L’ITINÉRANCE : DES DRAMES HUMAINS QUI APPELLENT DES SOLUTIONS COURAGEUSES DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES

Mémoire transmis au ministère responsable de l’itinérance

par Véronique Lafleur

Août 2026

Révision – 15 septembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES i

INTRODUCTION 1

MA DIFFICILE SAGA POUR AVOIR DIT NON AUX AVANCES SEXUELLES DE MON BOSS EN MILIEU SYNDIQUÉ 1

MISE EN LUMIÈRE DES ENJEUX STRUCTURELS MAJEURS LIMITANT LES DROITS DES TRAVAILLEURS 2

UNE PRATIQUE LARGEMENT DOCUMENTÉE QUI PERDURE DEPUIS PLUS DE 45 ANS !!! 2

CONSTATS GÉNÉRAUX SUR LES PROTECTIONS ET L'EXERCICE DES RECOURS 3

1. **Des iniquités majeures dans les protections entre travailleurs dans les lois applicables en droit du travail** 3
2. **De trop courts délais pour les recours nécessaires qui privent la victime de son « repos »** 4
3. **Des iniquités dans les protections accordées aux travailleurs selon différentes lois** 4
4. **La justice administrative ne facilite pas l'exercice des droits des victimes de harcèlements** 4
5. **Absence de soutien financier, de filet de sécurité par les employeurs, de congés et de soutien d'organismes communautaires/juridiques (contrairement aux victimes de violence conjugale/sexuelle)** .. 4
6. **Aucune loi applicable en droit du travail ne protège contre la revictimisation** 4
7. **Absence de renseignements pour se protéger contre un employeur (contrairement à la violence intime)** . 5
8. **Accès par les employeurs ciblés à la version des faits des travailleurs victimes sans leur consentement** 5

DE LA NÉCESSITÉ DE MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEURS EN MILIEUX DE TRAVAIL SYNDIQUÉS 6

PISTES DE SOLUTION 7

1. **Prémisses** 7
2. **Pistes de solution pour mieux protéger les travailleurs** 8
   - 2.1. Axe 1 : Les lois : Assurer l'équité et de meilleures protections pour tous les travailleurs 8
   - 2.2. Axe 2 : Les instances : Rebâtir la confiance des travailleurs dans la justice administrative 8
   - 2.3. Axe 3 : Les mesures d'aides financières : Favoriser la reprise de pouvoir, le repos et la dignité 8
   - 2.4. Axe 4 : Les renseignements sur les harcèlements : Assurer la connaissance et la confidentialité 8
   - 2.5. Axe 5 : Les syndicats : Aller plus loin (processus, transparence, gouvernance et conformité) 8
3. **Pour mieux protéger les locataires, préserver le maintien dans les lieux et éviter l'itinérance.** 9
   - 3.1. Interdiction d'une reprise de logement pour toute personne occupant les lieux depuis 10 ans 9
   - 3.2. Mise en place d'un registre des loyers : oui, mais pas s'il est accessible à tous 9
   - 3.3. Prolongation du délai pour contester le coût du loyer 10
   - 3.4. Prolongation du délai du recours pour non-paiement 10
   - 3.5. Mise en place d'une conciliation obligatoire en cas de non-paiement pour entente de paiement 10
   - 3.6. Mise en place de mesures législatives de « compassion » 10
   - 3.7. Réglementation en vue de permettre les animaux de compagnie 10

3.8. Bonification des services de « l'Aide juridique » : assurer représentation en droit du logement et du travail....11

3.9. Cohérence du Programme d'aide au logement bonifié par la mairesse de Montréal....11

3.10. Sensibilisation des décideurs sur le fait que tous ne sont pas faits pour être propriétaires....11

3.11. Charte des droits et libertés de la personne: bonifier le droit au logement....11

3.12. Prolongation du moratoire sur les évictions (agrandissement, subdivision, changement d'affectation)....11

UNE APPROCHE TRANSPARTISANE IMPLIQUANT TOUTES LES PARTIES PRENANTES.... 12

ANNEXES.... 13

Annexe 01 : POST_FB_Harcèlements au travail_Ma vie est chamboulée depuis 7 ans_VF_20260213.... 14

Annexe 02 : Quand une dénonciation de harcèlements subis en milieu de travail pourtant syndiqué mène à la pauvreté.... 17

Annexe 03 : Recours exercés devant le TAT en date de février 2024 par Véronique Lafleur_20260725.... 45

Annexe 04 : Ce qu'il faut savoir sur les harcèlements sexuel et psychologique_vf_20260215.... 47

Annexe 05 : Tableau illustrant des iniquités_exercice des droits_salarie_syndique non représente_oct2025.. 49

Annexe 06 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie A_Sommaire_Rév2026.... 51

Annexe 07 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie B_Sommaire_Recommandations_Rév2026.... 59

Annexe 08 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie A_Intégrale incl. sommaire_Rév2026.... 68

Annexe 09 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie B_Intégrale incl. sommaire_recommandations_Rév2026....163

Annexe 10_Plaidoyer pour de meilleures protections pour les travailleurs_Sept2026....199

INTRODUCTION

Bien qu'elle ait soulevé l'ire de certaines parties prenantes par le ton qu'elle adoptait, la ministre de l'Habitation de l'époque, France-Élaine Duranceau, n'avait pas tort en disant l'été dernier que les gens ont des « enjeux de logement » en raison « d'autres situations ». J'ai un « enjeu de logement » et « ça découle d'autres situations ». Certes, il ne faut pas négliger les choix et le bagage des gens qui peuvent les mener vers une grande précarité, allant jusqu'à l'itinérance. Cependant, ces drames humains appellent des solutions courageuses de la part de toutes les parties prenantes : le gouvernement, le législateur, les partis politiques, les syndicats, les organismes communautaires, les nantis, les ordres professionnels, les chercheurs, les organismes de santé publique, les citoyens, les nécessiteux, etc. Tous doivent contribuer à mettre en place des solutions structurantes, durables, ciblées, pertinentes, et ce, au-delà de toute partisanerie et tactique politique, car il est question de dignité humaine. Avant d'en arriver là, il faut d'abord avoir le courage de nommer le difficile et reconnaître les enjeux structurels qui mènent vers cette précarité, cette pauvreté et éventuellement vers cette itinérance. Ma trajectoire est une éloquente illustration de ces enjeux structurels. Je suis moi-même dans une très grande pauvreté cachée parce que j'ai refusé de faire un blow job pour une job... Avec plusieurs mois d'arrérages de loyer impayés, je ferais mieux de m'acheter une tente... Au lieu de cela, je m'arme de mon qwerty pour faire bouger le législateur, afin qu'il protège les travailleurs victimes de harcèlements.

Le présent papier relate succinctement mon parcours, le contexte sociohistorique, les constats et les iniquités pour les travailleurs victimes de harcèlements ainsi que des pistes de solution en droit du travail et en matière d'habitation.

MA DIFFICILE SAGA POUR AVOIR DIT NON AUX AVANCES SEXUELLES DE MON BOSS EN MILIEU SYNDIQUÉ

Ma vie a chamboulé en 2019. J'ai travaillé pour quatre employeurs prestigieux régis par des contrats de travail collectifs prétendument sensibles aux harcèlements – une organisation parapublique (STM), une municipalité (Ville de Montréal/Ombudsman de Montréal), une société d'État (SODEC), un syndicat national (FAE) – qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière de violences. Les violences dénoncées concernaient les employeurs du moment (harcèlements sexuel et psychologique; climat toxique et harcèlement psychologique) ou étaient des conséquences des dénonciations initiales et des délais de la justice (refus d'un congé sans solde avec protection de l'emploi en raison de violence sexuelle; non-respect de la santé psychique et des risques psychosociaux). Pourtant informés des harcèlements subis chez le premier employeur, les employeurs subséquents n'ont offert aucun soutien. Les syndicats locaux ont failli à leur devoir de juste représentation sous prétexte que les contrats de travail collectifs ne me donnaient pas droit à la représentation, au grief, à l'arbitrage et aux mesures disciplinaires parce que j'étais employée temporaire ou en période d'essai. Malgré mon approche de bonne foi et mes rappels des droits prévus à différentes lois applicables en droit du travail (dont la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et la *Loi sur les normes du travail* (LNT)), employeurs et syndicats ont appliqué de façon stricte les contrats de travail collectifs pourtant non conformes, et ce, même après le mouvement #moiaussi. J'ai donc dû exercer 8 recours devant le Tribunal administratif du travail sans représentation par avocat. Des employeurs subséquents spécialisés en soutien aux victimes d'actes criminels (CAVAC de Montréal) et en enquêtes en harcèlements (cabinet d'avocats Latitude Management) n'ont pas été moins délinquants (non-respect des politiques contre le harcèlement).

Depuis, je m'enlise dans une spirale de très Très TRÈS GRANDE PAUVRETÉ. Mon revenu annuel en 2025 était de 12 253,24 $ et j'ai 21 mois de loyers impayés. Pendant cette trajectoire, je n'avais souvent aucun revenu : ni assurances collectives (les employés temporaires ou en période d'essai n'étant pas couverts) ni assurance-emploi (nombre d'heures travaillées insuffisant), ni de la CNESST (absence de maladie professionnelle) ni de l'IVAC. Il ne me restait que cette famélique aide de dernier recours... ***Tout cela pour avoir dit NON à un blow job pour une job! Et ce, après le mouvement #moiaussi, et malgré des lois qui auraient dû me protéger en tant que salariée.***

Documents complémentaires pour réflexion/compréhension :

Pour une compréhension rapide, voici une publication Facebook qui résume le tout : il y a un avant et un après les avances sexuelles par mon boss : *Annexe 01 : POST_FB_Harcèlements au travail_Ma vie est chamboulée depuis 7 ans_VF_20260213*

Pour une compréhension plus globale, voici le mémoire que j'ai déposé en 2023 lors des consultations publiques de la ministre responsable de la Solidarité sociale et de l'Action communautaire, madame Chantal Rouleau (4e plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale). Éloquemment intitulé *Quand une dénonciation de harcèlements subis en milieu de travail pourtant syndiqué mène à la pauvreté*, il contenait déjà tout : les iniquités entre travailleurs syndiqués et leurs impacts multiples lors de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail; les manquements du Tribunal administratif du travail (TAT), du législateur, des syndicats; les difficultés particulières de victimes de violence en milieu de travail syndiqué; le manque de ressources adéquates et les fausses prétentions des organismes se targuant d'avoir l'accès à la justice pour mission, alors qu'ils ont refusé de m'aider et de porter ma cause; et surtout, la spirale de pauvreté dans laquelle tout cela me mène. (27 pages, point form). La situation s'est envenimée depuis 2023 (l'absence de soutien des employeurs subséquents – les lois actuelles ne les y obligent pas, contrairement aux victimes de violence conjugale ! – et leurs manquements ont nui et m'appauvrissent; sans compter un nombre d'heures insuffisant pour avoir droit aux prestations régulières ou maladie de l'assurance-emploi) : *Annexe 02 : Quand une dénonciation de harcèlements subis en milieu de travail pourtant syndiqué mène à la pauvreté*

Pour comprendre la charge judiciaire que cela m'a imposée, voici la liste des recours que j'ai dû exercer par moi-même – sans représentation du syndicat ou d'un avocat – devant le Tribunal administratif du travail en date de février 2024. Chaque recours suppose plusieurs jours d'audiences. (1 page) : *Annexe 03 : Recours exercés devant le TAT en date de février 2024 par Véronique Lafleur_20260725*

MISE EN LUMIÈRE DES ENJEUX STRUCTURELS MAJEURS LIMITANT LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Mon drame personnel met en lumière des enjeux structurels majeurs limitant les droits des travailleurs syndiqués, et plus particulièrement ceux des employés syndiqués temporaires et ceux en période d'essai. Il montre aussi que l'ensemble des travailleurs peut être mieux protégé en cas de harcèlements sexuel et psychologique.

UNE PRATIQUE LARGEMENT DOCUMENTÉE QUI PERDURE DEPUIS PLUS DE 45 ANS !!!

De nombreux contrats de travail collectifs limitent les droits des travailleurs syndiqués en les excluant de leur droit de représentation syndicale et en limitant leurs avantages. Ces travailleurs syndiqués atypiques/temporaires subissent diverses iniquités (comparativement aux travailleurs syndiqués réguliers/permanents), allant jusqu'à la non-représentation par les syndicats. Cette pratique est largement documentée.

Il faut savoir qu'il y a même eu une commission parlementaire sur le sujet en …. 2002, qui soulignait que ces disparités de traitement étaient observées depuis les années 1980. On parle du « Rapport Bernier » (Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle - synthèse du rapport final, 2003; Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle - rapport final, 2003). Plusieurs recommandations visaient carrément « la suppression des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi ».

En 2007, Bernier, le président de la Commission précitée, renchérissait, soulignant que 33 % des conventions collectives qu'il avait recensées limitaient partiellement ou totalement le droit à la représentation syndicale des travailleurs atypiques (Les conventions collectives et les emplois atypiques dans Regards sur le travail, Jean Bernier, Travail Québec, 2007, p. 2-17). En 2014, Lapointe et D'Amours soulignaient que les disparités se poursuivaient et que peu de syndiqués aux emplois atypiques avaient accès à une couverture, autre que l'avantage salarial (Nouveau régime de relations du

travail, Paul-André Lapointe, en collaboration avec : Marie-Ève D'Amours, ARUC, Ct-2014-010, novembre 2014, p.9), donc implicitement aucune représentation. En 2017, les professeurs Frédéric Lauzon Duguay, Mélanie Laroche, Patrice Jalette poursuivent les recherches sur le contexte de telles disparités persistantes (Options politiques, mars 2017, Pourquoi les disparités de traitement dans les conventions collectives ?). En 2019, un comité d'expert se penchait sur le sujet pour le gouvernement fédéral (Mesures de protection des normes du travail fédérales pour les travailleurs atypiques, Emploi et développement social Canada, 2019).

Ces disparités – qu'il est préférable maintenant plus juste d'appeler iniquités – ont toujours été inacceptables et injustes. Cependant, elles le sont encore davantage lorsqu'il est question de les appliquer, même en cas de harcèlements sexuel et psychologique en 2026, soit près de 10 ans après le mouvement #moiaussi (2017).

En 2026 perdurent plusieurs iniquités dans les lois applicables en droits du travail, mais aussi dans d'autres lois. ***Y faut que ça change!***

CONSTATS GÉNÉRAUX SUR LES PROTECTIONS ET L'EXERCICE DES RECOURS

1. Des iniquités majeures dans les protections entre travailleurs dans les lois applicables en droit du travail

1. **Il y a 3 catégories de travailleurs victimes de violences en milieu de travail**: a) non syndiqués; b) syndiqués, représentés par leur syndicat local; c) syndiqués, non représentés par leur syndicat local. Les protections et l'exercice de leurs droits diffèrent.
2. **Il y a des iniquités entre les catégories de travailleurs et entre la nature des violences qu'ils subissent**
   a) Les travailleurs syndiqués sont MOINS BIEN protégés que les travailleurs non syndiqués lorsqu'ils sont victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail
   b) Les travailleurs victimes de harcèlements en milieu de travail sont MOINS BIEN protégés par les lois applicables en droit du travail que les victimes de violence conjugale ou sexuelle : pourtant, pour les victimes de harcèlement au travail, le bureau est le bourreau...
   c) Le harcèlement psychologique est MOINS BIEN protégé que le harcèlement sexuel
   d) La sécurité psychologique est encore MOINS BIEN traitée que la sécurité physique
3. **Les travailleurs syndiqués sont MOINS BIEN protégés que les travailleurs non syndiqués lorsqu'ils sont victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail**
   a) **La victime de harcèlements en milieu de travail syndiqué est dans la même situation qu'une victime de violences en droit criminel : elle est « juste » un témoin**. Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte/grief n'appartient pas à la victime, mais à l'institution (DPCP ou syndicat). Une travailleuse syndiquée harcelée n'a pas droit de parole. Elle ne peut s'adresser à la CNESST. La victime non syndiquée a droit de parole; elle a droit aux services d'un avocat gratuitement. Elle a droit d'appel de toute décision
   b) **Les travailleurs syndiqués non représentés ont un recours de plus que les non-syndiqués à exercer – et à gagner - contre leur syndicat avant de pouvoir dénoncer l'employeur fautif.** Si le recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de représentation est perdu : aucun recours n'est possible contre l'employeur pour dénoncer les harcèlements subis.
   c) **Les lois du travail prévoient des protections pour tous les travailleurs qui sont très difficilement applicables pour un travailleur syndiqué victime de harcèlements** (délais d'exercice trop courts)
4. **Les travailleurs syndiqués sont MOINS BIEN protégés que les travailleurs non syndiqués** : le droit fondamental de liberté d'association prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que de multiples autres droits des travailleurs syndiqués temporaires et en période d'essai sont bafoués

2. <u>De trop courts délais pour les recours nécessaires qui privent la victime de son « repos »</u>

1. **Les délais prévus au Code du travail pour les recours en milieu syndiqué sont trop courts** (grief : au moins 15 jours; manquement au devoir de juste représentation : 6 mois)
2. **Les délais prévus à différentes lois du travail (LNT, LSST, LATMP) sont trop courts pour les divers recours souvent nécessaires lors de harcèlements** (congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit; refus d'accorder le congé sans solde pour violence à caractère sexuel; sommes non versées (salaire, indemnité de départ, vacances). Les délais varient entre 30 jours et 1 an.
3. **Ces trop courts délais entravent la volonté du législateur et privent la victime de son « repos »** induit par le délai de prescription pour dénoncer les harcèlements (2 ans)

3. <u>Des iniquités dans les protections accordées aux travailleurs selon différentes lois</u>

1. **La justice administrative – et ses instances : le Tribunal administratif du travail et le Conseil de la justice administrative – n'accorde pas les mêmes égards aux victimes de violences que les tribunaux judiciaires** (division spécialisée, expertise et formation des juges dédiés, soutien et accompagnement)
2. **Les travailleurs n'ont pas droit de se renseigner sur l'historique de harcèlements et de violences d'un employeur actuel, futur ou passé**, contrairement aux amoureuses inquiètes ou aux présumées victimes de violence en droit criminel qui peuvent connaître l'historique de violences d'un partenaire intime actuel, futur ou passé (récente *Loi sur la communication de renseignements aux fins de protection contre la violence d'un partenaire intime et modifiant diverses dispositions législatives*)
3. **Le Code des professions protège mal des harcèlements sexuel et psychologique perpétrés en milieu de travail** par des collègues membres d'un ordre professionnel. (Seul l'abus sexuel d'un professionnel dont on reçoit les services est interdit)

4. <u>La justice administrative ne facilite pas l'exercice des droits des victimes de harcèlements</u>

5. <u>Absence de soutien financier, de filet de sécurité par les employeurs, de congés et de soutien d'organismes communautaires/juridiques (contrairement aux victimes de violence conjugale/sexuelle)</u>

1. **Subir et dénoncer des harcèlements sexuel et psychologique a des impacts financiers majeurs**
2. **Aucune compensation financière, comme l'IVAC** (à moins d'avoir une « maladie professionnelle »)
3. **Aucune obligation de la part des employeurs simultanés ou subséquents** de soutenir leurs employés subissant ou ayant subi des harcèlements par un autre employeur (contrairement à la violence conjugale où ils font partie du filet de sécurité)
4. **Aucune loi ne protège contre la revictimisation**, cela peut nuire à un retour durable au travail
5. **Aucun congé sans solde avec protection de l'emploi** (contrairement à la violence conjugale ou sexuelle)
6. **Aucun jour de congé rémunéré « pour s'en sortir »** (même si le bureau est le bourreau)
7. **Aucune protection pour les violences psychologiques** (contrairement à la violence conjugale ou sexuelle)
8. **Absence de soutien des organismes communautaires ou juridiques** : cela freine l'accès à la justice pour la victime syndiquée non représentée par son syndicat

6. <u>Aucune loi applicable en droit du travail ne protège contre la revictimisation</u>

1. **Aucune loi applicable en droit du travail ne protège contre la revictimisation** (i.e. la souffrance supplémentaire vécue par la victime d'un acte violent lorsqu'elle fait face à des réactions négatives, d'insensibilité, de jugement ou de minimisation de la part de l'entourage ou des institutions)

7. <u>Absence de renseignements pour se protéger contre un employeur (contrairement à la violence intime)</u>

1. **Les travailleurs n'ont pas l'information utile pour se protéger des harcèlements en milieu de travail** : a) avant de signer une lettre d'embauche; b) avant de changer d'équipe de travail; c) pour savoir si l'employeur respecte ses obligations en matière de violences déjà prévues à différentes lois du travail
2. **Aucune visibilité sur les manquements des employeurs en matière de harcèlements** sexuel ou psychologique par le travailleur harcelé, le syndicat, le public :
   a) **La CNESST ne diffuse pas ses rapports d'enquêtes pour harcèlements sexuel ou psychologique** (contrairement aux enquêtes en cas d'accidents et de morts). Faire une demande d'accès à l'information est un exercice laborieux souvent inutile en raison des caviardages.
   b) **Les employeurs ne divulguent pas les recommandations et les rapports d'enquêtes pour harcèlements** au travailleur victime (prétexte : confidentialité) et aux syndicats (prétexte : droit de gérance). Seule la conclusion sur le fondement de la plainte est communiquée

8. <u>Accès par les employeurs ciblés à la version des faits des travailleurs victimes sans leur consentement</u>

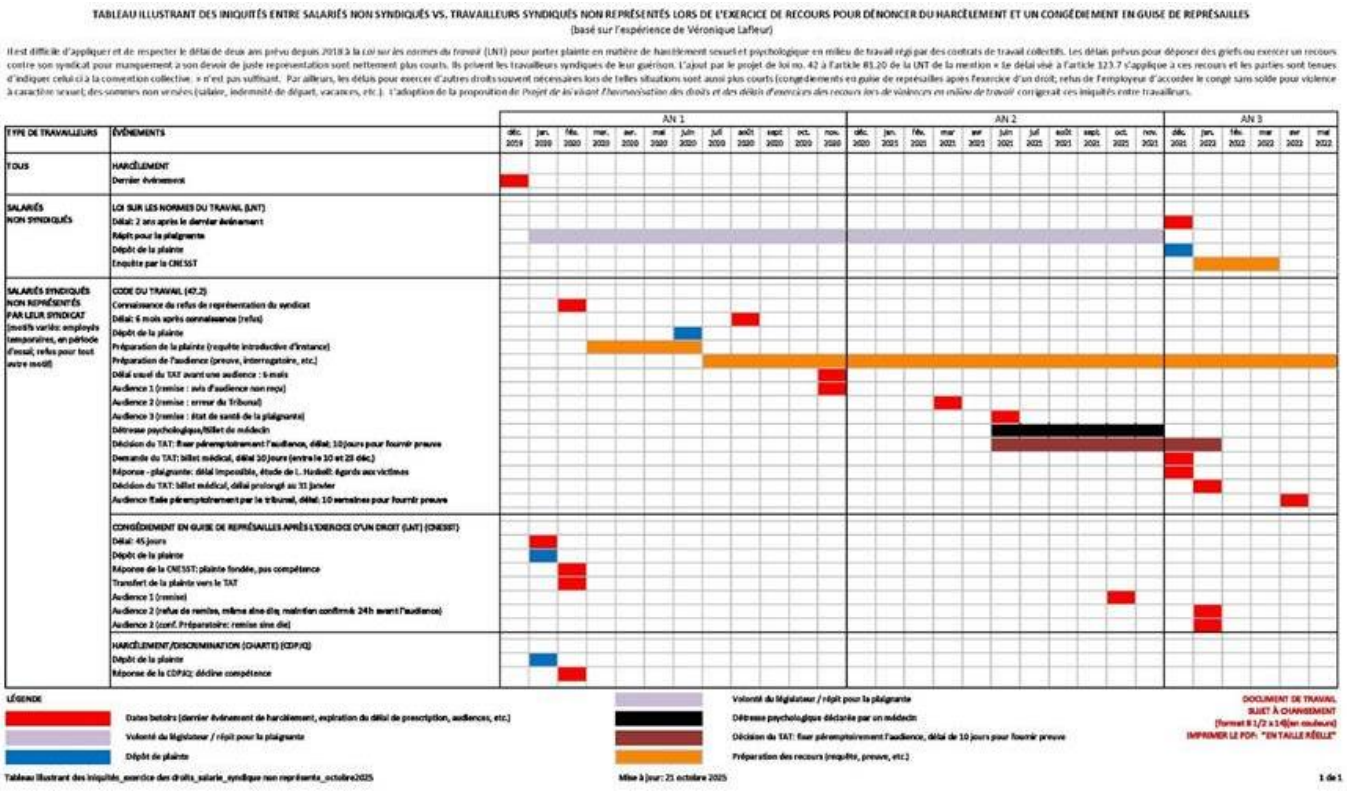
1. **Les employeurs ciblés par une enquête pour harcèlements accèdent à l'intégralité de la version des faits des victimes de harcèlements et aux déclarations des témoins**, et ce, sans qu'ils en soient informés et qu'ils y consentent (même lorsque l'enquête est menée par une ressource externe)

<u>Documents complémentaires pour réflexion/compréhension :</u>

Pour avoir une vision globale, je crois utile de vous partager un « one-pager » sur ce qu'il faut savoir sur les harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué ou non. *Annexe 04 : Ce qu'il faut savoir sur les harcèlements sexuel et psychologique_vf_20260215*

Pour bien en visualiser les impacts dans la vie d'une travailleuse harcelée, je joins un tableau illustrant des iniquités entre salariés non syndiqués vs travailleurs syndiqués non représentés lors de l'exercice de recours pour dénoncer du harcèlement et un congédiement en guise de représailles (basé sur mon expérience). On peut notamment y voir qu'il est difficile d'appliquer et de respecter le délai de deux ans prévu depuis 2018 à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour porter plainte en matière de harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail régi par des contrats de travail collectifs, car les délais prévus pour déposer des griefs ou exercer un recours contre son syndicat sont beaucoup plus courts (entre 30 jours et 6 mois). Certes, la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (ancien projet de loi no.42) a apporté une modification intéressante à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour faciliter le dépôt des griefs impliquant des allégations de harcèlement. Cependant, une modification au Code du travail est essentielle, car « dans la vraie vie », les syndicats locaux et les employeurs s'en tiennent aux clauses négociées et au Code du travail. De plus, cette loi n'a fait aucune mention du délai pour exercer un recours à l'égard des syndicats pour manquement à leur devoir de juste représentation.

Le tableau montre toutes les démarches sans aide d'avocats que j'ai dû faire pour faire respecter mes droits et mon intégrité (multicolore), que cela a provoqué de la détresse psychologique (noire), que le juge administratif l'a banalisée en considérant que « le dossier s'étirait » allant jusqu'à fixer des audiences péremptoires (obligatoires et sans considération des disponibilités des parties) (brun) alors qu'une médecin m'avait mise au repos devant mon incapacité de poursuivre ses préparatifs, et tout cela dans ce délai de deux ans de « repos » (mauve) permis aux salariés non syndiqués... (1 page) *Annexe 05 :Tableau illustrant des iniquités_exercice des droits_salarie_syndique non représente_octobre2025*



DE LA NÉCESSITÉ DE MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEURS EN MILIEUX DE TRAVAIL SYNDIQUÉS

Comme on peut le constater à la lumière du tableau ci-haut, il est absolument nécessaire de mieux protéger les travailleurs en milieux de travail, particulièrement ceux régis par des contrats de travail collectifs.

Le législateur – et le gouvernement – a la responsabilité de se préoccuper du bien-être et du bénéfice de tous les citoyens au travail, y compris ceux régis par des contrats de travail collectifs (près de 40 % des travailleurs québécois, soit plus de 1,6 million de personnes/contribuables). Ils ne peuvent se désengager sous prétexte de « contrats entre les parties » et de « séparation des pouvoirs ». Ils doivent s'assurer que les lois applicables en droit du travail y soient appliquées (ainsi que par le Tribunal administratif du travail). Les violences sexuelles et psychologiques en milieu de travail ne sont pas moins souffrantes que les autres parce qu'on les nomme « harcèlements » ou parce qu'elles sont sans sang!

<u>Documents essentiels à lire pour vous assurer pour réflexion/compréhension complètes:</u>

Lors de l'étude du projet de loi no.3 (syndicats), j'ai déposé un mémoire dans lequel je détaille les difficultés que j'ai moi-même vécues – mais qui concernent l'ensemble des travailleurs syndiqués – notamment lorsqu'ils sont victimes de harcèlements sexuel et psychologique : inaccessibilité à la justice, non-respect de leurs droits fondamentaux (notamment la liberté d'association), droits et protections prévues à différentes lois du travail – particulièrement la *Loi sur les normes du travail* (LNT) – qui sont bafoués. Cela exacerbe les souffrances et empêche la guérison.

Éloquemment intitulé *Allez beaucoup plus loin! – De la nécessité de mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs*, mon mémoire est composé de deux parties. La partie A porte principalement sur les enjeux structurels et la non-conformité de contrats de travail collectifs ayant drastiquement amplifiés les violences subies; il est aussi question des ratés du Tribunal administratif du travail et du juge violent. La partie B traite des modifications prévues au projet de loi proposé et j'y apporte des éléments nouveaux, à la lumière de mes propres expériences auprès de quatre syndicats locaux pour la

plupart affiliés à la FTQ, de conseillers syndicaux et du Tribunal administratif du travail. J'y fais 22 recommandations respectant les objectifs du projet de loi (gouvernance, transparence, processus démocratique). Chaque partie compte un sommaire exécutif et une version complète. Après cette lecture privilégiée, vous comprendrez davantage pourquoi le gouvernement doit agir; et pourquoi les syndicats peuvent mieux faire pour protéger leurs travailleurs. (lien/pièce jointe)

Sommaires exécutifs :

Partie A (7 pages) : *Annexe 06 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie A_Sommaire_Rév2026*

Partie B (8 pages) : *Annexe 07 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie B_Sommaire_Recommandations_Rév2026*

Versions intégrales :

Partie A (94 pages) : *Annexe 08 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie A_Intégrale incl. sommaire_Rév2026*

Partie B (35 pages) : *Annexe 09 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie B_Intégrale incl. sommaire_recommandations_Rév2026*

PISTES DE SOLUTION

Ma réflexion est basée sur des prémisses essentielles sur lesquelles toute solution doit courageusement s'appuyer.

1. <u>Prémisses</u>

1. **Toute violence est souffrante**. **Les victimes de violences en milieu de travail sont des victimes à part entière.** Elles méritent les mêmes égards du législateur que les victimes de violence conjugale/sexuelle : protections, ressources, division spécialisée. Le législateur ne doit pas avoir une préférence victimaire
2. **La *Loi sur les normes du travail* s'applique à tout salarié. Elle protège contre les harcèlements**
3. **Un rattrapage important doit être fait pour protéger l'ensemble des travailleurs en cas de harcèlements sexuel et psychologique. La situation est critique pour les travailleurs syndiqués, particulièrement s'ils sont temporaires ou en période d'essai**. Les protections et l'exercice de leurs droits diffèrent
4. **Une vision globale est nécessaire :** a) si une loi du travail est modifiée, son application en milieu syndiqué doit toujours être évaluée**;** b) si une protection est souhaitée en droit du travail pour une violence d'une autre nature ou pour une cause, cette protection doit être accordée pour les harcèlements
5. **Offrir de meilleures protections aux travailleurs est un facteur de protections** pour la santé, la prospérité économique du Québec, des entreprises, des travailleurs. C'est une protection contre l'itinérance. C'est un enjeu de santé publique
6. **Les harcèlements en milieu de travail ne sont pas un drame personnel :** selon l'Organisation internationale du Travail, près de 45 millions d'années de vie en bonne santé sont perdues annuellement, notamment en raison des harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail
7. **Le législateur – et le gouvernement – a la responsabilité de se préoccuper du bien-être de tous les citoyens au travail**, y compris ceux régis par des contrats de travail collectifs (près de 40 % des travailleurs québécois, soit plus de 1,6 million de personnes/contribuables)
8. **Aucune partie prenante ne peut croiser les bras.** Tous doivent mettre l'épaule à la roue
9. **De meilleures protections pour les travailleurs victimes de harcèlements protègera aussi davantage les victimes d'autres violences en milieu de travail**

2. Pistes de solution pour mieux protéger les travailleurs

Pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements, voici des pistes de solutions regroupées en 5 axes : 1) les lois, 2) les instances, 3) les mesures d'aides financières, 4) les renseignements sur les harcèlements,5) les syndicats

2.1. Axe 1 : Les lois : Assurer l'équité et de meilleures protections pour tous les travailleurs

1. Réformer les lois pour assurer la conformité des contrats de travail, une transparence et une meilleure pertinence des griefs déposés, ainsi que l'accessibilité aux documents nécessaires aux travailleurs
2. Harmoniser les délais des recours nécessaires lors de harcèlements en milieu de travail
3. Harmoniser les protections entre la nature des violences
4. Moderniser le Code du travail et l'adapter aux réalités du XXIe siècle
5. Moderniser le Code des professions pour protéger les travailleurs harcelés par des membres
6. Inclure la revictimisation dans les risques psychosociaux
7. Réviser la Loi sur les normes du travail afin d'accorder 10 jours de congés rémunérés pour toute victime de violences (harcèlements sexuel, psychologique et discriminatoire; violence conjugale ou sexuelle) et toutes les autres causes protégées par l'article 79.1 (maladie, don d'organes/tissus, accident)

2.2. Axe 2 : Les instances : Rebâtir la confiance des travailleurs dans la justice administrative

1. Moderniser les lois sur le Tribunal administratif du travail et le Conseil de la justice administrative

2.3. Axe 3 : Les mesures d'aides financières : Favoriser la reprise de pouvoir, le repos et la dignité

1. Mettre en place des mesures fiscales pour éviter l'appauvrissement en lien avec les violences
2. Créer un prêt garanti par le gouvernement pour des démarches juridiques et l'exercice de recours
3. Élargir les critères d'admissibilité de l'IVAC pour inclure les harcèlements en milieux de travail

2.4. Axe 4 : Les renseignements sur les harcèlements : Assurer la connaissance et la confidentialité

1. Obliger l'accès aux recommandations et rapports d'enquêtes lors de harcèlement (CNESST, employeurs)
2. Assurer la confidentialité des versions des faits des travailleurs victimes et des témoins

2.5. Axe 5 : Les syndicats : Aller plus loin (processus, transparence, gouvernance et conformité)

1. Préciser l'entrée en vigueur et le dépôt des contrats de travail collectifs (partie, délai, pénalités)
2. Assurer la conformité des conventions collectives (chien de garde)
3. Demander une meilleure transparence (griefs patronaux et syndicaux; conventions collectives; états financiers; statuts et règlements, dossiers colligés par les syndicats sur le travailleur; cotisation syndicale payée par an)
4. Demander une meilleure gouvernance (inscriptions au Registre des entreprises du Québec et au Registre des lobbyistes; déclaration de conflits d'intérêts; informations sur les signataires des conventions; obligations à l'égard d'un nouveau salarié; outils technologiques sécuritaires);
5. Demander un meilleur processus démocratique (vote secret dès l'accréditation)

Document complémentaire pour réflexion/compréhension :

Plaidoyer pour de meilleures protections (2 pages) : *Annexe 10_Plaidoyer pour de meilleures protections pour les travailleurs_Sept2026*

3. Pour mieux protéger les locataires, préserver le maintien dans les lieux et éviter l'itinérance.

Voici des pistes de solution importantes à mettre en place spécifiquement en lien avec le logement. Si elles avaient existé au cours des dernières années, ces initiatives auraient eu un réel impact sur mes santés d'aujourd'hui. Le législateur peut s'en inspirer pour le bien commun.

3.1. Interdiction d'une reprise de logement pour toute personne occupant les lieux depuis 10 ans

Il faut aller bien plus loin que la « Loi de Françoise David » et sa mouture 2.0 qui protège les locataires aînés vulnérables en interdisant aux propriétaires de reprendre un logement ou d'en évincer un occupant qui a 65 ans ou plus, qui habite les lieux depuis au moins 10 ans, et possède un faible revenu comme le prévoit maintenant l'article 1959.1 du Code civil du Québec.

Tout locataire habitant un lieu depuis au moins 10 ans devrait être protégé contre les reprises et les évictions, et ce, idéalement, peu importe son revenu.

Considérant que les Québécois sont traditionnellement girouettes, je doute qu'il y ait tant de locataires québécois qui habitent la même adresse depuis au moins 10 ans. Collectivement, on devrait vouloir « remercier » ces locataires qui ont certainement permis de maintenir des loyers encore accessibles...

3.2. Mise en place d'un registre des loyers : oui, mais pas s'il est accessible à tous

Certes, un registre des loyers peut être une initiative intéressante. Toutefois, il n'est pas souhaitable que le registre de loyer ait des données universelles et accessibles à tous comme celui mis en place temporairement par l'organisme Vivre en ville (l'organisme fait pression pour que ce registre soit repris par un gouvernement). Je suis consciente que plusieurs groupes communautaires et maires l'apprécient.

Selon moi, un registre de loyers devrait plutôt s'inspirer du Registre de l'état civil : un requérant devrait avoir un intérêt spécifique pour obtenir le prix d'un loyer, à savoir qu'il a loué le logement et veut en vérifier/contester le loyer. Éventuellement, une procédure d'accès à des données anonymisées pourrait être prévue pour les chercheurs, groupes de défenses de droits, etc.

En tant que locataire et victime de violences, il est pour moi hors de question qu'un amant ou un ami venu chez-moi puisse vérifier le prix de mon loyer. Le législateur doit en tout temps s'assurer de me protéger : je ne dois aucunement être à la merci de gens malveillants et violents. Si le législateur et les parties prenantes souhaitent assurer la sécurité des victimes de violences actuelles ou passées, il est crucial qu'à toute initiative, ces gens se mettent dans la tête d'un pervers. Les gens violents cherchent à tout connaître de leurs victimes.

Des proches, des amis ou des voisins n'ont pas à connaître mon loyer non plus. Un employeur potentiel qui obtient mon adresse dès la soumission d'une candidature pour un poste ne devrait pas pouvoir voir dans quel lieu je vis (déjà il peut le faire avec Google, et c'est en soi problématique) et combien je paie pour me loger; idem lorsque je suis en emploi.

Tout en prétendant offrir un pouvoir au locataire, le registre des loyers tel que proposé par Vivre en ville et endossé par plusieurs fragilise le locataire à bien des égards. De surcroît, la mensualité d'un logement n'est-ce pas un renseignement privé?

Malheureusement, mes considérations – y compris mes préoccupations et ma protection en tant que victime de violence conjugale !!!!! – ont été vivement écartées par des porte-paroles de groupes de défenses des droits des locataires...

3.3. Prolongation du délai pour contester le coût du loyer

Pour éviter des hausses abusives, et surtout pour laisser le temps au nouveau locataire d'exercer son droit de contester le coût du loyer, il serait important de prolonger le délai de contestation. Actuellement, ce délai est de 10 jours après la signature du bail, donc presque toujours avant la prise de possession du bien. Il est rare et certainement risqué de débuter une relation locataire/locateur devant le Tribunal administratif du logement, surtout en période de rareté et de pénurie de logements à prix correct.

Le législateur pourrait prolonger ce délai de 10 jours à 6 mois. Ainsi, le locataire aurait vraisemblablement pris possession des lieux. De plus, ce délai est arrimé avec l'obligation du locateur d'aviser le locataire de la reprise du logement six (6) mois avant l'échéance du bail d'une durée d'un an. Cette modification ne devrait pas surcharger le Tribunal : pour exercer des recours, il faut une détermination que tous les locataires n'ont pas!

3.4. Prolongation du délai du recours pour non-paiement

Le délai actuel de 21 jours pour le recours en cas de non-paiement que peut exercer un locateur est beaucoup trop court. Il serait idéal que le délai pour exercer ce recours soit de 90 jours. Un tel délai serait arrimé avec celui que se donnent les institutions financières avant d'agir en cas de défaut de paiement d'hypothèque. De plus, un locateur consciencieux – même un propriétaire-occupant – devrait avoir de quoi parer les coups!

Il semble acquis qu'en cas de non-paiement par le locataire depuis plus de 21 jours, le Tribunal administratif du logement permet l'éviction. Même l'hiver! Cette pratique est odieuse.

Change-moi ça!, comme chante Richard Desjardins (Y va-tu toujours y avoir).

3.5. Mise en place d'une conciliation obligatoire en cas de non-paiement pour entente de paiement

Alors que la médiation est maintenant obligatoire dans toutes les cours des petites créances, pourrions-nous rendre obligatoire une discussion entre le locateur et le locataire pour convenir d'une entente de paiement lorsqu'il y a retard de paiement ? Pourrions-nous même prévoir un barème pour une telle entente de paiement, toujours afin de faciliter le maintien dans les lieux du locataire?

3.6. Mise en place de mesures législatives de « compassion »

Sachant qu'une proportion importante de Canadiens et de Québécois vit d'une paie à l'autre et que, conséquemment, plusieurs locataires ne sont pas à l'abri d'une spirale de pauvreté en cas d'accidents, de maladies graves ou de violences (!), il serait important d'assurer des mesures législatives de « compassion », par exemple à l'instar du congé avec protection de l'emploi prévu à la *Loi sur les normes du travail* (LNT, art. 79.1) qui stipule qu' « un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime ».

Est-ce que le législateur et l'État pourraient dédommager le locateur ? Un peu comme le gouvernement actuel vient de le faire avec le remboursement partiel des droits de mutation (la « taxe de bienvenue ») pour les premiers acheteurs par un crédit d'impôt remboursable pour l'accès à la propriété? Je ne suis pas fiscaliste, mais pouvons-nous trouver une formule qui sécuriserait les locataires en cas de coma, de cancer, de viol ?

3.7. Réglementation en vue de permettre les animaux de compagnie

Que le législateur permette les animaux de compagnie usuels (chien, chat, poisson, perruche, par exemple) faciliterait le maintien au logement, briserait l'isolement de nombreux locataires et pourrait contribuer à une meilleure santé physique et mentale des aînés. Cela réduirait aussi les coûts de l'État...

3.8. Bonification des services de « l'Aide juridique » : assurer représentation en droit du logement et du travail

Le droit du logement n'est pas un droit couvert d'emblée par les services de l'Aide juridique. Il s'agit d'une discrétion de l'avocat rencontré, et ce, selon des critères très stricts et très limités. Il est donc presque systématiquement exclu, laissant ainsi le demandeur face à lui-même et les abus du locateur.

Ils ont aussi des critères d'admissibilité et de refus qui exacerbent la précarité et peuvent pousser le locataire vers l'itinérance en cas de retards de paiement. Par exemple, plus un locataire a de mensualités de retard de paiement, moins il se verra offrir de représentation juridique : car, pour qu'un dossier soit accepté et couvert, il doit y « avoir des chances de succès ». Si un avocat croit (et coche sur le formulaire de demande) que le « dossier n'a manifestement aucune chance de succès », le locataire n'aura aucune représentation et aucune chance de faire infirmer la décision s'il conteste devant le comité de révision.

Comment est-ce que des avocats d'un service d'aide juridique et un comité de révision peuvent-ils laisser ces locataires démunis et seuls ?

3.9. Cohérence du Programme d'aide au logement bonifié par la mairesse de Montréal

Les programmes d'aide au loyer doivent être pertinents, cohérents et véritablement aidants. N'est-il pas aberrant que le programme de la Maison du Père qui a récemment été bonifié et médiatisé par la mairesse de Montréal demande de leur garantir la capacité de rembourser rapidement, et avoir des revenus lorsqu'on demande le prêt ??? Quand on a un tel besoin de prêt, n'est-ce pas parce qu'il y a un moment très difficile ? Comment exiger un remboursement rapide tout en ayant l'air d'être empathique et généreux ?

Étant présentement en arrêt de travail, sans assurance de l'employeur, de prestations maladie de l'Assurance-emploi et en attente d'une demande en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) qui sera vraisemblablement refusée et que je devrai contestée (d'autres délais), on m'a confirmé verbalement et par écrit ne pas pouvoir m'aider, et ce, alors que l'organisme est très bien informé de ma trajectoire difficile, des iniquités auxquelles je fais face et de toutes les démarches que je fais devant le Tribunal administratif du travail et auprès du législateur et du gouvernement pour faire changer les choses.

À noter que le prêt maximal prévu s'élève à 5 000 $. Mes 21 mois de loyers en retard en totalisent le triple...

3.10. Sensibilisation des décideurs sur le fait que tous ne sont pas faits pour être propriétaires

Au-delà d'en avoir les moyens financiers, il est évident que tous n'ont pas les besoins, les envies ou la personnalité pour être propriétaires. Les décideurs doivent cesser de prévoir leurs politiques publiques en fonction des propriétaires. Être locataires peut être un choix!

3.11. Charte des droits et libertés de la personne: bonifier le droit au logement

À la base d'un maintien au logement, il serait important que soit bonifié le droit au logement dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

3.12. Prolongation du moratoire sur les évictions (agrandissement, subdivision, changement d'affectation)

Le moratoire de trois ans instauré en juin 2024 qui interdit aux propriétaires d'évincer un locataire pour cause d'agrandissement substantiel, de subdivision ou de changement d'affectation d'un logement dont être permanent et enchâssé dans ls Code civil, à moins qu'il s'agisse d'un triplex dans lequel le propriétaire est occupant.

UNE APPROCHE TRANSPARTISANE IMPLIQUANT TOUTES LES PARTIES PRENANTES

Depuis 6 ans, je travaille fièrement à obtenir justice et changement pour moi et pour les autres travailleurs, c'est-à-dire plus de 4,1 millions de personnes parmi lesquelles plus de 1,6 million sont des travailleurs syndiqués. Ce n'est pas un détail, une anecdote ou une affaire personnelle.

Les enjeux de harcèlements en milieu de travail – ou autres violences – ont des coûts humains et sociétaux énormes. Les travailleurs et travailleuses sont essentiels à l'économie, à la prospérité du Québec et à celles des employeurs. Leurs sécurités et leurs santés physiques et psychiques doivent être mieux protégées, d'autant que des études démontrent depuis longtemps qu'au moins 50 % des coûts d'assurances payés par les employeurs sont liés à la santé psychologique des travailleurs. En période de pénurie, les employeurs ne peuvent se permettre ces invalidités, ces absentéismes et ce présentéisme en raison de violences et de harcèlements. C'est une perte de productivité évitable. Ils ont donc des intérêts financiers et réputationnels dans ces meilleures protections.

Je ne suis pas anti qu(o)i que ce soit. Ma démarche n'est pas une joute contre les syndicats. Au contraire. Ils ont fait une grande différence. Ils sont une partie prenante essentielle au dialogue social. Ils ont un rôle essentiel à jouer pour éviter l'appauvrissement des travailleurs. Ils font partie du changement.

C'est collectivement que le changement se fera. Je suis espérante et persévérante.

Être dans la rue au Québec en 2026 est inadmissible. Ces drames humains appellent des solutions courageuses de la part de toutes les parties prenantes : le gouvernement, le législateur, les partis politiques, les syndicats, les organismes communautaires, les nantis, les ordres professionnels, les chercheurs, les organismes de santé publique, les citoyens, les nécessiteux, etc. Tous doivent contribuer à mettre en place des solutions structurantes, durables, ciblées, pertinentes, et ce, au-delà de toute partisanerie et tactique politique, car il est question de dignité humaine.

Pis ça urge!

ANNEXES

Annexe 01 : POST_FB_Harcèlements au travail_Ma vie est chamboulée depuis 7 ans_VF_20260213

Harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail

13 février ·

C'était il y a 7 ans. Ma vie a été chamboulée. Le 13 février 2019, j'ai dit NON aux avances sexuelles très explicites de mon boss faites en pleine réunion de travail en milieu pourtant syndiqué

Il y a un AVANT et un APRÈS

Tout a dégénéré. En escalade, bien sûr :

❌Ne plus avoir les infos utiles ou avoir des infos erronées pour réaliser mes projets
❌Contester systématiquement mes décisions
❌Critiquer injustement mon travail
❌Ne plus avoir aucune autonomie
❌Avoir des propos et des gestes méprisants
❌Me discréditer auprès de collègues et de supérieurs
❌Faire courir des rumeurs à mon sujet
❌Vérifier abusivement billets médicaux, déplacements et horaires
❌Téléphoner et texter à des heures indues
❌Dénigrer ce que je disais aimer
❌Critiquer vulgairement ma vie privée, mes amours, mes goûts musicaux, mes lunchs, mes loisirs, mes plantes
❌Ridiculiser fièrement mes valeurs, le mouvement #moiaussi, les victimes de Rozon ou celles de Salvail
❌Pour me mener à la faute, on m'a même demandé de falsifier des documents légaux : c'est un acte criminel !!!
❌.....

Tous ces agissements sont hostiles et sont des éléments typiques de harcèlements psychologique et sexuel. (voir Malaise dans le travail: harcèlement moral : démêler le vrai du faux par Marie-France Hirigoyen, 2001).

Sa gestionnaire et des collègues m'ont aussi harcelée pour maintenir le silence, leurs jobs lucratives.

Je n'étais pas la première, je ne suis pas la seule dans ce département

J'ai dit NON. Je ne fais pas d'blow job pour une job! Facque j'ai perdu ma job.

C'est le début d'une trajectoire infernale. D'une spirale vers la pauvreté, où je m'enlise depuis 7 ans.

🔸Parce que le syndicat a refusé de me représenter sous prétexte que j'étais une employée temporaire
🔸Parce qu'il faut exercer plusieurs recours sans aide, sans syndicat, sans avocat. Tu-seule
🔸Parce que les employeurs subséquents n'ont aucune obligation de soutenir et d'accompagner une victime ayant subi des harcèlements par un autre employeur
🔸Parce que les employeurs subséquents n'ont pas respecté leurs diverses obligations en matière de violences (congé sans solde avec protection de l'emploi, risques psychosociaux, exercice du droit à un climat sain, harcèlement psychologique).
🔸Parce que les syndicats subséquents ont refusé de me représenter sous prétexte que j'étais une employée en période d'essai
🔸Parce que les contrats de travail collectifs ne sont pas conformes et ne respectent pas les lois applicables en droit du travail
🔸Parce que le Tribunal administratif du travail est une arène hostile, qui ne facilite aucunement le parcours des victimes de harcèlements

Lui ? Celui par lequel tout arrive? Il est toujours ce haut dirigeant d'une grande société parapublique montréalaise. Un big shot qui rapporte beaucoup d'argent à l'organisation. Son revenu annuel s'élèverait vraisemblablement à 750 000 $: il aurait pu se payer une escorte de grand luxe. Mais y voulait m'aider à avoir une meilleure job contre un blow job!

Donnant donnant. Si t'es fine....

Je suis en joual vert

Je suis en colère

Le législateur doit changer ça! **Voir moins**

Annexe 02 : Quand une dénonciation de harcèlements subis en milieu de travail pourtant syndiqué mène à la pauvreté

QUAND UNE DÉNONCIATION DE HARCÈLEMENTS SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE SUBIS EN MILIEU DE TRAVAIL POURTANT SYNDIQUÉ MÈNE À LA PAUVRETÉ

Véronique Lafleur

Consultation publique pour le plan d'action gouvernemental
en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

30 juin 2023

1. REMERCIEMENTS À LA MINISTRE

Madame la Ministre responsable de la Solidarité sociale et de l'Action communautaire,

C'est avec émotions, humilité et beaucoup de souffrances que je m'adresse à vous par la présente.

Pour moi, la lutte contre la pauvreté, ce n'est pas une loi, un plan, une vaste consultation, un vingtième anniversaire.

Pour moi, la lutte contre la pauvreté, c'est mon quotidien depuis quatre ans et six mois. Oui : 4 ½ ans !

Pour moi, ma lutte contre la pauvreté, c'est la conséquence de violences.

Pour moi, ma lutte contre la pauvreté, c'est la conséquence des harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail syndiqué par mon gestionnaire immédiat, un haut placé. C'est une conséquence des autres supérieur(e)s hiérarchiques, des gestionnaires et collègues qui ont perpétué les harcèlements, tant sexuel que psychologique.

Pour moi, ma lutte contre la pauvreté, c'est la conséquence d'une prise de parole de femme qui dit NON à la violence.

Pour moi, ma lutte contre la pauvreté, c'est la conséquence d'une prise de parole de femme qui dit NON à la violence devant les instances appropriées : je dénonce « dans le système »; et je me frotte âprement à ses limites. Le syndicat me détruit. Le tribunal m'achève.

Pour moi, ma lutte contre la pauvreté, c'est la conséquence des abandons, des silences, des inerties, des aveuglements trop volontaires de diverses parties prenantes : des syndicats, le tribunal, le Législateur, des organismes communautaires se disant pourtant sensibles à l'enjeu.

Ma lutte contre la pauvreté est d'intérêt pour toute femme et tout groupe de femmes préoccupé par la violence conjugale, amoureuse et intime : les contraintes que j'ai vécues dans l'exercice de mes droits en milieu de travail syndiqué s'appliqueront aux femmes syndiquées victimes de violences conjugale ou amoureuse pourtant nouvellement protégées par l'employeur sur leur lieu de travail!

Bien sûr, Madame la Ministre, vous n'êtes pas responsable de cette violence subie, des dédales judiciaires, des lois du travail. Il ne s'agit pas de vous prononcer sur le fond de « l'affaire ». Je vous présente mon histoire parce que ce que j'affronte concerne près de 1,5 millions de travailleurs syndiqués, c'est-à-dire 40 % des travailleurs québécois. En tant que Ministre responsable de la Solidarité sociale et de l'Action communautaire, vous pouvez faciliter et surtout soutenir notre prise de parole, éviter les affres de la pauvreté. Tout en menant mes propres batailles devant le Tribunal approprié, je souhaite humblement inspirer les diverses parties prenantes à être des acteurs de changement à leur niveau. Je crois sincèrement que toutes les parties prenantes ont un rôle à jouer pour éliminer la violence, pour ne pas nuire aux personnes ayant subi des violences qui choisissent de se tenir debout. Pour rebâtir leur confiance.

Par le présent mémoire, je souhaite porter votre attention **sur ce qui mène et engendre** de la pauvreté.

Par ailleurs, je suis emballée de proposer quelques pistes de solutions, dont un prêt garanti par l'État pour les démarches juridiques, qui serait similaire à l'actuel prêt étudiant. Ne serait-ce pas un beau legs?

Vous aurez compris que je ne suis pas habituée à de tels exercices démocratiques. Je porte ma voix de femme blessée devenue citoyenne engagée. Il se peut que la forme de mon propos ne soit pas usuelle. Je vous remercie à l'avance de votre compréhension.

Je vous remercie aussi de me lire, de votre attention. Sachez que je serai disponible pour discuter devant vous lors d'une commission parlementaire.

Véronique Lafleur
438-884-4201

2. PRÉSENTATION DE L'AUTEUR

Femme harcelée sexuellement et psychologiquement en milieu de travail syndiqué, je dénonce « dans le système ». Je me frotte âprement à ses limites.

Tout en menant mes litiges « dans le système », devant le Tribunal administratif du travail d'abord contre un syndicat, je souhaite humblement de sensibiliser et inspirer les diverses parties prenantes à être des acteurs de changement à leur niveau.

Je prends parole pour moi, bien sûr, mais en pensant beaucoup aux autres.

C'est collectivement que le changement se fera! C'est par les efforts et les responsabilités de tous, et avant tout par nos élus, que la confiance se rebâtira!

3. SOMMAIRE ET LISTE DES RECOMMANDATIONS

Voici ma difficile trajectoire dans les méandres du système de justice pour dénoncer les harcèlements sexuel et psychologique ont des impacts incommensurables sur ma santé physique et psychologique, sur ma vie personnelle, sur mon parcours professionnel. Syndicat et tribunal ont empiré les choses.

Pire encore, ma prise de parole de femme qui dit NON à la violence me mène à la pauvreté.

En dénonçant les harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail pourtant syndiqué, je mets la lumière sur deux angles morts de la pauvreté : d'abord, les iniquités entre travailleurs syndiqués et leurs multiples impacts; puis, l'absence de soutien spécialisé en droit du travail.

Liste de recommandations

1. Assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués : aucune distinction tolérée
2. Avoir des avocats spécialisés en droit du travail au sein des équipes permanentes de « l'Aide juridique »
3. Assurer neutralité, saine gouvernance, financement pérenne des organismes communautaires/juridiques
4. Mettre en place un prêt garanti par le gouvernement pour soutenir les démarches juridiques

4. TABLE DES MATIÈRES

1. REMERCIEMENTS À LA MINISTRE i

2. PRÉSENTATION DE L'AUTEUR ii

3. SOMMAIRE ET LISTE DES RECOMMANDATIONS ii

4. TABLE DES MATIÈRES iii

5. MISE EN CONTEXTE : UN PEU DE MON HISTOIRE 1

5.1. Ce qui me mène au fond : harcèlements, suivi de victimisation secondaire par un syndicat et le Tribunal 1

5.1.1. Harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué 1

5.1.2. Contexte particulier des travailleurs syndiqués en cas de harcèlements sexuel et psychologique..... 2

5.1.3. Dénonciation et autoreprésentation 2

5.1.4. Le syndicat me détruit 3

5.1.5. Le tribunal m'achève..... 3

5.2. Ma crédibilité ? Un « Rubber stamp » du comité d'expertes en harcèlement!..... 4

5.3. Impacts majeurs et destructeurs qui fragilisent, isolent et précarisent 5

5.3.1. Impacts sur la santé physique et la santé psychologique 5

5.3.2. Impacts sur la vie personnelle 6

5.3.3. Impacts sur la vie professionnelle 6

5.4. Impacts financiers majeurs qui mènent à la pauvreté..... 6

5.4.1. Montant actuel de mes dépenses liées aux litiges: 21 034 $ 7

5.4.2. Montant actuel de mes dettes liées aux litiges: 15 482 $..... 7

5.4.3. Des intérêts élevés sur carte de crédit (21,99 %) et lors du retrait de RÉER (23 %) 7

5.4.4. Plus aucune économie et surendettement causé par l'injustice 7

5.4.5. Dieu merci! Il y a eu la pandémie 7

5.4.6. L'assurance-emploi : vit-on avec 26 000 $ par an? À 48 ans? À Montréal?..... 7

5.4.7. Pertes de salaires, de RÉER, etc. 8

6. ANGLE MORT DE LA PAUVRETÉ I: INIQUITÉS ENTRE TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS : IMPACTS MULTIPLES 8

6.1. Iniquités entre travailleurs syndiqués lors de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail 9

6.1.1. Aucun droit à la représentation, au grief, à l'arbitrage et absence de gradation de sanctions 9

6.1.2. Impossibilité d'amoindrir les souffrances durant le harcèlement : absence de congés, d'assurances. 10

6.1.3. Durée plus longue de la période d'essai contraignant au silence et aux harcèlements 10

6.1.4. Interdiction de postuler sur des postes temporaires I: maintien dans une situation de harcèlements10

6.1.5. Interdiction de postuler sur des postes temporaires II: pertes financières et impacts sur mes santés 10

6.1.6. Impossibilité d'agir pour changer les choses : aucune libération syndicale 11

7. ANGLE MORT DE LA PAUVRETÉ II : ABSENCE DE SOUTIEN SPÉCIALISÉ EN DROIT DU TRAVAIL..... 11

7.1. Absence d'avocats spécialisés en droit du travail au sein des bureaux de l'aide juridique 11

7.1.1. Être admissible à un service… qui n'est pas offert! 11

7.1.2. Interrogations sur ce « trou de service » 12

7.2. « Rebâtir », le service pour les victimes de violence sexuelle sans avocat spécialisé en droit du travail ? 12
7.2.1. Être admissible à un service… qui n'est pas offert! 12
7.2.2. Interrogations sur ce « trou de service » 13
7.3. Aucune aide offerte par les organismes communautaires ou les cliniques juridiques en droit du travail 13
8. IMPACTS SIMILAIRES : PÉRIODE D'ESSAI, VIOLENCE CONJUGALE, HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE 14
8.1. Impacts similaires pour tous les nouveaux travailleurs syndiqués (période d'essai)..... 14
8.2. Impacts similaires pour les victimes de violence conjugale en milieu de travail syndiqué 14
8.3. Impacts similaires pour les victimes de harcèlement discriminatoire en milieu de travail syndiqué..... 14
9. IMPORTANCE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES DANS LE CONTEXTE ACTUEL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI 15
10. LISTE DE RECOMMANDATIONS 15
10.1. Assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués : aucune distinction tolérée..... 15
10.2. Avoir des avocats spécialisés en droit du travail au sein des équipes permanentes de « l'Aide juridique »... 16
10.3. Assurer neutralité, saine gouvernance, financement pérenne des organismes communautaires/juridiques 16
10.4. Mettre en place un prêt garanti par le gouvernement pour soutenir les démarches juridiques 16
10.4.1. Rappel de quelques principes de base du prêt garanti par le gouvernement pour les études..... 16
10.4.2. Ce que pourrait être un prêt garanti par le gouvernement pour les démarches juridiques 17
11. CONCLUSION 17
13. ANNEXES 19

5. MISE EN CONTEXTE : UN PEU DE MON HISTOIRE

On dit que la pauvreté est une spirale. On dit que la pauvreté a un nouveau visage[1].

C'est vrai.

Je suis dans cette spirale. J'ai un autre visage.

Fin quarantaine. Trop de diplômes, même de deuxième cycle. Jadis fragilisée par un conjoint de fait et ce qu'on nommait une « rupture difficile »[2]. Je me relevais à peine. J'avais finalement un peu d'économie.

En ce jour d'aujourd'hui, drette-là, je ne suis pas pauvre. Je ne suis pas désargentée. Je suis dans la marde. Je suis dans la dèche.

Marde ? Dèche ? Ça choque?

C'est vrai. Mais la souffrance de la violence et de la pauvreté est crue, ancrée dans la chair, dans le quotidien, au jour le jour : elle ne tolère pas d'euphémisme!

C'est vrai. Moi aussi, je suis choquée. Mais ce ne sont pas les mots qui me choquent. Leur réalité, oui! N'est-il pas inadmissible que des Québécois et des Québécoises, des citoyens d'un pays du G7 mangent de la misère?

En ce jour, drette-là, je ne dis pas précaire. Je dis panier alimentaire.

Tout ça parce que j'ai refusé les avances sexuelles de mon boss qui voulait m'aider à avoir une meilleure job.

Sorry, I do not give a blow job, to get a job!

Facque j'ai perdu ma job…

5.1. <u>Ce qui me mène au fond : harcèlements, suivi de victimisation secondaire par un syndicat et le Tribunal</u>

5.1.1. Harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué

- J'ai subi des harcèlements sexuel et psychologique par mon supérieur immédiat, un cadre supérieur rentable d'une importante organisation parapublique régie par un contrat de travail collectif. Lui ? Un Harvey Weinstein dans son domaine!
- Les premières avances sexuelles sont survenues en période d'essai au début de l'année 2019. Ça ne faisait pas trois mois que j'avais été embauchée, que j'occupais cet emploi temporaire.
- Subséquemment, sa supérieure et ses acolytes ont fait perdurer le harcèlement et la culture du silence.
- J'ai subi en silence pendant plusieurs mois pour cumuler les heures nécessaires au chômage, pour avoir le droit de rappel prévu au contrat de travail collectif, avant de porter plainte à l'interne selon la Politique de l'employeur.
- J'ai été congédiée quelques semaines après le résultat de l'enquête jugée non fondée.
- Mon syndicat – membre d'une centrale majeure – a refusé de me représenter et déposer des griefs, prétextant qu'en tant qu'employée temporaire cumulant moins de deux ans de service continu, la convention collective ne me donnait pas droit à la représentation et au grief. Ce n'est pas du tout conforme, mais c'est tout de même la réponse du syndicat.

---

[1] Les campagnes de financement de Centraide l'affirment depuis 2009 au moins.

[2] On sait maintenant qu'il faut dire « violence économique pendant la relation et post-séparation ».

5.1.2. Contexte particulier des travailleurs syndiqués en cas de harcèlements sexuel et psychologique

- **La « propriété » du droit au grief par le syndicat met le/la salarié victime de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué exactement dans la même position en droit civil que la victime d'agression sexuelle en droit criminel.** Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte (ou grief) n'appartient pas à la victime, mais à l'institution, donc au DPCP et au syndicat.
- En raison de l'exclusivité du lien et du recours par le syndicat, la travailleuse syndiquée harcelée ne peut porter plainte directement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) ou à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPJQ).
- En cas de refus du syndicat, la victime – lire « je » - doit d'abord exercer un recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation (en vertu de l'article 47.2 du Code du travail). Le fardeau de preuve est sur les épaules de la plaignante, sans droit d'appel. C'est un recours supplémentaire pour les travailleurs syndiqués qu'il lui faut absolument « gagner » pour avoir le droit de dénoncer le harcèlement de l'employeur. Autrement, c'est motus et bouche cousue. Plus aucune plainte n'est possible contre l'employeur!
- Une recension de données publiques facilement accessibles montre que le tiers des recours exercés contre des syndicats pour manquement à leur devoir de juste représentation – entre le 1er janvier 2016 (création du TAT) et le 31 mai 2022 – portaient sur des situations impliquant des griefs et des dénonciations de harcèlements subis. Ce sont près de deux cents (200) décisions sur les quelques six cents (600) décisions rendues par le TAT depuis sa constitution jusqu'au 31 mai 2022. C'est énorme!
- Ces mêmes données montrent qu'à peine 12 % des plaintes contre un syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation pour tout prétexte ont été accueillies durant la même période. **Seulement 9 % des plaintes exercées contre des syndicats impliquant des griefs et des dénonciations du harcèlements subis ont été accueillies !!!**
- Une victime syndiquée a donc peu de chance d'avoir le droit de paroles, de dénoncer son employeur. D'obtenir réparation juridique, financière, émotionnelle et psychologique. De restaurer sa dignité.
- À noter que, selon l'Institut de la statistique du Québec, 38,8 % des travailleurs québécois étaient syndiqués en 2022, soit 1 512 500 personnes[3].
- L'annexe 1 intitulée « Contexte des travailleurs syndiqués en cas de harcèlements sexuel et psychologique » propose plus de détails et distinctions par rapport aux travailleurs non syndiqués.

5.1.3. Dénonciation et autoreprésentation

- Je dénonce « dans le système »; et je me frotte âprement à ses limites. Le syndicat me détruit. Le tribunal m'achève.
- En raison des règles s'appliquant aux syndiqués détaillées ci-haut : je prépare actuellement trois (3) litiges : 1) celui contre mon syndicat pour manquement à son devoir de représentation; 2) la plainte contre l'employeur pour harcèlement; 3) la plainte contre l'employeur pour congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (avoir réclamé un climat de travail exempt de harcèlement). bien que les litiges contre l'employeur ne puissent être débattus que si je « gagne » celui contre le syndicat, il me faut tout de même les préparer, m'informer, etc.
- Faute de moyens financiers personnels adéquats et de services d'avocats spécialisés en droit du travail au sein d'organismes communautaires gratuits ou à prix modique (et ce, même chez Juripop, au Groupe d'aide et d'information en harcèlement sexuel au travail (GAIHST), dans les bureaux d'Aide juridique ou les petits cabinets autrement sensibles aux *jobbers*), je m'autoreprésente devant le Tribunal administratif du travail.
- Je ne suis pas juriste. Mes propres péripéties m'ont informée, éduquée. À la dure ! Je ne connaissais rien de ce que vous lisez avant de me cogner le nez à différentes portes closes.
- Les chances de réussite des justiciables non représentés sont très très très minces!

---

[3] INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2023). Bilan du marché du travail au Québec en 2022, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 54 p., page 16, [statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-marche-travail-quebec-2022.pdf], page consultée le 29 juin 2023.

- Mon expérience devant ce Tribunal administratif du travail est horrible. En amont et en audience. J'ai eu une première journée d'audience à la fin avril 2022. On ne parle plus de « victimisation secondaire ». C'était littéralement violent. Je crois qu'on dit « troublant » dans le jargon des avocats….
- En incluant les premières avances sexuelles, les harcèlements sexuels et psychologiques subséquents ainsi que la plainte qui avait été déposée à l'employeur, cela fait maintenant 4 ans et demi que ma vie, ma chair, mon âme sont envahis pas ces violences, par ces souffrances.

5.1.4. Le syndicat me détruit

- Mon syndicat a refusé de me représenter et déposer des griefs, prétextant qu'en tant qu'employée temporaire cumulant moins de deux ans de service continu, la convention collective ne me donnait pas droit à la représentation et au grief. Ce n'est pas conforme, mais c'est tout de même leur réponse.
- Les membres de l'exécutif et le conseiller syndical pourtant très expérimentés ont de nombreuses « maladresses ». Voici quelques exemples :
  - Répétition soutenue que le statut d'employée temporaire ne donne pas droit au grief!
  - Prétention que l'employeur a respecté son obligation de faire cesser le harcèlement : « tu n'es plus à l'emploi »
  - Prétention qu'il faut prouver les intentions, la mauvaise foi du mis en cause lors de harcèlement
  - Prétention que tout grief serait caduc, car je n'étais plus à l'emploi
  - Connaissance avérée et de très longue date du climat de travail malsain dans le département

5.1.5. Le tribunal m'achève

- Mon expérience devant le Tribunal administratif du travail est horrible. En amont et en audience. J'ai eu une première journée d'audience à la fin avril 2022. On ne parle plus de « victimisation secondaire ». C'était littéralement violent. Je crois qu'on dit « troublant » dans le jargon des avocats….
  - Demandes de remises d'audience évoquant ma détresse psychologique liée à la préparation de la preuve grossièrement refusées
  - Fixation péremptoire de l'audience par le Tribunal (juge) malgré que j'évoque ma détresse psychologique liée à la préparation de la preuve attestée par un médecin. Ce qui augmente inévitablement ma détresse !!!
  - Lors de l'audience, alors que je voulais parler des impacts psychologiques de ce recours et des conséquences du refus de représentation du syndicat sur ma vie, le juge m'a cavalièrement interrompue disant que ce n'était pas pertinent, « que tout ce qu'il voulait savoir était les faits : où, quand, comment, qui? »
  - Lors de l'audience, lorsque je tentais de déposer des pièces, le juge me disait de « témoigner ». Lorsque je m'exprimais, le juge m'interrompait systématiquement. Me faisait taire. Il m'a même dit qu'il fermerait le micro…
  - Lors de l'audience, le juge a clairement déconsidéré la preuve. Lors du dépôt d'un enregistrement-clé, l'enregistrement de la rencontre incriminante pour le syndicat, le juge m'a interrogée sur sa durée. Lui répondant qu'il durait quatre heures trente minutes (4 h 30), le juge a dit spontanément « mais je n'écouterai pas ça! » !!!! même s'il m'a laissé la déposer en preuve…
  - Lors de l'audience, alors que le juge me disait (de mémoire) qu'on lui devait respect, je lui ai demandé si ce respect allait dans les deux sens, à savoir s'il devait lui aussi respect à la plaignante, à la victime: d'emblée, il m'a répondu spontanément « non! »
- Est-ce que le comportement du juge est approprié alors que le ministre de la Justice vient de dire que « les Québécois et Québécoises ne doivent plus avoir peur de porter plainte », etc….

Difficile à croire sans doute. La section suivante atteste de la triste réalité vécue par le syndicat et le tribunal que reconnaît le Comité d'expertes chargé de l'analyse des recours en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail instauré par le ministre du Travail au printemps 2022, suite au rapport *Rebâtir la confiance*.

5.2. Ma crédibilité ? Un « Rubber stamp » du comité d'expertes en harcèlement!

Il est difficile de prendre parole en tant que victime. Être écoutée. Être entendue. Être crue. Être tout simplement considérée si – sans être juriste – on prend parole dans le milieu juridique pour changer les choses. Il est aussi difficile de prendre parole en ces pages. Il paraît que cela se nomme des injustices épistémiques.

Question de donner une certaine crédibilité à mon propos dans ce présent mémoire, je vous réfère au Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel créé par le ministre du Travail, M. Jean Boulet, au printemps 2022, afin de mettre en œuvre la recommandation 138 du rapport *Rebâtir la confiance*. J'y avais longuement pris parole et j'y ai déposé un mémoire exhaustif.

Dans son rapport rendu public en avril 2023 et intitulé *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, sans le nommer ainsi, ledit Comité d'expertes a reconnu deux éléments importants concernant ma difficile trajectoire dans le système judiciaire : 1) l'exercice d'un recours contre son syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation lors de violences sexuelles est extrêmement difficile et mal compris par le Tribunal administratif du travail alors que ce tribunal est insensible aux problématiques de violences sexuelles en amont et 2) lors de l'audience; 3) la preuve de harcèlement communiquée au syndicat était pertinente, ce qui confirme que les affres causés par l'inaction syndicale et le nécessaire recours contre eux sont inutiles, et plus particulièrement la pauvreté engendrée.

> En amont :
>
> Si la personne victime n'est pas représentée par un·e avocat·e, la problématique des justiciables non représenté·es[529] s'ajoute aux rapports de pouvoir qui jouent déjà largement en sa défaveur. Les plaintes pour défaut de représentation sont donc souvent vouées à l'échec et même si la personne plaignante gagne, la décision peut être difficile à exécuter[530]. Le cas échéant, les personnes plaignantes doivent engager des frais d'avocat·e en attendant de voir si le TAT ordonnera leur remboursement à l'issue d'une décision qui leur est favorable.
>
> (…)
>
> Dans cette décision, une salariée non représentée présente une demande de récusation du juge assigné à son dossier de plainte pour défaut de représentation. Dans la décision du TAT rejetant sa demande de récusation, on peut lire :
>
>> Elle [*la travailleuse plaignante*] reproche le ton et l'attitude du juge administratif. Elle souligne avoir vécu une situation de harcèlement sexuel et psychologique qui appelle un traitement respectueux et empathique, alors que celui-ci a été méprisant, condescendant et a jugé son dossier peu compliqué.
>>
>> Madame […] semble cependant perdre de vue que le Tribunal est saisi d'une plainte pour manquement au devoir de juste représentation du syndicat et non pour harcèlement psychologique.[531] (mes soulignements)
>>
>> (NDLR : La note 531 se lit ainsi : *Lafleur c Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun SCFP-2850-FTQ*, 2021 QCTAT 5670, aux para 71-72.)
>
> Pourtant, le vécu de la personne victime demeure le même, et la preuve du harcèlement sexuel et psychologique soumise par la salariée au syndicat est pertinente. La prise de parole de la personne victime devant le TAT est susceptible d'être difficile alors qu'elle fait face, souvent seule, aux avocat·es de son syndicat et de son employeur dans un système dont les rouages lui échappent plus souvent qu'autrement[4]. (mes soulignements)

[4] COMITÉ CHARGÉ D'ANALYSER LES RECOURS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGRESSIONS SEXUELLES AU TRAVAIL (PROF. RACHEL COX (UQAM); PROF. DALIA GESUALDI-FECTEAU (UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL); PROF. ANNE-MARIE LAFLAMME (UNIVERSITÉ LAVAL), *Mettre fin*

Lors de l'audience :

Le Comité a également pris connaissance de l'enregistrement de l'audience d'une plainte à l'encontre d'un syndicat pour défaut de représentation alors que la personne salariée se représentait elle-même. L'analyse de cet enregistrement nous a vite convaincues que des changements s'imposent pour que le droit du travail réponde mieux à de telles situations[710].[5]

(NDLR : La note 710 se lit ainsi : Les valeurs promues par le TAT, selon lesquelles « Tous les citoyens qui s'adressent au Tribunal ont le droit d'être traités avec considération, courtoisie et diligence » commandent également de tels changements: voir le Tribunal administratif du travail, *supra* note 679, à la p 15, ainsi que le *Code de déontologie des membres du Tribunal administratif du travail,* RLRQ c T-15.1, r 0.1 (Code de déontologie)).

Ce « rubber stamp » par le Comité d'expertes est certainement très apprécié. Mais ce baume n'amenuise pas et n'efface pas les séquelles laissées par les inepties du syndicat et du Tribunal, ainsi que les violences qui m'ont fait vivre et revivre. Ces séquelles sont plus importantes pour moi que celles des harcèlements subis par l'employeur : on ne s'attend pas à de telles trahisons de ceux qui sont censés être là pour nous représenter et défendre nos droits.

Les impacts sont énormes et sévissent encore.

5.3. Impacts majeurs et destructeurs qui fragilisent, isolent et précarisent

5.3.1. Impacts sur la santé physique et la santé psychologique

- Bien sûr, il y a les impacts liés directement aux harcèlements.
- J'ai été tétanisée : un Tribunal, ce n'est pas une Commission qui vous offre des ressources et une représentation. Un Tribunal, c'est se battre seule…. Se battre seule alors que j'émergeais à peine d'une situation de harcèlements subis par de nombreuses personnes; j'aurais donc eu besoin de (me) guérir.
- Afin de m'aligner avec la jurisprudence spécifique au 47.2 et au harcèlement, cela nécessite que je relise des événements de harcèlement dont j'ai parlé au conseil exécutif du syndicat. Cela nécessite que je réentende, réorganise les inepties et les erreurs de droit qu'ils m'ont dites (par exemple, le conseiller syndical qui devait conseiller, décider de la pertinence du cas et, éventuellement le plaider devant l'arbitre, a affirmé que « l'obligation de l'employeur est de faire cesser le harcèlement, et que, c'est ce qu'il a fait, l'employée a été congédiée » !!!!). Il est difficile de lire tout cela sans « victimisation secondaire ».
- Dans mon cas, le recours contre le syndicat et le Tribunal sont plus dommageables. Les harcèlements ne m'avaient pas mise au repos forcé : le syndicat et le tribunal, oui!....
- Et c'est le recours contre mon syndicat et les inepties dites, leur dédain qui me tuent le plus. Réécouter leurs prétentions qu'il n'y a pas de harcèlement pour préparer ma preuve, transcrire et organiser le tout pour convaincre le tribunal, lire toute la jurisprudence pour comprendre et confirmer leurs errances me jette à terre. Je suis en pleine revictimisation.
- L'audience a été extrêmement difficile. Je n'ai jamais eu autant d'épisodes de reviviscence que suite à l'audience. Je n'ai jamais eu autant de sentiments de perte de contrôle et d'agression que par le syndicat et l'attitude du tribunal. L'amie qui assistait à l'audience était elle-même terrassée. Elle m'a avoué en faire des cauchemars….

---

au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir – rapport final, Montréal/Québec, 10 mars 2023, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf.
Cet extrait provient de la Partie 2 : Réparer et faire cesser : les recour; Section 2.4 Le grief pour harcèlement sexuel dans les milieux de travail syndiqués; Section 2.4.8 Le recours à l'encontre du syndicat pour manquement au devoir de représentation, pages 172-173 (pdf. p.207).

5 ibid. Cet extrait provient de la Partie 4 : Instaurer une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du Tribunal administratif du travail (TAT); Section 4.1 Le rôle du TAT dans les litiges en matière de harcèlement sexuel au travail, Division des Relations du travail, pages 238- 239: (pdf. p. 274-275).

- J'ai vécu davantage de détresse psychologique en lien avec l'exercice des recours. Ce sont ces recours difficiles qui m'ont forcé à arrêter de travailler. J'avais alors dit à un médecin que « si on me touchait le cou, je ne savais pas si ce qui sortirait serait des pleurs, des cris ou du vomi ».
- Cela est un détournement de l'esprit des articles de harcèlements alors que le ministre de l'époque avait clairement voulu être une « vision préventive ».
- S'informer fatigue, dit-on. C'est encore pire dans un champ inconnu et rigide (le droit) lorsqu'on a une charge émotive (agression). L'impact des recherches juridiques et celui de l'autoreprésentation, des lectures, de la préparation de la preuve, des témoignages, des interrogatoires, des contre-interrogatoires et de la plaidoirie est incommensurable.
- Les agissements insensibles d'employeur subséquent et l'incompréhension des difficultés des recours judiciaires ajoutent aux supplices.
- Chacune de ces étapes est envahissante. Le cumul l'est encore plus.
- Insomnie, engourdissements, troubles musculosquelettiques, prise de poids importante (30 livres) en fin quarantaine et en début de ménopause, prise d'alcool, alimentation peu saine et sporadique, réduction de l'activité physique (surtout en lien avec le travail à abattre).
- Aucun médecin de famille (il a pris sa retraite); les psychologues approchés ne prenaient plus de nouveaux clients.
- Ces impacts sévissent encore, depuis 4 ½ ans.

5.3.2. Impacts sur la vie personnelle

- Ils sont nombreux : vie social, vie familiale et vie amoureuse affectées par tant d'heures mises sur les dossiers
- Un entourage qui ne comprend pas « qu'on soit encore là-dedans » (délais judiciaires ?!)

5.3.3. Impacts sur la vie professionnelle

- Employeur où les harcèlements se sont déroulés :
  - Perte de possibilités de permanence chez un employeur stable, de renom, offrant des bonnes conditions salariales….
- Perte de confiance inévitable dans mes moyens professionnels
- Démarchage difficile :
  - Subir le poids de l'échec, du « trou dans le cv »,
  - Subir la pression de ne pas dire de mal d'un ancien employeur (règle non écrite en ressources humaines), et celle de ne pas dire à ce futur employeur qu'on aura éventuellement des recours à exercer pour un litige avec un ex-employeur
- Incompréhension et absence de soutien d'employeurs subséquents pour les démarches judiciaires :
  - Aucune empathie et solidarité, malgré la transparence de mon approche et que les démarches et audiences imminentes soient connues dès l'embauche
  - Refus de congé sans solde pour violence sexuelle, congédiement illico sans considération de la violence sexuelle, et ce, malgré que ce droit soit reconnu à l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT)
- Ces impacts sévissent encore, depuis 4 ½ ans.

5.4. <u>Impacts financiers majeurs qui mènent à la pauvreté</u>

Les impacts sur ma santé physique, ma santé psychologique, ma vie personnelle et ma vie professionnelle sont très importants. Toutefois, ce qui me paralyse et me mène à la pauvreté, c'est d'avoir dû « financer la justice », me surendetter puisque mon syndicat ne respecte pas son obligation légale, qu'aucun organisme n'aide les travailleurs syndiqués et que, bien que j'aurais pu être admissible à l'aide juridique, il n'y a pas d'avocats spécialisés en droit du travail au sein des équipes permanentes de la Commission des services juridiques, et que je n'ai trouvé aucun avocat spécialisé en droit du travail en pratique privée acceptant des mandats d'aide juridique (la rémunération est bien peu adéquate pour la complexité du droit du travail).

5.4.1. Montant actuel de mes dépenses liées aux litiges: 21 034 $

- Avis juridiques d'avocats, notes sténographiques pour soumettre l'enregistrement en preuve au tribunal, frais judiciaires et accessoires
- À noter que cette somme n'inclut pas de réelle représentation!

5.4.2. Montant actuel de mes dettes liées aux litiges: 15 482 $

- Je n'avais PLUS AUCUNE dette personnelle avant ces « péripéties »
- Aujourd'hui, tout mon crédit personnel est dédié à financer mes démarches juridiques

5.4.3. Des intérêts élevés sur carte de crédit (21,99 %) et lors du retrait de RÉER (23 %)

- Énorme coût financier, car mes dettes sont sur des cartes de crédit
- Des intérêts élevés sur carte de crédit (21,99 %) et lors du retrait de RÉER (23 %) pour manger
- Impossible refinancement de la dette lorsqu'on est sans emploi, en arrêt de travail, même si c'est pour cause de violences!

5.4.4. Plus aucune économie et surendettement causé par l'injustice

- J'avais des économies que je n'ai littéralement plus: elles sont passées dans le financement de la justice
- Je n'ai plus de coussin si le frigo pète, si l'ordi lâche, si un barbecue incendie l'immeuble, si j'attrape un cancer ou la COVID longue….

5.4.5. Dieu merci! Il y a eu la pandémie

- C'est étonnant, mais vrai! Ce sont les allégements faits aux critères d'admissibilité et de mise en œuvre des demandes d'assurance-emploi (nombre d'heures réduits, mais surtout absence des semaines de « pénalité », ne pas tenir compte des paiements de vacances et de prime de départs qui, autrement, retardent le début des prestations) qui m'ont permis de passer au travers.
- Autrement, je serais dans la misère depuis bien plus longtemps… Je serais dingue.

5.4.6. L'assurance-emploi : vit-on avec 26 000 $ par an? À 48 ans? À Montréal?

- Tout au contraire.
- On peut maintenir un lien d'emploi néfaste parce que le système d'assurance-emploi actuel met la faute sur le travailleur : j'ai dû endurer les avances de mon supérieure immédiat, ses blagues, ses perversions, ses manipulations pendant le nombre d'heures nécessaire selon ma région !!!
- Une personne victime de harcèlement est pénalisée par le système actuel de l'assurance-emploi. Surtout, si comme dans mon cas, le harcèlement et sa dénonciation sont suivis d'un congédiement. Il n'y a aucune case à cocher qui aviserait l'agent de l'assurance-emploi que le congédiement est en lien avec des harcèlements, être empathique, plus diligent. De toute façon, une telle mesure contreviendrait au principe de l'assurances-emploi voulant que ce soit à l'employeur de prouver qu'il y avait faute de l'employé justifiant le congédiement.
- Les délais pour l'étude de la demande de l'assurance-emploi s'allongent lorsque la raison de fin d'emploi est un congédiement. Déjà traumatisée par le harcèlement, une première dénonciation prétendument non-fondée, puis un congédiement, les délais de l'assurance-emploi sont insoutenables :
  - Délai d'attribution du dossier à une agente
  - Délai de traitement.
  - Retour de l'employeur
  - Octroi des prestations, mais possible contestation par l'employeur
- Je suis donc restée craintive jusqu'à la fin des possibles révisions; on encaisse l'argent en craignant de devoir le rembourser…. Semaine de carence. Premier délai de révision de la décision. Deuxième délai.

Un gros cinq mois. Un cinq mois d'enfer s'il arrive seul, mais qui pour moi est arrivé au tout début de la pandémie…

- Cette incertitude financière d'autant que le montant accordé tout à fait dérisoire pour une femme en fin de fin quarantaine est une limitation majeure à l'exercice d'un recours contre un employeur fautif en matière de harcèlements, sexuel ou psychologique.

5.4.7. Pertes de salaires, de RÉER, etc.

- Couts financiers liés à la perte d'emploi subséquente et immédiate
- Arrêt de travail rémunéré : perte de revenus
- Perte d'emploi subséquente en lien avec les démarches

On dit que la pauvreté est une spirale ? Ce financement de la justice et les impacts qui en découlent ont nécessairement de lourds impacts sur ma santé physique et psychologique, et sont une préoccupation lorsque je suis en emploi. Donc, retour à la section 5.2.1 « Impacts sur la santé physique et la santé psychologique » et à la section 5.2.3 « Impacts sur la vie professionnelle ».

Mais il faut surtout souligner la problématique sous-jacente à toute cette non-représentation du syndicat : un contrat collectif de travail qui tolère et conventionne des iniquités entre travailleurs syndiqués, selon leurs statuts d'employés réguliers ou temporaires.

6. ANGLE MORT DE LA PAUVRETÉ I: INIQUITÉS ENTRE TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS : IMPACTS MULTIPLES

D'entrée de jeu, j'ai mentionné souhaiter porter votre attention sur ce qui mène et engendre bien involontairement de la pauvreté. Les contrats collectifs de travail de nombreux travailleurs québécois peuvent être source de pauvreté selon qu'ils soient des travailleurs permanents ou temporaires.

Au Québec, les syndicats ont historiquement joué un rôle favorable, nécessaire et non négligeable de défense des droits des travailleurs, principalement « canayiens França », de sorte qu'aujourd'hui près de 40 % des travailleurs québécois étaient syndiqués en 2022, soit 1 512 500 personnes[8].

Tous ces travailleurs syndiqués ne peuvent dénoncer par eux-mêmes des harcèlements sexuel ou psychologique subis en milieu de travail. Comme je l'ai mentionné précédemment, le droit de plainte (grief) appartient au syndicat et une plainte pourrait être retirée en tout temps ou simplement négocier avec l'employeur sans l'avis de la victime : la « propriété » du droit au grief par le syndicat met le/la salarié victime de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué exactement dans la même position en droit civil que la victime d'agression sexuelle en droit criminel. Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte (ou grief) n'appartient pas à la victime, mais à l'institution, donc au DPCP et au syndicat.

Toutefois, parmi ces travailleurs syndiqués, près de 40 % – soit 605 000 personnes – sont davantage fragilisés en situation de harcèlements, car ils n'ont pas les protections nécessaires pour parer les coups, pour se soigner, pour ne pas s'appauvrir en cas d'arrêt de travail forcé, pour être représentés par leur syndicat : ce sont les travailleurs temporaires (ou dits atypiques). Ce sont principalement des femmes, des immigrants, des jeunes, soit des populations déjà vulnérables et qui, selon diverses études, sont justement plus à risque d'être victimes de harcèlements. De façon cumulative.

En fait, de nombreux contrats de travail collectifs limitent les droits des travailleurs syndiqués en les excluant de leur droit de représentation syndicale et en limitant leurs avantages. Ces travailleurs syndiqués atypiques/temporaires

[8] INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2023). Bilan du marché du travail au Québec en 2022, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 54 p., page 16, [statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-marche-travail-quebec-2022.pdf], page consultée le 29 juin 2023.

subissent diverses iniquités (comparativement aux travailleurs syndiqués réguliers/permanents), allant jusqu'à la non représentation par les syndicats. Cette pratique est largement documentée[9]!

Ces iniquités ont des impacts directs et immédiats en cas de sévices de harcèlements sexuel et psychologique.

Ma trajectoire en est une illustration parlante puisque le principal prétexte initial du refus de représentation et de dépôt des griefs pertinents est, qu'en tant qu'employée temporaire cumulant moins de deux ans de service continu, le contrat collectif de travail ne me donnait pas droit à la représentation et au grief…

Toutes les autres iniquités prévues dans le contrat de travail collectif auront eu des impacts ravageurs sur moi, sur le prolongement et maintien dans un climat malsain, sur les harcèlements sexuel et psychologique ainsi que la guérison retardée, sur la pauvreté financière, sociale, émotionnelle.

6.1. Iniquités entre travailleurs syndiqués lors de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail

- Dans mon cas, on parle des iniquités suivantes :
  - Au niveau des avantages à valeur pécuniaire (congés de maladie, assurance-salaire, assurances collectives, congés sans salaire)
  - Au niveau du droit de représentation (accès aux mesures disciplinaires, accès à la procédure de griefs et à l'arbitrage, accès aux libérations pour activités syndicales)
  - Au niveau des possibilités professionnelles (maintien dans une situation professionnelle malsaine, mécanismes de mouvements de la main d'oeuvre, différenciation du droit de postuler sur d'autres postes, d'améliorer sa situation professionnelle et financière, impossibilité d'obtenir une promotion, calcul de la période d'essai).
- Chacune de ces iniquités, considérée séparément, est digne d'être nommée, étudiée et dénoncée comme étant un des éléments qui contribuent et perpétuent des conditions propices aux harcèlements sexuel et psychologique, au silence et aux difficiles recours des victimes.

6.1.1. Aucun droit à la représentation, au grief, à l'arbitrage et absence de gradation de sanctions

- Me faut-il réitérer que l'absence de mon droit à la représentation (et au grief et à l'arbitrage) me contraint à exercer – dans un contexte de violence, de victimisations secondaires, provoquant détresse psychologique – un recours supplémentaire contre mon syndicat, sans compter les autres démarches et prises de parole (CNESST, CDPJPQ, etc.) avant de connaître l'exclusivité du lien et du recours du syndicat?
- De plus, le contrat collectif de travail privant les employés temporaires d'une gradation des sanctions, mon congédiement a été immédiat, sans gradation de sanctions. Ce manque de prévisibilité fragilise professionnellement, psychologiquement et financièrement.

---

[9] Il y a même eu une commission parlementaire sur le sujet en …. 2002, qui soulignait que ces disparités de traitement étaient observées depuis les années 1980. On parle du « Rapport Bernier » (Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle - synthèse du rapport final, 2003; Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle - rapport final, 2003). Plusieurs recommandations visaient carrément « la suppression des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi ».
En 2007, Bernier, le président de la Commission précitée, renchérissait, soulignant que 33 % des conventions collectives qu'il avait recensées limitaient partiellement ou totalement le droit à la représentation syndicale des travailleurs atypiques (Les conventions collectives et les emplois atypiques dans Regards sur le travail, Jean Bernier, Travail Québec, 2007, p. 2-17).
En 2014, Lapointe et D'Amours soulignaient que les disparités se poursuivaient et que peu de syndiqués aux emplois atypiques avaient accès à une couverture, autre que l'avantage salarial (Nouveau régime de relations du travail, Paul-André Lapointe, en collaboration avec : Marie-Ève D'Amours, ARUC, Ct-2014-010, novembre 2014, p.9), donc implicitement aucune représentation.
En 2017, les professeurs Frédéric Lauzon Duguay, Mélanie Laroche, Patrice Jalette poursuivent les recherches sur le contexte de telles disparités persistantes (Options politiques, mars 2017, Pourquoi les disparités de traitement dans les conventions collectives ?)
En 2019, un comité d'expert se penchait sur le sujet pour le gouvernement fédéral (Mesures de protection des normes du travail fédérales pour les travailleurs atypiques, Emploi et développement social Canada, 2019).

6.1.2. Impossibilité d'amoindrir les souffrances durant le harcèlement : absence de congés, d'assurances

- Pendant le temps où je subissais les affres de mon gestionnaire et du reste de l'équipe, je n'avais aucun congé de maladie, aucune assurance pour un suivi psychologique et physiologique

6.1.3. Durée plus longue de la période d'essai contraignant au silence et aux harcèlements

- Selon le contrat de travail collectif, la durée de la période d'essai est différente pour les employés temporaires. Cette différence a fait perdurer mon silence, mon calvaire et mon inquiétude à perdre mon emploi, car j'attendais d'avoir acquis une certaine protection prévue à la convention collective : le droit de rappel (qui correspond à la fin de la période d'essai, communément appelée « probation »).
- Pendant ce temps, les harcèlements sexuels et psychologiques augmentaient. Les agissements hostiles étaient escaladés, de plus en plus fréquents. Les agressions venaient à tout moment et avaient des impacts marqués sur la qualité de mon travail.
- Alors que pour les employés réguliers le droit de rappel s'obtient par cumul des « heures rémunérées » (donc incluant les jours fériés), les employés temporaires cumulent leur droit de rappel selon les « heures effectivement travaillées ».
- Concrètement, j'ai dû travailler deux semaines de plus qu'un employé régulier qui aurait été embauché à la même date que moi avant d'avoir terminé ma probation. Deux semaines !!! C'est une éternité quand tu as la peur au ventre de rentrer au travail !!!
- Deux semaines !!! C'est une éternité sachant que tout harcèlement est exponentiel : dans mon cas, il y a justement eu une augmentation évidente des harcèlements durant ces deux semaines !!!
- Il y a même une différence entre employés temporaires dont la date d'embauche diffère, c'est-à-dire si l'un est embauché à l'automne et l'autre au printemps. Toujours en raison des congés fériés (notamment le congé des Fêtes), l'employée temporaire embauchée à l'automne doit travailler une semaine de plus que l'employée temporaire embauchée au printemps. Une semaine d'harcèlements de plus, n'est-ce pas une semaine de trop ?
- L'annexe 3 intitulée « Impact des critères différents selon le statut du salarié et de la date d'embauche » illustre l'impact de ces distinctions.

6.1.4. Interdiction de postuler sur des postes temporaires I: maintien dans une situation de harcèlements

- Selon le contrat collectif de travail de l'organisation où je travaillais, les employés temporaires n'ont pas le droit de postuler sur des postes temporaires – et ce même si l'échelle salariale du poste temporaire vacant est plus élevée – tant que leur mandat initial n'est pas terminé. Il faut souligner qu'en raison de leur peu d'années d'ancienneté, ce sont pourtant des postes temporaires qu'ils pourraient pourtant vraisemblablement obtenir.
- Cette limitation des mouvements de main-d'œuvre temporaire et de mon droit de postuler sur des postes temporaires vacants m'ont maintenue dans un climat de travail malsain, alors que les harcèlements étaient connus de l'employeur et du syndicat. De plus, une plainte avait été déposée à la Protectrice de la personne conformément à la Politique de l'employeur. Elle était jugée recevable : une enquête était officiellement en cours.
- Le syndicat et l'employeur ont maintenu leur position.
- Ils ont fait une interprétation stricte du contrat de travail.
- Ma candidature a été rejetée pour deux postes temporaires, sous prétexte que je suis moi-même une employée temporaire dont le mandat n'est pas terminé.
- J'ai été maintenue sous le joug du harceleur – alors mis en cause – pendant quatre mois supplémentaires !!! 4 mois !!!

6.1.5. Interdiction de postuler sur des postes temporaires II: pertes financières et impacts sur mes santés

- Cette interdiction de postuler sur d'autres postes temporaires m'a occasionné des pertes financières significatives :
    - Perte d'une bonification du salaire annuel de près de 20 000 $

    - Perte d'un contrat de dix-huit mois
  - Les impacts sur ma santé psychologique et physique sont indéniables, et perdurent.

6.1.6. Impossibilité d'agir pour changer les choses : aucune libération syndicale

  - Même si je l'avais voulu, je n'aurais pu m'impliquer concrètement pour changer mon sort et participer activement aux activités syndicales. Toutes libérations syndicales sont interdites aux employés temporaires.

Force est de constater que les iniquités entre les travailleurs régis par un contrat de travail collectif ont des impacts majeurs si ces travailleurs subissent des harcèlements sexuel et psychologique.

En fait, si tous les travailleurs syndiqués sont privés d'une prise de parole en cas de harcèlements puisque celle-ci appartient au syndicat, les contrats de travail collectifs offrant des conditions différentes selon le statut des travailleurs créent ainsi deux catégories de victimes : d'une part, les travailleurs permanents l'auront plus facile étant représentés et ayant des avantages sociaux offerts par l'employeur pour tenter de guérir; d'autre part, les travailleurs temporaires/atypiques vivront un réel chemin de croix. Et la croix est lourde, en joual vert!

7. ANGLE MORT DE LA PAUVRETÉ II : ABSENCE DE SOUTIEN SPÉCIALISÉ EN DROIT DU TRAVAIL

J'ai été tétanisée à l'idée de devoir faire des démarches devant un Tribunal. Un tribunal, ce n'est pas une Commission qui vous offre des ressources et une représentation. Un Tribunal, c'est se battre seule…. Se battre seule alors que j'émergeais à peine d'une situation de harcèlements subis par de nombreuses personnes; j'aurais donc eu besoin de (me) guérir. D'ailleurs, depuis 2018, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit maintenant un délai de prescription de deux ans au lieu de quatre-vingt-dix jours pour porter plainte en harcèlement; ce qui laisse indirectement un « repos » de deux ans aux travailleurs non syndiqués. La situation est toute autre pour les travailleurs syndiqués lors d'un refus de représentation par leur syndicat : le Code du travail et la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT) exige du Tribunal administratif du travail (TAT) qu'il agisse « avec efficacité et célérité » sans considération pour l'état de vulnérabilités des victimes de harcèlements. Donc, non seulement s'agit-il d'un fardeau et un recours supplémentaire pour les travailleurs syndiqués, mais cette charge les prive d'un nécessaire repos…

Tout soutien juridique serait donc grandement apprécié!

Donc, la croix est lourde, d'autant qu'il n'y a aucun soutien en droit du travail tant au sein des équipes de l'aide juridique, celle du nouveau service Rebâtir, que dans les cliniques juridiques et les organismes communautaires.

7.1. <u>Absence d'avocats spécialisés en droit du travail au sein des bureaux de l'aide juridique</u>

7.1.1. Être admissible à un service… qui n'est pas offert!

  - À ma grande surprise, j'ai été admissible à « l'aide juridique ». Malheureusement, aucun avocat du Bureau de l'aide juridique de Montréal n'est spécialisé en droit du travail. L'avocate avec laquelle j'ai brièvement discuté m'a dit « qu'il n'y avait pas d'avocat en droit du travail à l'aide juridique, car il y a la CNESST ».
  - Elle m'a référé un avocat en pratique privée qui lui avait dit être disponible pour prendre mon dossier. Celui-ci s'est pourtant désisté dès mon premier courriel prétextant soudainement ne pas avoir le temps….
  - Communiquant alors à nouveau avec le Bureau d'aide juridique, on m'a dit de m'adresser à des avocats en pratique privée, qui accepteraient éventuellement des mandats à l'aide juridique; que je devais faire les démarches par moi-même, en me référant simplement au centre de référence du barreau….

- Peu d'avocats en pratique privée acceptent des mandats d'aide juridique en droit du travail. Cette spécialisation du droit est complexe, fastidieuse et la charge de travail est imposante; alors que la rémunération est ce qu'elle est, c'est-à-dire forfaitaire, maigre, voire nettement insuffisante, malgré les efforts récents et le piquetage.
- Résultat : après quatre refus, j'ai renoncé.
- J'ai renoncé à la représentation par un avocat acceptant des mandats de l'aide juridique en pratique privée aussi parce que ma preuve est solide et étoffée. Je n'aurais pas voulu qu'on escamote mon dossier pour des enjeux de rémunération forfaitaire et insuffisante.
- Ainsi, je m'autoreprésente. Avec toutes les difficultés, les insomnies, les souffrances, les heures sur le dos(sier), les pertes de droits que cela suppose. Je ne suis pas juriste.

7.1.2. Interrogations sur ce « trou de service »

- Comment se fait-il qu'une expertise en droit du travail ne soit pas offerte dans les Bureaux de l'aide juridique ? Dans le Bureau de l'aide juridique Montréal/Laval, la région la plus populeuse du Québec?
- Est-ce une exclusion de la Loi sur l'aide juridique ? Du Règlement? Pourtant, s'il y a des avocats en pratique privée qui acceptent des mandats de l'aide juridique en droit du travail, c'est donc dire qu'il est possible de faire ce type de mandats en vertu de la *Loi sur l'aide juridique*. Conséquemment, cela serait possible, même au sein des équipes permanentes des Bureaux de l'aide juridique.
- Est-ce véritablement parce qu'il est perçu que « la CNESST est là »? Pourtant, la Loi sur les normes du travail (LNT) et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) ne protègent pas tous les travailleurs : uniquement les salariés. Les cadres, les travailleurs autonomes, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la LNT, et conséquemment ne sont pas soutenus, représentés par un avocat de la CNESST. De nombreux travailleurs culturels ne sont pas des artistes au sens de la *Loi sur le statut des artistes*; ils ne bénéficieront pas de la nouvelle protection, mais côtoient quotidiennement des Rozon, Salvail, Bond, Bondil, et tous les autres à venir… Donc, ça laisse environ 40 % des travailleurs sans protection…. Quant aux travailleurs syndiqués, bien qu'ils soient couverts par la LNT, ils ne sont pas soutenus par la CNESST, même en cas de refus de représentation par leur syndicat. Est-ce un archaïsme ?
- Outre le harcèlement, il y a de nombreuses problématiques que subissent les travailleurs non protégés par la LNT et la CNESST.
- Est-il normal qu'à l'heure actuelle ce soit le requérant qui doive trouver par lui-même un avocat en droit du travail en cabinets privés acceptant des mandats de l'aide juridique, et ce, sans obtenir au préalable une liste exhaustive par son Bureau d'aide juridique local ? La femme immigrante, trois gamins sur les bras, fera-t-elle toutes les démarches pour se trouver cet avocat en pratique privée? D'origine caucasienne, sans enfants, trop diplômée et en plein trauma, j'ai moi-même abandonné la recherche….

7.2. <u>« Rebâtir », le service pour les victimes de violence sexuelle sans avocat spécialisé en droit du travail ?</u>

7.2.1.Être admissible à un service… qui n'est pas offert!

- Voulant profiter de ces quatre heures de conseils juridiques offertes à toute victime, j'ai sollicité l'équipe de Rebâtir, en prévision de ma deuxième journée d'audience.
- Malheureusement, j'ai découvert que, malgré le libellé de la *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé* qui créait aussi ce service et prévoit « assistance juridique <u>sur toute question de droit</u> en lien avec la violence dont elle est victime », aucun avocat spécialisé en droit du travail ne fait partie de l'équipe de Rebâtir!
- J'ai finalement pu parler avec une avocate spécialisée en droit…administratif!!!
- Pourtant, le droit du travail est un champ en soi, complexe. Il y a une jurisprudence à connaître si le recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation est en lien avec des situations de harcèlements.

- Lors de notre première rencontre, alors que j'avais des questions de droit très précises que je lui avais transmises l'avance, l'avocate me questionnait et me requestionnait sur les harcèlements subis. J'ai succinctement répondu ne voulant pas la contrarier, d'autant que je souhaite réellement réponses et qu'elle était somme toute cordiale dans son insistance. Après près d'une heure (sur quatre), j'ai tout de même dû lui apprendre que le harcèlement n'avait pas à être prouvé lors du recours contre le syndicat, qu'on parlait plutôt de *prima facie*! Est-ce que toute citoyenne victime aurait su cet élément ?
- Quiconque s'intéresse sérieusement aux victimes de violence sexuelle sait qu'il faut éviter de faire revivre inutilement à la victime les horreurs vécues.
- C'est pourtant ce qu'a fait cette avocate qui fait partie d'une équipe dite spécialisée sur les violences sexuelles…. Sachant que son expertise n'était pas en droit du travail, est-ce que cette avocate payée à même des fonds publics n'aurait-elle pas dû minimalement lire sur les spécificités des recours contre les syndicats avant de me rencontrer, d'autant qu'elle avait mes questions précises en main ?
- Est-ce que cette avocate était aussi consciencieuse, rigoureuse, curieuse, professionnelle que le prétendait la directrice de Rebâtir en me l'assignant?

7.2.2.Interrogations sur ce « trou de service »

- Est-ce que la *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale* ne vient pas modifier la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques* en précisant « qu'un service de consultation est disponible (…) d'assistance juridique sur <u>toute question de droit</u> en lien avec la violence dont elle est victime »?
- Dans leur rapport Rebâtir la confiance, les co-présidentes Corte et Desrosiers ont pourtant bien explicité la complexité des lois et des recours lors de violences sexuelles en milieu de travail, soulignant d'ailleurs que « plusieurs des situations révélées dans le cadre des vagues #MeToo sont survenues dans un contexte de travail ». Devant cette complexité, elles ont même recommandé que soit « constituer un groupe de travail chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail, y compris la cohérence, la simplicité et l'efficacité des recours disponibles ». Le gouvernement a accueilli cette recommandation et a créé un Comité d'expertes présidé par la Professeure Rachel Cox. C'est dire que sont (re)connues les difficultés auxquelles une personne harcelée en milieu de travail, blessée et désargentée doit se soumettre pour se faire entendre!
- Je ne m'explique pas que les ressources pleinement compétentes – c'est-à-dire spécialisées dans tous les champs de droit – ne soient pas prévues puisque c'est la volonté du Législateur. De plus, le Ministre de la justice affirmait lui-même « qu'aucune victime ne doit avoir peur de porter plainte ».
- Qu'est-ce qui explique alors que l'équipe de Rebâtir ne compte aucun avocat spécialisé en droit du travail ?

7.3. <u>Aucune aide offerte par les organismes communautaires ou les cliniques juridiques en droit du travail</u>

Le droit du travail est très mal desservi par les organismes communautaires.

- Même la nouvelle clinique juridique du Barreau du Québec n'offre pas de conseils en droit du travail
- L'organisme Au bas de l'échelle offre de l'information aux travailleurs non syndiqués
- Le Groupe d'aide et d'information en harcèlement sexuel au travail (GAIHST) aide seulement les travailleurs non syndiqués uniquement. Il est toutefois possible de participer à des cafés-rencontres pour discuter avec d'autres personnes ayant subi des harcèlements.
- Quant à Juripop, par sa mission revendiquant une plus grande accessibilité à la justice, cet organisme pourrait être un joueur essentiel pour souligner les iniquités et les difficultés d'accès à la justice auxquelles des travailleurs syndiqués temporaires – comme moi – font face. Cet organisme pourrait être un joueur essentiel pour une meilleure présence syndicale dans la lutte aux harcèlements. Ils auraient pu diffuser et militer pour la ratification de la Convention internationale contre le harcèlement et la violence de l'Organisation internationale du travail. Ils auraient pu saisir mon dossier, le porter, le défendre, le gagner (je les ai approché et on m'a répondu que l'organisme n'offrait pas de service en

droit du travail…). Mais, comment le pourraient-ils? L'organisme a été sauvé in extremis il y a plus de dix ans par les principaux syndicats québécois qui les financent largement depuis, en plus de siéger sur leur conseil d'administration et en assumer la présidence par intérim depuis le passage très bref de l'honorable Rivet! Fait surprenant pour un organisme de services juridiques, ils sont financés par quelques employeurs majeurs, dont celui que je dénonce !!! Ils sont entre l'arbre et l'écorce, non?

- Les cliniques juridiques universitaires et les Centres de justice de proximité ne donnent encore que de l'information de première ligne, utile quoique très superficielle.

8. IMPACTS SIMILAIRES : PÉRIODE D'ESSAI, VIOLENCE CONJUGALE, HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Par mon récit, j'ai mis en lumière les difficultés pour les travailleurs syndiqués temporaires victimes de harcèlement sexuel et psychologique. Toutefois, il est très important de comprendre que d'autres catégories de travailleurs syndiqués (ceux en période d'essai) et des travailleurs subissant d'autres types de violences (violence conjugale, harcèlement discriminatoire) pourraient subir des impacts similaires aux miens et connaître ces difficultés dans l'exercice de leurs recours.

8.1. Impacts similaires pour tous les nouveaux travailleurs syndiqués (période d'essai)

- Tant les travailleurs occupant des postes permanents que temporaires subissent des exclusions similaires dans nombreux contrats de travail collectif lorsqu'ils sont en période d'essai.
- La durée des périodes d'essai est variable et peut aller jusqu'à 6 ½ mois (840 heures effectivement travaillées)
- À titre d'exemple :

> La période d'essai de la nouvelle personne salariée régulière est de six (6) mois à compter de la date d'embauche et, malgré la clause 2-3.02, il en est de même pour la personne salariée à temps partiel. La décision de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief. (nos soulignements)
>
> La période d'essai de la nouvelle personne salariée occasionnelle est de trois (3) mois à compter de la date d'embauche et, malgré la clause 2-3.02, il en est de même pour la personne salariée à temps partiel. La décision de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief. (nos soulignements)[10]

8.2. Impacts similaires pour les victimes de violence conjugale en milieu de travail syndiqué

- Il est important de souligner que ces difficultés et ces contraintes dans l'exercice de mes droits en matière de harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail syndiqué, s'appliqueront aux femmes victimes de violences conjugale ou amoureuse qui doivent pourtant maintenant être protégées par leur employeur (et leur syndicat) sur leur lieu de travail.
- Peut-on imaginer qu'une femme déjà en mille miettes, qui est aux prises avec les lacunes du système judiciaire criminel pourra « aussi » trouver la force de se battre contre un syndicat pour faire appliquer son droit d'être protégée sur son lieu de travail par l'employeur ?
- Les regroupements de femmes soutenant les victimes de violence conjugale sont-ils informés de ces difficultés du droit du travail en milieu de travail syndiqué?

8.3. Impacts similaires pour les victimes de harcèlement discriminatoire en milieu de travail syndiqué

- Conformément à ma « saga », le présent mémoire n'évoque que les harcèlements sexuel et psychologique.
- Toutefois, un travailleur syndiqué, victime de harcèlement discriminatoire, ferait face aux mêmes difficultés à exercer ses recours. Les impacts seraient fort probablement les mêmes.

---

[10] Convention collective 2018-2023 intervenue entre la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) et le Syndicat des employés de la SODEC – Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858, clause 5-1.06, page 24.

9. IMPORTANCE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES DANS LE CONTEXTE ACTUEL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Les iniquités que subissent les travailleurs syndiqués temporaires/atypiques ne sont pas nouvelles. De nombreuses études montrent qu'elles existent depuis les années 1980.

Toutefois, considérant l'état actuel du marché de l'emploi, ne serait-il pas approprié de reconsidérer cette façon de faire? De faire preuve de « souplesse » et « innovation » à l'égard des employés atypiques lors des négociations?

Même les organisations régies par un contrat de travail collectif ont un besoin accru de travailleurs temporaires :

- Pénurie de main d'œuvre
- Vieillissement de la population
- Nécessité de permettre aux travailleurs plus âgés de rester en emploi
- Changement du rapport au travail des milléniaux
- Conséquences de la pandémie et du questionnement au rapport au travail qu'elle a pu susciter
- Arrêt de travail soudain pour maladie physique, maladie mentale et épuisement professionnel
- Volonté de réduire les heures de travail pour concilier travail et proche aidance
- Surplus de travail ponctuel

10. LISTE DE RECOMMANDATIONS

C'est avec beaucoup d'espérance, de candeur et de spontanéité que j'ose formuler quelques recommandations, des améliorations découlant de ma trajectoire dans les dédales du système.

10.1. Assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués : aucune distinction tolérée

Vous l'avez lu, je l'ai vécu et je le vis encore : ces iniquités ont des impacts ravageurs dans des situations de harcèlements. Elles peuvent mener à la pauvreté.

N'est-il pas inadmissible que des travailleurs et des travailleuses syndiqué(e)s victimes de harcèlements (sexuel, psychologique ou discriminatoire) ne soient pas représentés par leur syndicat ? Que ces travailleurs aient moins de ressources (avantages sociaux) que des collègues d'une même organisation et faisant le même travail pour faire face à ces agressions?

Au printemps 2022, le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, a dit souhaiter l'élimination des disparités pour les jeunes, mais que diriez-vous de l'encourager à aller plus loin et à éliminer les iniquités pour tous les travailleurs syndiqués qu'ils soient temporaires, en période d'essai? Ces employés atypiques sont principalement des femmes, des jeunes, des immigrants… et réputés être les cibles préférées de harceleurs! Chacune de ces caractéristiques est une source possible de harcèlements. Avec effet cumulatif.

Votre Ministère peut-il faire preuve de leadership d'influence au sein du gouvernement afin que, gouvernement et législateur assurent l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués? Qu'aucune iniquité entre les travailleurs syndiqués réguliers, temporaires ou en période d'essai ne soit tolérée?

C'est aussi une piste salvatrice pour les victimes de harcèlements sexuel et psychologique.

C'est une façon de rebâtir leur confiance. De rebâtir leur confiance dans le système.

- Avenues possibles :
  - Modifier le Code du travail
  - Bonifier le rôle du ministère du Travail : en tant que dépositaire des contrats de travail collectif, le ministère pourrait faire office de « chien de garde », relever et faire annuler les clauses en-deca des lois d'ordre public

- Considérer bonifier le rôle de la Commission des normes, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) : assurant déjà le respect de nombreuses lois en matière de travail, la Commission pourrait faire office de « chien de garde », relever et faire annuler les clauses en-deca des lois d'ordre public
- Réactualiser les recommandations du rapport Bernier

10.2. Avoir des avocats spécialisés en droit du travail au sein des équipes permanentes de « l'Aide juridique »

- S'assurer que soient offerts des services d'avocats spécialisés en droit du travail au sein des équipes permanentes de « l'Aide juridique » et de Rebâtir, conformément aux lois en vigueur.
- Quelques avocats spécialisés en droit du travail pourraient éventuellement desservir l'ensemble du Québec. Après tout, nous venons de vivre en virtuel depuis plus de deux ans pendant lesquelles même la Cour suprême siégeait via Zoom. De plus, le Ministère de la justice travaille à une transformation numérique. Pour le citoyen, c'est la disponibilité du service, donc des conseils et de la représentation en droit du travail, qui importe, pas la proximité et la géolocalisation de l'avocat!
- Ne serait-ce pas contribuer à « rebâtir la confiance des personnes victimes de violence sexuelle ou de violence conjugale envers le système de justice » que de s'assurer que les victimes soient aussi soutenues dans leurs enjeux, même liés au travail, grâce à ce nouveau service de consultation et à « l'Aide juridique »?

10.3. Assurer neutralité, saine gouvernance, financement pérenne des organismes communautaires/juridiques

- Assurer la nécessaire neutralité, la saine gouvernance et un financement adéquat et pérenne des organismes de soutien juridique
- S'assurer de la qualité des informations juridiques données par les organismes à but non lucratif: un « chien de garde » serait sans doute nécessaire.

10.4. Mettre en place un prêt garanti par le gouvernement pour soutenir les démarches juridiques

- La pauvreté que je vis est strictement causée par les harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail syndiqué, et par la non représentation de mon syndicat pour des prétextes qui ne sont pas conformes à la loi.
- J'ai investi mon bas de laine dans ma dénonciation, dans ma prise de parole de femme qui dit NON à la violence.
- Une solution : la mise en place d'un prêt garanti par le gouvernement (de type prêt étudiant) pour financer les démarches juridiques de tout acabit et pour éviter l'endettement direct et sur les possibilités de crédits des victimes. Un individu lésé qui choisit de dénoncer la faute d'un autre ne devrait pas en être enlisé financièrement.
- Un tel prêt pourrait être accessible pour les victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail, ou pour tout autre démarche juridique; qu'il soit représenté par avocat ou non. Rappelons-nous le récent documentaire de Pierre Craig, *Le Procès*, qui soulignait les difficultés pour la classe moyenne d'avoir accès à la justice!

10.4.1. Rappel de quelques principes de base du prêt garanti par le gouvernement pour les études

- En 1937, à la suite de diverses ententes conclues entre les gouvernements fédéraux et provinciaux, le Service de l'aide à la jeunesse est créé afin de répondre aux problèmes de chômage dans cette catégorie d'âges.
- L'aide financière aux études créée en 1966, et revue en 1974, est érigée sur certains principes fondamentaux :
  - « Aucune personne ne doit se voir interdire l'accès aux études supérieures en raison de l'insuffisance de ses ressources financières.

- L'étudiant et, s'il y a lieu, ses parents, son répondant ou son conjoint doivent demeurer les premiers responsables du financement de ses études, l'aide gouvernementale revêtant un caractère supplétif.
- L'aide financière doit d'abord être attribuée sous forme de prêt avant de l'être sous forme de bourse. »

- Le 8 avril 1997, la Direction de l'aide financière aux étudiants devient l'Aide financière aux études. Elle devient alors une unité autonome de service[11].

10.4.2. Ce que pourrait être un prêt garanti par le gouvernement pour les démarches juridiques

- Un Service de l'aide à la justice serait créé afin de répondre aux problèmes d'encombrement du système de justice et de contribuer à rebâtir la confiance de la population, tout comme la première mouture des prêts étudiants avait été proposée en réponse à une problématique sociale : le chômage.
- Être basé sur des principes fondamentaux similaires à ceux de l'aide financière aux études tels que stipulés en 1966 et revus en 1974 :
  - Aucune personne ne doit se voir interdire l'accès à la justice ~~aux études supérieures~~ en raison de l'insuffisance de ses ressources financières.
  - Le citoyen ~~L'étudiant et, s'il y a lieu, ses parents, son répondant ou son conjoint doivent~~ doit demeurer le~~s~~ premier~~s~~ responsable~~s~~ du financement de ses démarches juridiques ~~études~~, l'aide gouvernementale revêtant un caractère supplétif.
  - L'aide financière doit d'abord être attribuée sous forme de prêt avant de l'être sous forme de bourse. Par exemple, dans l'éventualité où une plainte serait accueillie et non contestée, une partie préétablie des dépenses pourrait être convertie en bourse.
- Tout comme l'Aide financière aux études, un Service de l'aide à la justice serait une unité autonome de service.
- Tout comme les prêts octroyés par l'Aide financière aux études, les prêts octroyés par un Service de l'aide à la justice ne pourrait être inclus dans une faillite personnelle. Le gouvernement et les institutions financières ne seront donc pas mises à risque.
- Par contre, contrairement à l'actuelle aide financière aux études, il faudrait que le taux d'intérêt soit connu dès l'octroi du prêt pour assurer un consentement libre et éclairé.

11. CONCLUSION

Madame la Ministre, je vous ai exposé des éléments importants menant à la pauvreté. Je reconnais que de nombreux éléments soulevés dans le présent mémoire ne relèvent pas directement de votre Ministère, de votre pouvoir décisionnel et de votre responsabilité. Toutefois, vous avez un rôle d'influence non négligeable par rapport à ces éléments.

Surtout, vous avez le pouvoir que d'autres travailleurs et travailleuses syndiqué(e)s ne soient pas appauvri(e)s financièrement comme je l'ai été pour de telles inepties et violences.

Il est inadmissible que cela se passe ainsi pour quiconque. Il est inadmissible que cela se passe. Un point c'est tout.

Vous pouvez certainement contribuer à rebâtir la confiance. Car, bien sûr, accompagner convenablement les victimes en cours de dénonciation contribue nettement à rebâtir la/leur confiance. Mais il faut aussi les accompagner lorsqu'elles font face aux impacts économiques financiers, professionnels de cette dénonciation.

En terminant, les femmes victimes souhaitent des changements rapides qui amenuiseront leurs souffrances. J'en suis! Par contre, je tiens à saluer le travail fait par le gouvernement caquiste. Instaurer de façon aussi diligente un tribunal

[11] https://fr.wikipedia.org/wiki/Aide_financi%C3%A8re_aux_%C3%A9tudes

spécialisé mérite mention. Il y a aussi beaucoup de travail des différentes équipes, une réelle volonté gouvernementale, un plan stratégique du Secrétariat à la Condition féminine et une collaboration transpartisane qui doivent être salués.

Cela doit « continuer » !!!

Car aucun citoyen québécois – homme ou femme – subissant des violences et des injustices de tout acabit ne devrait s'appauvrir pour(se) tenir debout!

13. ANNEXES

ANNEXE 1 : CONTEXTE DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS EN CAS DE HARCÈLEMENTS SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE

- **La « propriété » du droit au grief par le syndicat met le/la salarié victime de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué exactement dans la même position en droit civil que la victime d'agression sexuelle en droit criminel.** Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte (grief) n'appartient pas à la victime (même si l'enjeu est d'ordre public), mais à l'institution, donc au DPCP et au syndicat.
- Le syndicat pourra « négocier » et retirer, en tout temps, le grief auprès de l'employeur. Il importe peu que la victime veuille déposer grief ou non. « L'intérêt » individuel de la victime est soupesé contre les « intérêts collectifs » des membres et le maintien de la paix industrielle, principe essentiels des rapports collectifs.
- En raison de l'exclusivité du lien et recours par le syndicat, la travailleuse syndiquée harcelée ne peut porter plainte directement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) ou à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec(CDPJQ).
- En cas de refus du syndicat, la victime – lire « je » - doit d'abord exercer un recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation.
- C'est un recours supplémentaire contre le syndicat qu'il lui faut absolument « gagner » pour avoir le droit de dénoncer le manquement de l'employeur, c'est-à-dire le harcèlement et le congédiement en guise de représailles, le cas échéant, et ce, malgré le fait que ces deux phénomènes soient interdits, qu'ils soient d'ordre public.
- Autrement, c'est motus et bouche cousue. Plus aucune plainte n'est possible contre l'employeur!
- Le fardeau de preuve est sur les épaules du plaignant, sans droit d'appel.
- Aucun organisme aide les syndiqués. « Va voir ton syndicat! », m'a-t-on dit.
- Les salariés non syndiqués ont pourtant accès à une commission comme la CNESST qui offre la représentation par avocats gratuitement. À chaque étape/décision, la victime a la possibilité de faire appel de la décision.
- Une recension de données publiques facilement accessibles montre que le tiers des recours exercés contre des syndicats pour manquement à leur devoir de juste représentation – entre le 1er janvier 2016 (création du TAT) et le 31 mai 2022 – portaient sur des situations impliquant des griefs et des dénonciations de harcèlements subis. Ce sont près de deux cents (200) décisions sur les quelques six cents (600) décisions rendues par le TAT depuis sa constitution jusqu'au 31 mai 2022. C'est énorme!
- Ces mêmes données montrent qu'à peine 12 % des plaintes en vertu de l'article 47.2 pour tout prétexte ont été accueillies durant la même période.
- Seulement 9 % des plaintes exercées contre des syndicats impliquant des griefs et des dénonciations du harcèlements subis ont été accueillies !!!
- Une victime syndiquée a donc peu de chance d'avoir le droit de paroles, de dénoncer son employeur. D'obtenir réparation juridique, financière, émotionnelle et psychologique. Restaurer sa dignité.
- Ces difficultés et ces contraintes dans l'exercice de mes droits en matière de harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail syndiqué, s'appliqueront aux femmes victimes de violences conjugale ou amoureuse devant pourtant maintenant être protégées par leur employeur (et leur syndicat) sur leur lieu de travail. Peut-on imaginer qu'une femme déjà en mille miettes, qui est aux prises avec les lacunes du système judiciaire criminel pourra « aussi » trouver la force de se battre contre un syndicat pour faire appliquer son droit d'être protégée sur son lieu de travail par l'employeur ?

ANNEXE 2 : PROFIL DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS

- Selon l'Institut de la statistique du Québec, 38,8 % des travailleurs québécois étaient syndiqués en 2022, soit 1 512 500 personnes.
- Parmi ces travailleurs syndiqués, près de 40 % – soit 605 000 personnes – sont des travailleurs dits atypiques/temporaires.
- Ce sont principalement des femmes, des immigrants, des jeunes, soit des populations déjà vulnérables et qui, selon diverses études, sont justement plus à risque d'être victimes de harcèlements.

ANNEXE 3 : IMPACT DES CRITÈRES DIFFÉRENTS SELON LE STATUT DU SALARIÉ ET DE LA DATE D'EMBAUCHE

IMPACTS DES CRITÈRES DIFFÉRENTS SELON LE STATUT DU SALARIÉ ET DE LA DATE D'EMBAUCHE POUR COMPLÉTER LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai pour un employé permanent est de 840 heures rémunérées,
alors que celle de l'employé temporaire est de 840 heures travaillées (ce qui exclu les congés fériés et les absence)

EMPLOYÉ PERMANENT				
SCÉNARIO 1 - EMBAUCHE À L'HIVER (COMME VÉRONIQUE LAFLEUR)				
Employé permanent - date d'embauche 19 novembre 2018 (hiver)				
Nb. Sem	**Date début semaine**	**Nb heures payées**	**Congés féries (art. 8.01)**	**Calcul décroissant**
				840
1	19-nov-18	35		805
2	26-nov-18	35		770
3	03-déc-18	35		735
4	10-déc-18	35		700
5	17-déc-18	35		665
6	24-déc-18	35	Noel (24 déc. au 2 janv.) (8 jours)	630
7	31-déc-18	35		595
8	07-janv-19	35		560
9	14-janv-19	35		525
10	21-janv-19	35		490
11	28-janv-19	35		455
12	04-févr-19	35		420
13	11-févr-19	35		385
14	18-févr-19	35		350
15	25-févr-19	35		315
16	04-mars-19	35		280
17	11-mars-19	35		245
18	18-mars-19	35		210
19	25-mars-19	35		175
20	01-avr-19	35		140
21	08-avr-19	35		105
22	15-avr-19	35	Vendredi Saint (19 avril) (1 jour)	70
23	22-avr-19	35	Lundi de Pâques (22 avril)(1 jour)	35
24	29-avr-19	35		0

EMPLOYÉ TEMPORAIRE				
SCÉNARIO 2 - EMBAUCHE À L'HIVER (COMME VÉRONIQUE LAFLEUR)				
Employé temporaire - date d'embauche 19 novembre 2018 (hiver)				
Nb. Sem	**Date début semaine**	**Nb heures travaillées**	**Congés féries (art. 8.01)**	**Calcul décroissant**
				840
1	19-nov-18	35		805
2	26-nov-18	35		770
3	03-déc-18	35		735
4	10-déc-18	35		700
5	17-déc-18	35		665
6	24-déc-18	0	Noel (24 déc. au 2 janv.) (8 jours)	665
7	31-déc-18	14		651
8	07-janv-19	35		616
9	14-janv-19	35		581
10	21-janv-19	35		546
11	28-janv-19	35		511
12	04-févr-19	35		476
13	11-févr-19	35		441
14	18-févr-19	35		406
15	25-févr-19	35		371
16	04-mars-19	35		336
17	11-mars-19	35		301
18	18-mars-19	35		266
19	25-mars-19	35		231
20	01-avr-19	35		196
21	08-avr-19	35		161
22	15-avr-19	28	Vendredi Saint (19 avril) (1 jour)	133
23	22-avr-19	28	Lundi de Pâques (22 avril)(1 jour)	105
24	29-avr-19	35		70
25	06-mai-19	35		35
26	13-mai-19	35		0

EMPLOYÉ TEMPORAIRE				
SCÉNARIO 3 - EMBAUCHE AU PRINTEMPS (HYPOTHÉTIQUE)				
Employé temporaire - date d'embauche 29 avril 2019 (printemps)				
Nb. Sem	**Date début semaine**	**Nb heures travaillées**	**Congés féries (art. 8.01)**	**Calcul décroissant**
				840
1	29-avr-19	35		805
2	06-mai-19	35		770
3	13-mai-19	35		735
4	20-mai-19	28	Patriotes (20 mai)(1 jour)	707
5	27-mai-19	35		672
6	03-juin-19	35		637
7	10-juin-19	35		602
8	17-juin-19	35		567
9	24-juin-19	28	Fête nationale du Québéc (24 juin)(1 jour)	539
10	01-juil-19	28	Fête du Canada (1er juil)(1 jour)	511
11	08-juil-19	35		476
12	15-juil-19	35		441
13	22-juil-19	35		406
14	29-juil-19	35		371
15	05-août-19	35		336
16	12-août-19	35		301
17	19-août-19	35		266
18	26-août-19	35		231
19	02-sept-19	28	Fête du Travail (2 sept)(1 jour)	203
20	09-sept-19	35		168
21	16-sept-19	35		133
22	23-sept-19	35		98
23	30-sept-19	35		63
24	07-oct-19	35		28
25	14-oct-19	28	Action de Grâces (14 oct.)(1 jour)	0

24 SEMAINES **26 SEMAINES** **25 SEMAINES**

DEUX SEMAINES DE PLUS :
C'EST LONG
QUAND TON BOSS TE HARCÈLE!

Annexe 03 : Recours exercés devant le TAT en date de février 2024 par Véronique Lafleur_20260725

X TABLEAUX LES PLUS ÉVOCATEURS

Liste des obligations d'ordre public non respectées par mes employeurs & recours déposés au TAT depuis 2020

Ce tableau se trouve à la page 36 du document principal.

LISTE DES OBLIGATIONS D'ORDRE PUBLIC NON RESPECTÉES PAR MES EMPLOYEURS & RECOURS DÉPOSÉS AU TAT DEPUIS 2020				
REC. #	**EMPLOYEUR**	**OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE VIOLENCE NON RESPECTÉE**	**PARTIE CONTRE LAQUELLE UN RECOURS EST EXERCÉ**	**RECOURS SUBSÉQUENTS (SI LA PLAINTE EST ACCUEILLIE)**
1	STM	Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer des harcèlements sexuel et psychologique)	Employeur (art. 122, L.n.t)	n/a
2	STM	Harcèlement sexuel et psychologique + Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer des harcèlements sexuel et psychologique)	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour harcèlement sexuel et psychologique + Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer des harcèlements sexuel et psychologique)
3	Ville de Montréal - Ombudsman	Refus d'accorder le congé sans solde pour violence à caractère sexuel	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour refus d'accorder le congé sans solde pour violence à caractère sexuelle
4	SODEC	Risques psychosociaux, santé psychique; restriction du devoir/droit à la représentation	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour Risques psychosociaux, santé psychique; restriction du devoir/droit à la représentation
5	FAE	Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer du harcèlement psychologique)	Employeur (art. 15, C.t.) (tel que dit par syndicat...)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour harcèlement psychologique
6	FAE	Négociation en deçà de l'ordre public en matière de violences	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	
7	FAE	Non-respect des obligations en matière de harcèlement (politique, diffusion, etc.)	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur pour non-respect de ses obligations en matière de harcèlements
8	FAE	Harcèlement psychologique + Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer du harcèlement psychologique)	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour harcèlement psychologique + Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (harcèlement psychologique)

CONFIDENTIEL

Annexe 04 : Ce qu'il faut savoir sur les harcèlements sexuel et psychologique_vf_20260215

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES HARCÈLEMENTS SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE EN MILIEUX DE TRAVAIL SYNDIQUÉS (OU NON)

TOUTE VIOLENCE EST SOUFFRANTE ET TOUTE VICTIME MÉRITE LES MÊMES ÉGARDS DU LÉGISLATEUR : Les victimes de violences en milieu de travail sont des victimes à part entière. Nous avons besoin d'empathie, de ressources et d'accompagnement

40 % DES TRAVAILLEURS / 1,6 MILLION DE PERSONNES : Mon drame personnel met en lumière des enjeux structuraux qui concernent tous les travailleurs syndiqués (près de 40 % des travailleurs québécois/1,6 million de personnes)

3 CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS VICTIMES DE VIOLENCES EN MILIEU DE TRAVAIL = INIQUITÉS : Il y a 3 catégories de travailleurs victimes de violences en milieu de travail: a) non syndiqués; b) syndiqués, représentés par leur syndicat local; c) syndiqués, non représentés par leur syndicat local. Les protections et l'exercice de leurs droits diffèrent

SYNDIQUÉS = MOINS PROTÉGÉS : Contrairement à ce qu'on peut croire, les travailleurs syndiqués victimes de violences sont moins bien protégés que les travailleurs non syndiqués, et ce, malgré le paiement de leurs cotisations syndicales.

VICTIME SYNDIQUÉE = VICTIME EN DROIT CRIMINEL : « JUSTE » UN TÉMOIN : La victime syndiquée est dans la même situation qu'une victime de violences en droit criminel. Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte/grief n'appartient pas à la victime, mais à l'institution (DPCP ou syndicat). Une travailleuse syndiquée harcelée n'a aucun droit de parole : elle est « témoin ». Elle ne peut pas « aller aux Normes! ». La victime non syndiquée a droit de parole. Elle a droit à un avocat gratuitement. Elle peut faire appel des décisions

DES LOIS DIFFICILEMENT APPLICABLES : Les lois du travail prévoient des protections qui sont très difficilement applicables pour une victime syndiquée (délais d'exercice trop courts)

NON-CONFORMITÉ DES CONTRATS DE TRAVAIL COLLECTIFS : Plusieurs contrats de travail collectifs ne sont pas conformes aux lois applicables en droit du travail

RESTRICTIONS DES DROITS DES TRAVAILLEURS À STATUT PARTICULIER (EMPLOYÉS TEMPORAIRES & EN PÉRIODE D'ESSAI) Les travailleurs syndiqués temporaires ou en période d'essai sont doublement limités en situation de harcèlements. Les affres des violences sont amplifiées

AUCUN SOUTIEN : Il y a une absence de soutien des organismes communautaires ou juridiques qui freine l'accès à la justice pour la victime syndiquée non représentée par son syndicat

AUCUNE OBLIGATION DE LA PART D'EMPLOYEURS SIMULTANÉS OU SUBSÉQUENTS: Les employeurs n'ont aucune obligation de soutenir et d'accompagner une victime ayant subi des harcèlements par un autre employeur. Pourtant, ils ont des obligations envers la victime de violence conjugale : ils font partie du « filet de sécurité »

AUCUN CONGÉ SANS SOLDE AVEC PROTECTION DE L'EMPLOI : Les victimes de harcèlements sexuel ou psychologique n'ont pas droit à un congé sans solde avec protection de l'emploi (contrairement à la violence conjugale ou sexuelle)

AUCUN JOUR DE CONGÉ RÉMUNÉRÉ « POUR S'EN SORTIR » : Même si le bureau est le bourreau

AUCUNE COMPENSATION FINANCIÈRE : La victime de harcèlements en milieu de travail n'a droit à aucune compensation (à moins d'avoir une « maladie professionnelle »)

DES DÉLAIS TROP COURTS POUR DES RECOURS SOUVENT NÉCESSAIRES LORS DE HARCÈLEMENTS : En cas de congédiements en guise de représailles après l'exercice d'un droit, de refus de l'employeur d'accorder le congé sans solde pour violence à caractère sexuel ou de sommes non versées (salaire, indemnité de départ, vacances, etc.), les courts délais privent la victime du « repos » induit par le délai de prescription pour dénoncer les harcèlements (2 ans)

Annexe 05 : Tableau illustrant des iniquités_exercice des droits_salarie_syndique non représente_oct2025

TABLEAU ILLUSTRANT DES INIQUITÉS ENTRE SALARIÉS NON SYNDIQUÉS VS. TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS NON REPRÉSENTÉS LORS DE L'EXERCICE DE RECOURS POUR DÉNONCER DU HARCÈLEMENT ET UN CONGÉDIEMENT EN GUISE DE REPRÉSAILLES

(basé sur l'expérience de Véronique Lafleur)

Il est difficile d'appliquer et de respecter le délai de deux ans prévu depuis 2018 à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour porter plainte en matière de harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail régi par des contrats de travail collectifs. Les délais prévus pour déposer des griefs ou exercer un recours contre son syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation sont nettement plus courts. Ils privent les travailleurs syndiqués de leur guérison. L'ajout par le projet de loi no. 42 à l'article 81.20 de la LNT de la mention « Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective. » n'est pas suffisant. Par ailleurs, les délais pour exercer d'autres droits souvent nécessaires lors de telles situations sont aussi plus courts (congédiements en guise de représailles après l'exercice d'un droit; refus de l'employeur d'accorder le congé sans solde pour violence à caractère sexuel; des sommes non versées (salaire, indemnité de départ, vacances, etc.). L'adoption de la proposition de *Projet de loi visant l'harmonisation des droits et des délais d'exercices des recours lors de violences en milieu de travail* corrigerait ces iniquités entre travailleurs.

		AN 1												AN 2												AN 3					
TYPE DE TRAVAILLEURS	**ÉVÉNEMENTS**	déc. 2019	jan. 2020	fév. 2020	mar. 2020	avr. 2020	mai 2020	juin 2020	juil 2020	août 2020	sept 2020	oct. 2020	nov. 2020	déc. 2020	jan. 2021	fév. 2021	mar 2021	avr 2021	juin 2021	juil 2021	août 2021	sept. 2021	oct. 2021	nov. 2021	déc. 2021	jan. 2022	fév. 2022	mar 2022	avr 2022	mai 2022
TOUS	**HARCÈLEMENT**																														
	Dernier événement																														
SALARIÉS NON SYNDIQUÉS	**LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)**																														
	Délai: 2 ans après le **dernier événement**																														
	Répit pour la plaignante																														
	Dépôt de la plainte																														
	Enquête par la CNESST																														
SALARIÉS SYNDIQUÉS NON REPRÉSENTÉS PAR LEUR SYNDICAT (motifs variés: employés temporaires, en période d'essai; refus pour tout autre motif)	**CODE DU TRAVAIL (47.2)**																														
	Connaissance du refus de représentation du syndicat																														
	Délai: 6 mois après **connaissance** (refus)																														
	Dépôt de la plainte																														
	Préparation de la plainte (requête introductive d'instance)																														
	Préparation de l'audience (preuve, interrogatoire, etc.)																														
	Délai usuel du TAT avant une audience : 6 mois																														
	Audience 1 (remise : avis d'audience non reçu)																														
	Audience 2 (remise : erreur du Tribunal)																														
	Audience 3 (remise : état de santé de la plaignante)																														
	Détresse psychologique/Billet de médecin																														
	Décision du TAT: **fixer péremptoirement l'audience, délai: 10 jours pour fournir preuve**																														
	Demande du TAT: billet médical, **délai 10 jours (entre le 10 et 23 déc.)**																														
	Réponse - plaignante: délai impossible, étude de L. Haskell: égards aux victimes																														
	Décision du TAT: billet médical, délai prolongé au 31 janvier																														
	Audience **fixée péremptoirement par le tribunal, délai: 10 semaines pour fournir preuve**																														
	CONGÉDIEMENT EN GUISE DE REPRÉSAILLES APRÈS L'EXERCICE D'UN DROIT (LNT) (CNESST)																														
	Délai: 45 jours																														
	Dépôt de la plainte																														
	Réponse de la CNESST: plainte fondée, pas compétence																														
	Transfert de la plainte vers le TAT																														
	Audience 1 (remise)																														
	Audience 2 (**refus de remise, même sine die; maintien confirmé: 24 h avant l'audience**)																														
	Audience 2 (conf. Préparatoire: remise sine die)																														
	HARCÈLEMENT/DISCRIMINATION (CHARTE) (CDPJQ)																														
	Dépôt de la plainte																														
	Réponse de la CDPJQ: décline compétence																														

LÉGENDE

- Dates butoirs (dernier événement de harcèlement, expiration du délai de prescription, audiences, etc.)
- Volonté du législateur / répit pour la plaignante
- Dépôt de plainte
- Volonté du législateur / répit pour la plaignante
- Détresse psychologique déclarée par un médecin
- Décision du TAT: fixer péremptoirement l'audience, délai de 10 jours pour fournir preuve
- Préparation des recours (requête, preuve, etc.)

DOCUMENT DE TRAVAIL
SUJET À CHANGEMENT
(format 8 1/2 x 14)(en couleurs)
IMPRIMER LE PDF: "EN TAILLE RÉELLE"

Annexe 06 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie A_Sommaire_Rév2026

PROJET DE LOI VISANT À AMÉLIORER LA TRANSPARENCE, LA GOUVERNANCE ET LE PROCESSUS DÉMOCRATIQUE DE DIVERSES ASSOCIATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

ALLEZ BEAUCOUP PLUS LOIN!

DE LA NÉCESSITÉ DE MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEURS VICTIMES DE HARCÈLEMENTS SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE EN MILIEUX DE TRAVAIL RÉGIS PAR DES CONTRATS DE TRAVAIL COLLECTIFS

Considérations d'une « experte de vécu »
sur le projet de loi no. 3
Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et
le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail
déposé par le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet

Partie A

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Véronique Lafleur

Novembre 2025

Révision – Septembre 2026

SOMMAIRE EXÉCUTIF

On n'imagine jamais qu'on sera soi-même victime de violence. Mais voilà : je suis victime de violences. Experte de vécu, je prends parole sur le projet de loi no. 3 dans l'intérêt public, pour mieux protéger les victimes. Je ne suis pas anti qu(o)i que ce soit. Ce n'est pas une question d'allégeance. Il s'agit de violences à combattre, de « silences à faire taire ».

Pour avoir dit non à un *blow job* contre une job en milieu de travail pourtant syndiqué, je suis dans une spirale infernale depuis 7 ans. Ma dénonciation de harcèlements sexuel et psychologique me mène à la pauvreté. Les employeurs subséquents – régis par des contrats de travail collectifs – ne respectent pas leurs obligations en matière de violences (harcèlements, congé sans solde avec protection de l'emploi, risques psychosociaux, exercice du droit à un climat sain).

Violences : des employeurs prestigieux et des syndicats locaux délinquants, même après #metoo

Ce sont tous des employeurs prestigieux : une société parapublique (STM), une municipalité et son ombudsman (Ville de Montréal), une société d'État (SODEC), un syndicat national (FAE). Les harceleurs et les gestionnaires impliqués étaient tous membres d'un ordre professionnel. Les syndicats locaux – pour la plupart affiliés à la FTQ – manquent à leur devoir de juste représentation. Employeurs et syndicats ont affirmé que je n'avais pas droit à la représentation, au grief et à l'arbitrage en tant qu'employée temporaire ou en période d'essai, comme le stipulaient les contrats de travail collectifs. Mon approche de bonne foi ne les a pas convaincus de respecter les lois, même après le mouvement #metoo. J'ai dû exercer des recours pour faire respecter mes droits en matière de violences... *La honte n'est pas dans mon camp!*

Un drame personnel qui concerne 1,6 million de travailleurs syndiqués : ce n'est pas une affaire personnelle

Mon drame personnel met en lumière des enjeux structuraux qui concernent tous les travailleurs syndiqués – soit près de 40 % des travailleurs québécois ou 1,6 million de personnes – et plus particulièrement les travailleurs syndiqués à statut particulier : c'est-à-dire les employés temporaires et les travailleurs lors de leur période d'essai (qu'ils soient réguliers ou temporaires). Ce n'est donc plus une affaire personnelle. Contrairement à ce qu'on veut (faire) croire, les travailleurs syndiqués victimes de violences sont moins bien protégés que les travailleurs non-syndiqués.

PL3 : *Allez beaucoup plus loin!* pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements

Le projet de loi no. 3 - Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail est nécessaire, mais trop timide. Il doit être largement bonifié. Le législateur doit *Allez beaucoup plus loin! pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, pour faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et pour leur éviter l'appauvrissement*. Il doit mieux protéger les travailleurs syndiqués temporaires et ceux en période d'essai. Il doit s'assurer que les contrats de travail collectifs sont pleinement conformes aux lois applicables en droit du travail, y compris à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et à la Charte canadienne des droits et libertés. Dans ce mémoire (partie A) je soulève des questions d'intérêt public, j'identifie des enjeux structuraux et je propose des pistes de solutions concrètes ou législatives pouvant rapidement être mises en place.

Les travailleurs syndiqués : des enjeux structuraux limitent leurs protections et freinent l'accès à la justice

D'abord, il y a actuellement trois catégories de travailleurs victimes de violences en milieu de travail. Leurs protections et l'exercice de leurs droits ne sont pas les mêmes si ces travailleurs sont : 1) non syndiqués; 2) syndiqués et représentés par leur syndicat local; 3) syndiqués et non représentés par leur syndicat local. Ce n'est pas un détail. C'est une iniquité.

Le contexte est particulier pour les travailleurs syndiqués en cas de harcèlements : la victime syndiquée est dans la même situation qu'une victime de violences en droit criminel. Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte ou grief n'appartient pas à la victime, mais à l'institution (DPCP ou syndicat). Une travailleuse syndiquée harcelée ne

peut porter plainte directement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) ou à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPJQ). En cas de refus de représentation par son syndicat, la victime doit d'abord exercer un recours contre celui-ci pour manquement à son devoir de juste représentation. Le fardeau de preuve est sur ses épaules, sans droit d'appel. C'est un recours supplémentaire qu'il lui faut absolument « gagner » pour avoir le droit de dénoncer le harcèlement. Autrement, aucune plainte n'est possible contre l'employeur. Les recours contre des syndicats ont peu de chance de succès : seulement 9 % des plaintes exercées contre des syndicats impliquant des dénonciations de harcèlements subis ont été accueillies entre le 1er janvier 2016 et le 31 mai 2022 par le Tribunal administratif du travail. Une victime syndiquée a peu de chance de pouvoir dénoncer les harceleurs, d'obtenir réparation et de restaurer sa dignité. De leur côté, les salariés non syndiqués sont représentés gratuitement par des avocats à la CNESST.

De plus, les lois du travail prévoient des protections qui sont très difficilement applicables pour une victime syndiquée. La bonification de 90 jours à 2 ans du délai de prescription prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour porter plainte lors de harcèlement a créé un écart très important entre les délais des recours prévus pour les travailleurs syndiqués (grief, recours contre le syndicat pour manquement à la représentation), et tous les autres recours qui peuvent être nécessaires (congédiement en guise de représailles, plainte pécuniaire, etc.). Les délais varient entre 15 jours et 1 an.

La *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* a apporté une modification intéressante à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour faciliter le dépôt des griefs impliquant des allégations de harcèlement. Cependant, une modification au Code du travail est essentielle, car « dans la vraie vie », les syndicats locaux et les employeurs s'en tiennent aux clauses négociées et au Code du travail. Le législateur devrait aussi modifier les délais de tous les recours directs et indirects pouvant être exercés en cas de violences afin de les arrimer au délai de prescription de deux ans prévu à la LNT pour déposer une plainte en harcèlement (recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation, plainte pécuniaire, refus de congés sans solde avec protection d'emploi, congédiement en guise de représailles après l'exercice de droits impliquant des violences, les griefs pour ces motifs, etc.). Cela faciliterait l'exercice des recours pour toutes les parties : d'abord les victimes, mais aussi les employeurs, les syndicats locaux, les témoins, le Tribunal administratif du travail.

Malheureusement, il y a un décalage dans la bienveillance et la considération accordées aux victimes de violences en droit du travail par rapport à celui qu'offre le droit criminel depuis la création de tribunaux spécialisés en matière de violences. Bien que les victimes de violences en milieu de travail soient des victimes à part entière ayant besoin d'empathie, les recommandations-phares faites par le Comité d'expertes en harcèlement[1] n'ont pas été retenues : aucune division spécialisée en violences où siègeraient uniquement des juges ayant l'expertise requise n'a pas été créée au Tribunal administratif du travail. Pourtant, l'exercice de mes recours depuis cinq ans montre bien que le Législateur ne peut se fier avec candeur à cette institution. Dénoncer devant le Tribunal administratif du travail est un horrible calvaire! En amont et en audiences, les agissements des techniciennes, juges coordonnatrices, présidente, juges assignés ou représentants de l'employeur et du syndicat sont empreints de mythes et préjugés à l'égard d'une victime de violences. Ces gens-là banalisent les violences et en minimisent les impacts. Ils illustrent précisément ce que les victimes ne peuvent plus tolérer de la part de nos tribunaux. Un exemple? Alors qu'en tant que travailleuse syndiquée et victime de violences non représentée – ni par mon syndicat, ni par avocat – j'éprouvais de la détresse psychologique à préparer ma preuve, le juge Yves Lemieux a refusé des remises; il a même fixé péremptoirement des audiences prétendant « que le dossier s'étirait ». En plus de me mettre une pression indue à exercer le recours, ce juge allait justement à l'encontre de l'esprit du délai de prescription de deux ans prévu à la LNT pour dénoncer le harcèlement. Il a contribué à me priver de ce « repos » et cette guérison auxquels j'aurais eu droit en tant que salariée non syndiquée!

[1] Leur rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* a été déposé en mai 2023.

Un autre exemple? En 2024, après un repos forcé prolongé, j'ai dû littéralement me battre avec ce Tribunal afin qu'il ne maintienne pas les 6 journées d'audiences qu'il m'avait fixées sur une période de 14 semaines dans 4 dossiers distincts. La moitié des journées d'audiences étaient prévues au cours du seul mois de novembre 2024 : parmi ces 3 journées, 2 avaient été fixées péremptoirement par et devant ce juge terrorisant alors que ce dernier savait que d'autres audiences étaient prévues. Est-ce vraiment là une façon pour le Tribunal administratif du travail de « faciliter le parcours d'une victime de violences » ? Comment ne pas perdre des droits? Comment travailler en même temps, à plein temps, alors que je m'autoreprésente dans tous ces recours qu'il faut nécessairement préparer?

Parallèlement, plusieurs acteurs clefs pourtant formés en droit ignorent l'exclusivité du lien et du recours par les syndicats. Ils sont confus lorsqu'il est question de droits protégés en matière de violences dans un contexte de contrats de travail collectifs, de surcroît lorsque s'ajoute un congédiement en guise de représailles. D'ailleurs, même les syndicats locaux et les conseillers syndicaux rencontrés semblent méconnaître le congédiement en guise de représailles, prétextant que c'est semblable à un simple congédiement.

Un syndicat qui refuse de représenter une travailleuse victime de violences la largue dans le vide, littéralement. Il y a une absence de soutien des organismes communautaires ou juridiques qui freinent l'accès à la justice, même à « l'Aide juridique », même chez Rebâtir ou au sein des organismes juridiques ayant pour mission d'assurer l'accès à la justice.

Les travailleurs syndiqués temporaires ou en période d'essai: doublement limités en situation de harcèlements

Parmi les travailleurs syndiqués, près de 35 % – soit environ 560 000 personnes – sont davantage fragilisés en situation de harcèlements: ce sont les travailleurs temporaires. Ce sont principalement des femmes, des immigrants, des jeunes, soit des populations déjà vulnérables et qui, selon diverses études, sont justement plus à risque d'être victimes de harcèlements. En fait, de nombreux contrats de travail collectifs limitent les droits de ces travailleurs en les excluant de leur droit de représentation syndicale et en limitant diverses conditions de travail et avantages. Cette pratique perdure depuis 1980 et elle est largement documentée ! Injustes et inexcusables, ces iniquités prennent un sens encore plus incongru en cas de violences, car ces travailleurs n'ont pas les protections nécessaires pour parer les coups, pour se soigner, pour ne pas s'appauvrir en cas d'arrêt de travail forcé, pour être représentés par leur syndicat.

Dûment « négocié », le contrat de travail collectif régissant mon emploi en tant qu'employée temporaire à la STM est révélateur de ces disparités de traitement explicites (exclusions de certaines dispositions) ou implicites (conditions différentes pour un même droit). D'abord, l'acquisition de droits selon la durée du service continu pour les employés temporaires n'a pas son équivalent pour les employés réguliers. Alors que les employés temporaires n'ont aucun droit avant deux ans de service continu, les employés réguliers/permanents ont plein droit dès la fin de la période d'essai, et ce, tout en effectuant les mêmes tâches, dans un même établissement, pour la même organisation.

Puis, les employés temporaires acquièrent des droits – pourtant bien souvent d'ordre public, me semble-t-il – en fonction de la durée de service continu. Certains droits s'acquièrent uniquement après deux ans de service continu (congés payés en cas de maladie et assurance-salaire; mesures disciplinaires; assurances, évaluation des emplois; procédure de règlement de griefs; arbitrage). Plusieurs droits ne s'acquièrent jamais pour un employé temporaire, même après 2 ans de service continu. Il semble particulièrement étonnant que des employés temporaires n'acquièrent jamais les droits suivants : les congés parentaux; les libérations pour activités syndicales permanentes ou ponctuelles; la rémunération lors de mouvements de main-d'œuvre; les cours de perfectionnement; les congés sans salaire (surtout si on a en tête les congés sans solde avec protection de l'emploi pour divers motifs incluant la violence conjugale et sexuelle prévu à l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*).

Ces iniquités prévues au contrat de travail collectif de la STM ont amplifié les affres de mes harcèlements

Ma trajectoire est une illustration éloquente des impacts de ces iniquités pour les employés temporaires lors de harcèlements sexuel et psychologique. Les iniquités prévues au contrat de travail collectif de la STM (SCFP-2850) peuvent être regroupées selon trois catégories : 1) absence d'avantages à valeur pécuniaire (congés de maladie, assurance-salaire, assurances collectives, congés sans salaire); 2) absence de droit de représentation (accès aux mesures disciplinaires, accès à la procédure de griefs et à l'arbitrage, accès aux libérations pour activités syndicales); 3) limitation des possibilités professionnelles (calcul différent de la période d'essai, mouvements de la main-d'œuvre, différenciation du droit de postuler pour d'autres postes, d'améliorer sa situation professionnelle et financière, impossibilité d'obtenir une promotion). Conséquemment, pendant ces harcèlements, je n'avais pas la possibilité d'amoindrir les souffrances. La durée plus longue de la période d'essai m'a contrainte au silence et m'a fait subir ces harcèlements deux semaines – une éternité quand tu as la peur au ventre de rentrer au travail – de plus que si j'avais été une employée régulière. Poser ma candidature pour deux postes temporaires offrant notamment une augmentation salariale significative était impossible : j'ai donc été maintenue sous le joug de mon harceleur – alors mis en cause – pendant quatre mois supplémentaires !!! Pour dénoncer, je n'ai eu aucun droit à la représentation, au grief, à l'arbitrage. Pour changer les choses, il m'était impossible de m'impliquer dans les activités syndicales. Des travailleurs en période d'essai ou victimes de violence conjugale et de harcèlement discriminatoire auraient des impacts similaires.

Les travailleurs syndiqués temporaires : essentiels pour la prospérité, mais ayant des droits moindres selon le TAT ?

Les travailleurs temporaires sont précieux : pénurie, grands projets, population vieillissante, surplus de travail ponctuel; absences liées à un cancer, à des violences, à une maternité, à une invalidité épisodique, à la proche aidance, à des arrêts de travail. Ils travaillent à mi-temps pour partager leur expertise, pour être grands parents aimants, pour concilier travail et autres ambitions ou simplement « pour arriver ». Ces travailleurs temporaires ou en période d'essai sont pleinement protégés par les lois applicables en droit du travail : employeurs et syndicats doivent les respecter. Le tribunal administratif du travail aussi.

Pourtant, selon la décision rendue par le juge Yves Lemieux dans mon affaire contre mon syndicat à la STM, « en raison de l'existence d'un statut précaire et de l'absence de dérogation aux articles 6, 7 et 1375 du CcQ et de la Charte, un syndicat n'a pas à effectuer une enquête de la même ampleur que si le salarié avait eu droit à la procédure de grief ». Les employés syndiqués temporaires auraient des droits moindres ? Le devoir de représentation et d'enquête par le syndicat local serait moindre? Même en cas de harcèlements sexuel et psychologique? C'est inadmissible !!!!!!!! Ça contribue à l'inaccessibilité à la justice. Cette décision est défavorable pour moi, mais elle l'est aussi pour tous les autres travailleurs temporaires. Pourquoi aurais-je des droits moindres alors que la cotisation payée est la même que celle des employés réguliers ?!? Comment expliquer qu'alors qu'il a l'exclusivité du recours, un syndicat n'a pas à effectuer une enquête de la même ampleur que si le salarié avait eu droit à la procédure de grief alors que le contrat de travail collectif est non conforme ?!?!?!?!

Le législateur a la responsabilité de s'assurer de faire respecter les lois tant par les employeurs, les syndicats et que par le Tribunal. Il est important que ces parties respectent le Code du travail et les diverses lois applicables en droit du travail. Mon parcours montre qu'en plus de ne pas être conformes, les contrats de travail collectifs et les lettres d'entente ne sont pas toujours en vigueur : ils ne sont pas déposés au ministre, car « ce serait trop volumineux ». Les parties priorisent la doctrine (théorie d'estoppel) au lieu de respecter la loi (Code du travail). Selon un juge administratif du TAT, l'application du Code du travail est « somme toute relative ». Est-ce que le Tribunal administratif du travail, lieu ultime des droits du travail, applique convenablement le Code du travail, les diverses lois? Facilite-t-il les recours des victimes de violences?

Quatre expériences en milieux syndiqués qui soulèvent des questions d'intérêt public pour assurer les protections

Mes quatre expériences en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs entre 2018 et 2023 – une société parapublique (STM), une municipalité et son ombudsman (Ville de Montréal/Ombudsman), une société d'État (SODEC) et un syndicat national (FAE) – soulèvent des questions d'intérêt public pour garantir la protection des travailleurs et pour s'assurer que les employeurs respectent leurs diverses obligations en matière de violences. Les questions sont importantes : 1) les employeurs : peut-on s'y fier? La bonne foi suffit-elle?; 2) les contrats de travail collectifs : doit-on laisser les parties en décider ? Même en matière de violences et de harcèlements sexuel et psychologique ?; 3) les travailleurs : leurs droits sont-ils bien protégés, respectés ?; 4) les griefs : leur invisibilité et les motifs invoqués briment-ils « l'accès à la justice » pour les travailleurs?; 5) les « syndicats locaux » : sont-ils des représentants adéquats et volontaires en matière de violences ?; 6) les délais et les lois en matière de représentation, de harcèlement, de congédiement en guise de représailles et de plainte pécuniaire: sont-ils bien compris par les acteurs clefs? Sont-ils favorables à la guérison? ; 7) des membres d'ordres professionnels – dont le Barreau du Québec et l'Ordre des CRHA – qui négocient des clauses en deçà des lois applicables en matière de violences et de harcèlement, qui harcèlent eux-mêmes, qui congédient en guise de représailles la travailleuse qui dénonce, qu'en penser?

Ai-je vraiment accès à la justice ?

Depuis novembre 2018, ma vie est chamboulée. Bien que j'aie d'abord sollicité avec bonne foi les employeurs et les syndicats locaux afin de leur rappeler leurs responsabilités en matière de violences, j'ai dû exercer des recours devant le Tribunal administratif du travail. J'ai dénoncé « dans le système ». Comme il se doit. Comme je crois qu'il faut le faire.

Depuis 2020, j'exerce 8 recours devant ce Tribunal administratif du travail. Ces recours sont d'abord contre les syndicats locaux qui auraient dû me représenter, mais qui s'y refusent en prétextant que je suis employée temporaire et/ou en période d'essai. Par la suite, si ces plaintes sont accueillies, je pourrai exercer les recours nécessaires à l'égard des employeurs délinquants, soit 8 autres recours.

Est-ce qu'en tant que travailleuse régie par des contrats de travail collectifs qui dit NON à un *blow job* pour une job, j'ai vraiment accès à la justice?

Allez beaucoup plus loin! pour la transparence, la gouvernance et le processus démocratique.... et la conformité

Je le dis haut et fort : le projet de loi no. 3 est nécessaire, mais trop timide. Le législateur doit aller beaucoup plus loin.

Oui, il faut assurer l'accès à des états financiers vérifiés – non seulement aux travailleurs de l'unité d'accréditation, mais au grand public. Les états financiers vérifiés devraient être déposés auprès du ministre du Travail, comme il se devrait pour les contrats de travail collectifs. Oui, évidemment, les scrutins doivent être faits à vote secret d'une majorité – absolue SVP! – et ce, aussi et surtout dès l'accréditation. Qui sait si les travailleurs peu scolarisés et peu fortunés dans cet entrepôt d'Amazon ont vraiment pu voter sereinement, sans être soudoyés? La question se pose, d'autant que la syndicalisation de ce premier entrepôt aurait – selon les dires mêmes des dirigeants des syndicats national et local – entrainé la fermeture de tous les autres entrepôts au Québec faisant perdre des milliers d'emplois. Oui, évidemment, il faut être furieux lorsque des cotisations syndicales paient du gypse, du Lagavulin ou des envolées ratées vers Dubai ou le Brésil. Oui, évidemment, il faut être furieux lorsque des cotisations syndicales paient des avocats pour qu'un syndicat national poursuive au lieu de rétribuer ses grévistes scandant et sifflant dans l'frette. Mais il faut être encore plus furieux parce que ce même syndicat – en tant qu'employeur – contraint une employée harcelée à judiciariser sa souffrance. Le législateur doit être furieux de ce que les cotisations syndicales ne paient pas!

Oui, évidemment, il faut être furieux. Mais surtout, le législateur doit largement bonifier ce projet de loi pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs; il doit faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et leur éviter l'appauvrissement.

Pistes de solution et recommandations : le statu quo est impossible

Pour l'instant, voici quatre pistes de solution pour le législateur : 1) légiférer pour harmoniser les droits et les délais d'exercice de recours lors de violences au travail; 2) assurer la conformité et la transparence des griefs : avoir un « chien de garde » pour protéger les travailleurs syndiqués; 3) assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués : aucune distinction tolérée; 4) assurer la liberté d'association à tous les travailleurs.

Pour nourrir la réflexion du législateur afin qu'il harmonise les droits et les délais d'exercice de recours lors de violences au travail, je lui soumets humblement une proposition de projet de loi ayant 3 objectifs : 1) s'assurer que tous les travailleurs québécois soient également protégés devant les violences en milieu de travail et lors de l'exercice de leurs droits, 2) s'assurer que tous les travailleurs victimes aient ce délai de deux ans avant de dénoncer les violences et litiges connexes, puis 3) harmoniser les délais de prescription des recours directement ou indirectement liés à une situation de harcèlement sexuel, psychologique ou de violence à caractère sexuel en milieu de travail par souci d'efficacité et d'empathie. Il suffit de modifier ou ajouter 12 articles au Code du travail, à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT).

Avoir un « chien de garde » permettrait d'assurer la conformité des contrats de travail collectifs et la transparence des griefs pour protéger les travailleurs syndiqués. À défaut de créer une entité nouvelle, une bonification des rôles et des mandats d'organismes publics existants – le ministère du Travail, la CNESST et l'Office des professions – permettrait cette vigilance. Déjà nommé dépositaire, le rôle du ministère peut être bonifié afin qu'il devienne un maillon essentiel dans la circulation et la validation de dépôt et de conformité des contrats de travail collectifs. Il deviendrait aussi le dépositaire de tout grief syndical ou patronal impliquant des violences, et des décisions prises à leur sujet. La CNESST effectuerait une validation légale sommaire afin de s'assurer qu'aucune clause ne soit en deçà des lois du travail d'ordre public, et que le contenu respecte l'esprit et la lettre de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et tout autre loi ou règlement dont elle est la gardienne. En cas d'avis de non-conformité par la CNESST, l'Office des professions vérifierait si un des signataires est membre d'un ordre professionnel et sévirait en conséquence.

Assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués est primordial. Aucune distinction ne doit être tolérée. Que ce soit entre travailleurs non syndiqués vs les travailleurs syndiqués, ou entre les travailleurs syndiqués qu'ils soient en période d'essai, employés temporaires, employés réguliers. Plusieurs avenues sont possibles : 1) moderniser véritablement le Code du travail, 2) avoir un « chien de garde » indépendant, puis, 3) assurer la liberté d'association.

La liberté d'association est un droit fondamental pour tous. Ce droit constitutionnel à la liberté d'association est-il aussi applicable aux employés temporaires ? Aux employés en période d'essai ? Le législateur pourrait-il s'assurer que les voix qui s'élèvent depuis maintenant deux ans pour revendiquer le droit à l'association des syndicats se rappellent qu'elles en ont aussi une obligation à l'égard de tous les travailleurs syndiqués ?

Le législateur doit tout faire pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, pour faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et pour leur éviter l'appauvrissement.

Annexe 07 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie B_Sommaire_Recommandations_Rév2026

PROJET DE LOI VISANT À AMÉLIORER LA TRANSPARENCE, LA GOUVERNANCE ET LE PROCESSUS DÉMOCRATIQUE DE DIVERSES ASSOCIATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

ALLEZ BEAUCOUP PLUS LOIN!

Considérations d'une « experte de vécu »
sur le projet de loi no. 3
Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et
le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail
déposé par le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet

Partie B

SOMAIRE EXÉCUTIF &
LISTE DES RECOMMANDATIONS

Véronique Lafleur
Décembre 2025
Révision – Septembre 2026

SOMMAIRE EXÉCUTIF (PARTIE B)

J'ai été victime de violences en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs. Pour avoir dit non à un *blow job* contre une job en milieu de travail pourtant syndiqué, je suis dans une spirale infernale depuis 7 ans. Ces quatre employeurs prestigieux sensibles aux violences n'ont pourtant pas respecté leurs obligations (harcèlements, congé sans solde avec protection de l'emploi, risques psychosociaux, exercice du droit à un climat sain) : une société parapublique (STM), une municipalité et son ombudsman (Ville de Montréal), une société d'État (SODEC), un syndicat national (FAE). Les syndicats locaux – pour la plupart affiliés à la FTQ – ont failli à leur devoir de juste représentation. Employeurs et syndicats ont affirmé que, selon les contrats de travail collectifs, je n'avais pas droit à la représentation, au grief et à l'arbitrage en tant qu'employée temporaire ou en période d'essai. Mon approche de bonne foi ne les a pas convaincus de respecter les lois, même après le mouvement #metoo. J'ai dû exercer des recours pour entendre mes droits en matière de violences... Mon drame personnel met en lumière des enjeux structuraux limitant les droits de tous les travailleurs syndiqués, mais plus particulièrement ceux des employés temporaires ou en période d'essai. Contrairement à ce qu'on veut (faire) croire, les travailleurs syndiqués victimes de violences sont moins bien protégés que les travailleurs non-salariés, même après #metoo. *La honte n'est pas dans mon camp!* Experte de vécu, je prends parole sur le projet de loi no. 3 dans l'intérêt public, pour mieux protéger les victimes. Je ne suis pas anti qu(o)i que ce soit. Ce n'est pas une question d'allégeance. Il s'agit de violences à combattre, de « silences à faire taire ».

PL3 : *Allez plus loin !* une occasion nécessaire de donner clairement voix aux salariés

Alors que la partie A de mon mémoire porte principalement sur les enjeux structuraux ayant drastiquement amplifiés les violences subies puis sur la non-conformité des contrats de travail collectifs, dans la présente partie B, je m'attarde davantage sur les modifications prévues au projet de loi, à la lumière de mes propres expériences auprès de quatre syndicats locaux pour la plupart affiliés à la FTQ. Je prends aussi appui sur une revendication récente de l'Intersyndicale des femmes pour illustrer la grande nécessité d'assurer aux travailleurs, aux citoyens et aux contribuables une transparence améliorée, une gouvernance bonifiée et des processus réellement démocratiques au sein des syndicats nationaux et locaux, qui sont des joueurs et des partenaires clés du dialogue social et du savoir-vivre ensemble.

Des documents essentiels impossibles à obtenir de la part des syndicats locaux : « c'est de la régie interne! », dit-on

Contrairement à ce que disent les dirigeants des grandes centrales syndicales ou des voix de la société civile, il n'est pas facile d'obtenir des documents élémentaires de la part de syndicats, et ce, même si le Code du travail reconnaît certains droits aux salariés. Que ce soit lorsque j'étais en emploi, après mon départ ou dans le cadre de mes démarches judiciaires, je n'ai jamais réussi à obtenir de la part de mes représentants syndicaux locaux des informations pourtant légitimes. Pensons notamment aux contrats de travail collectifs en vigueur, aux griefs syndicaux ou patronaux déposés, aux états financiers, aux statuts et règlements, au dossier me concernant colligé par le syndicat local incluant de précieuses notes de rencontres avec les ressources humaines. Des documents finalement obtenus se sont avérés être incomplets. De plus, alors que se constituait le comité de négociation, une présidente de syndicat local a refusé que je m'y implique, sous prétexte que j'étais employée temporaire. Pendant ces emplois, aucune instance syndicale où poser des questions ou obtenir des informations n'a eu lieu. La réponse souvent entendue de la bouche des représentants syndicaux, et ce, même en audience devant le Tribunal administratif du travail? « C'est de la régie interne! »

Des considérations générales sous-jacentes sur lesquelles sont appuyées mes remarques sur le projet de loi étudié

En tant que travailleuse syndiquée, certaines considérations générales guident mes recommandations au-delà des violences subies. 1) D'abord, le législateur a la responsabilité de se préoccuper du bien-être et du bénéfice de tous les citoyens au travail, y compris ceux régis par des contrats de travail collectifs. Il doit s'assurer que les lois applicables en droit du travail y soient appliquées. 2) Les attentes premières à l'égard des syndicats de tout acabit sont de négocier,

former et représenter, alors que cette « représentation » est un privilège qui requiert humilité et reconnaissance, où le salarié est au centre de toute action syndicale. 3) Les documents touchant directement les droits et les cotisations des salariés doivent être publics pour tous (par ex. états financiers, statuts et règlements, contrats de travail collectifs, griefs). Considérant que tout travailleur n'a pas nécessairement l'expertise, la compréhension et la capacité d'analyse pour bien apprécier, journalistes, chercheurs, experts doivent pouvoir y accéder facilement. 4) Les syndicats nationaux devraient être imputables pour leurs syndicats locaux et les syndicats affiliés, y compris pour prendre les charges des plus petits syndicats, par solidarité! 5) Tous les syndicats québécois doivent honorer leur rôle et leur leadership comme prévu à la Convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) maintenant en vigueur au Canada, et, finalement, 6) la féminisation du pouvoir n'aura de sens que si les femmes savent prendre verbe et parole de femmes.

Pour assurer de bonnes pratiques et pour donner clairement voix aux salariés : 22 recommandations

Ce que propose le projet de loi est nécessaire à tous égards. Quatre recommandations faites au législateur bonifient les éléments du projet. Les autres recommandations portent sur des éléments nouveaux, suite à mes expériences auprès de syndicats locaux, de conseillers syndicaux et du Tribunal administratif du travail. Ces recommandations respectent les objectifs du projet de loi : d'abord la gouvernance, la transparence, puis le processus démocratique.

Pour renforcer la gouvernance, les précisions suggérées sur les statuts et règlements sont fort utiles. Cependant, il serait judicieux d'ajouter une obligation de remettre une copie des statuts et règlements au salarié qui le demande (R#1), de les rendre disponibles facilement sur le site web du syndicat local (R#2), voire de les rendre publics par un dépôt au ministre du Travail (surtout si le dépôt des états financiers est obligatoire) (R#3).

Toujours pour renforcer la gouvernance, le législateur pourrait rendre obligatoire l'inscription des syndicats locaux au Registre des entreprises du Québec (R#4); mettre en place un « chien de garde » indépendant pour assurer la conformité des contrats de travail collectifs (R#5; et voir aussi les recommandations de la Partie A); établir des règles pour la signature des contrats de travail collectifs en précisant les informations requises au sujet des signataires, notamment : noms complets lisibles, titres au sein du comité de négociation et du syndicat, titre du poste dont l'employé syndiqué est libéré, date du mandat, date de l'élection, etc. (R#6).

De plus, le législateur pourrait préciser l'obligation syndicale à l'égard d'un nouveau salarié (rencontre de bienvenue; transmission du contrat de travail collectif; présentation du comité exécutif, des délégués et de la structure syndicale; des précisions sur les prises de position ou les luttes juridiques (R#7). Il pourrait aussi préciser l'obligation syndicale à l'égard des outils technologiques distincts de ceux de l'employeur pour préserver l'intégrité des travailleurs et de leur preuve, le cas échéant (R#8). Afin d'éviter les conflits d'intérêts par les dirigeants des syndicats locaux, le législateur devrait rendre obligatoire l'inscription des organisations syndicales et des groupes intersyndicaux au Registre des lobbyistes du Québec (R#9), ajouter une Déclaration obligatoire de conflits d'intérêts (R#10) et prévoir une obligation de retrait de la représentation par le syndicat local en cas de conflits. Dans ces cas, le syndicat national pourrait prendre le relais ou le législateur pourrait proposer la désyndicalisation des postes visés par un tel conflit (R#11).

**

Pour favoriser une meilleure transparence, il est important que tous les salariés aient accès aux états financiers, mais il serait préférable de les rendre publics par un dépôt au ministre du Travail (R#12).

Pour véritablement assurer la transparence pour le travailleur en matière de contrats de travail collectifs, le législateur devrait préciser le dépôt des contrats de travail collectifs, notamment la partie et le délai (R#13), en renforcer l'obligation par l'ajout de pénalités aux deux parties en cas de manquement (R#14) et retirer la possibilité de déposer

les contrats de travail collectifs plus tard avec un effet rétroactif (R#15). De plus, la transmission des griefs aux travailleurs concernés et au ministre du Travail devrait être systématique et obligatoire (R#16).

La transparence de sa cotisation syndicale payée annuellement devrait être donnée dès le processus de préembauche. Le salarié devrait connaître le pourcentage et le montant de la cotisation syndicale qu'il devra annuellement payer; incluant une ventilation des sommes versées aux autres syndicats. Une mise à jour serait faite ensuite annuellement, soit à chaque début d'année financière syndicale (R#17). Tout syndicat local devrait être obligé d'accorder au salarié un accès sans contrainte au dossier qu'il a colligé sur les démarches faites avec l'employeur (R#18).

**

Enfin, pour améliorer le processus démocratique, une distinction de cotisation obligatoire et de cotisation facultative est nécessaire. Elle permet de ramener l'essentiel et les attentes premières à l'égard d'un syndicat : représenter, négocier et former. Avant de faire du lobbyisme, il importe de s'assurer que tous les salariés des syndicats locaux et affiliés soient bien représentés. Ensuite, il faut voir à ce que les syndicats locaux, les affiliés, leurs représentants, les délégués et les membres de tous les comités exécutifs nationaux et locaux forment, représentent et négocient avec excellence et rigueur pour tous leurs salariés. Avant toute chose, les dirigeants syndicaux ont pour rôle de gérer leurs organisations selon les bonnes pratiques. Obtenir le consentement libre et éclairé par vote de l'ensemble des cotisants – tant les membres que les non-membres – avant de mener toute autre lutte est élémentaire (R#19). Demander le consentement des cotisants est tout sauf un « effritement de la démocratie ».

Un ajout est toutefois important : considérant que le législateur veut – avec le présent projet de loi no. 3 – éviter les représailles, l'intimidation et les menaces à l'endroit d'un salarié qui exprime sa dissidence lors d'une réunion ou d'un vote tenu, une obligation de tenir un vote secret dès l'accréditation serait pertinente. Le cas récent d'Amazon montre que la syndicalisation d'un seul établissement sous une bannière peut – selon les dires mêmes des dirigeants des syndicats national et local – entrainé la fermeture de tous les autres entrepôts au Québec faisant perdre des milliers d'emplois. Le législateur peut s'inspirer d'une situation similaire révélée par la course à la chefferie du parti de l'opposition et par l'adoption rapide du *projet de loi no. 14 – Loi visant à renforcer l'intégrité du vote dans le cadre des campagnes à la direction d'un parti politique et des courses à l'investiture*. Le scrutin lors du changement d'adhésion doit aussi être secret (R#20). Enfin, considérant les impacts importants que peuvent avoir des grèves sur la population, celle-ci devrait pouvoir connaître le nombre et le pourcentage de membres ayant exercé leur droit de vote (accréditation, entente de principe, vote de grève, etc.) (R#21). Puis, tout nouveau salarié devrait être informé dès son arrivée des prises de position et des luttes juridiques par les syndicats nationaux et locaux (R#22).

Un exemple concret de la nécessité du projet de loi no.3 ? L'Intersyndicale des femmes revendique 10 jours de congés payés pour les victimes de violence conjugale

En tant que travailleuse régie par 4 contrats de travail collectifs entre 2018 et 2023 – alors que j'étais membre en bonne et due forme –, je n'ai jamais été sollicitée par mes représentants syndicaux pour donner mon avis sur l'utilisation des cotisations et sur des positions médiatiques ou juridiques qui étaient/seraient prises par l'un de mes syndicats ou par des associations tierces au sein dans lesquelles mes syndicats étaient impliqués. Le hasard m'a informée.

C'est le cas d'une position défendue apparemment depuis quelques années par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE). Alors que j'y ai travaillé en 2023, ce n'est qu'en octobre dernier en lisant le journal la Presse que j'ai appris dans une lettre ouverte signée par l'Intersyndicale des femmes (et une centaine de cosignataires) que la FAE participait à ce groupe intersyndical et revendiquait une modification à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), afin que 10 jours de congés soient payés aux victimes de violence conjugale « pour fuir ». En tant qu'ancienne employée syndiquée de la FAE, j'y vois un problème. Cette revendication soulève des questions qui me semblent être directement

en lien avec le *projet de loi no. 3 – Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, y compris au sujet des cotisations « facultatives ».

Selon moi, cette revendication de l'Intersyndicale des femmes confirme la nécessité d'informer adéquatement les salariés sur les luttes menées et d'obtenir leur consentement libre et éclairé quant à l'usage fait des cotisations payées et automatiquement prélevées par l'employeur. Si j'avais eu l'occasion de m'exprimer, j'aurais certainement refusé qu'une part de ma cotisation soit dédiée à une telle militance pour les victimes de violence conjugale, et ce, avant/sans que les syndicats locaux et nationaux membres de cette « Intersyndicale » militent très activement pour 1) assurer les protections des travailleuses victimes de harcèlements sexuel ou psychologique en leurs rangs (tables de négos) et qu'ils 2) défendent les droits de celles-ci auprès du législateur. La partie A de mon mémoire présentait de façon exhaustive les enjeux structuraux dont doivent d'abord s'occuper le législateur et les syndicats nationaux et locaux – en étroite collaboration – afin de mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs.

Mais il y a plus : j'aurais aimé souligner à la FAE que des protections en droit du travail sont déjà plus généreuses pour la violence conjugale que pour les harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail, rendant leur militance « facultative » !!!!

En fait, selon de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) (art. 51 par. 16), les victimes de violence conjugale jouissent d'une double protection : une 1re protection existe si la violence conjugale est perpétrée sur les lieux de travail et une 2e protection existe dès que l'employeur sait ou devrait savoir que le travailleur y est exposé (sous-entendant qu'il « en est victime dans sa vie privée »). L'employeur a alors un rôle de soutien : il fait partie du « filet de sécurité ».

La victime de violences en milieu de travail n'a pas ce « filet de sécurité ». Les harcèlements sexuel et psychologique sont protégés uniquement lorsqu'ils sont perpétrés sur les lieux de travail. Les harcèlements qui seraient perpétrés sur un autre lieu de travail – actuel ou passé – ne bénéficient d'aucune protection. Ce n'est pas un détail pour de multiples raisons structurelles. D'abord, les effets de la violence et du trauma peuvent se déployer dans le temps et perdurer, d'autant que les délais du système de justice en rallongent souvent les impacts de longues années. Vraisemblablement, la victime ne travaillera plus chez ce premier employeur délinquant au moment d'exercer ses recours devant le Tribunal pertinent. Les agissements hostiles de ce premier employeur pourraient donc avoir des répercussions importantes chez les employeurs subséquents. Pour l'instant, ces employeurs subséquents n'ont aucune responsabilité : ils n'ont aucune obligation de soutenir et de contribuer favorablement à la dénonciation ou à la guérison de la victime de harcèlements sexuel et psychologique d'un employeur précédent.

Aussi, plusieurs travailleurs peuvent cumuler plus d'un emploi simultanément. S'ils subissent de la violence psychologique ou sexuelle en milieu de travail, selon les lois actuelles, ils ne seront protégés que chez l'employeur délinquant. Ils devront continuer à travailler comme si de rien n'était chez leur 2e employeur. Par exemple, si l'employeur A d'une travailleuse cumulant deux emplois est délinquant et lui fait subir du harcèlement, elle n'aura aucune protection chez son employeur B – ce dernier n'a pas à la soutenir, comme il aurait à le faire si elle était victime de violence conjugale –, à moins que cet employeur B manque lui-même à l'une ou l'autre de ses obligations. Il n'a aucun soutien à offrir en lien avec la violence passée. Pourtant, la travailleuse qui vit de la violence conjugale (lieu A) est protégée chez son employeur (lieu B) N'est-ce pas une iniquité entre protections des victimes selon la nature de la violence?

Parallèlement, la *Loi sur les normes du travail* (art. 79.1) prévoit un congé sans solde avec protection de l'emploi (absence de 26 semaines sur une durée de 52 semaines) notamment pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel. Cependant, la protection est moins claire pour le harcèlement sexuel qui serait subi en milieu de

travail. Quant au harcèlement psychologique subi en milieu de travail – et toute violence psychologique, d'ailleurs – cet article 79.1 ne prévoit aucun congé sans solde avec protection de l'emploi. Donc, à la lumière de ces deux articles de lois importantes en droit du travail, malgré de belles avancées législatives depuis quelques années, les harcèlements – sexuel ou psychologique – en milieu de travail ont des protections moindres dans le cadre législatif actuel en droit du travail que pour la violence conjugale....

Pourtant, la revendication de l'Intersyndicale des femmes ne cherche pas à protéger les victimes de harcèlements en milieu de travail en leur obtenant ce droit à un congé sans solde avec protection de l'emploi et ces mêmes 10 jours de congés rémunérés. Elle ne milite pas pour obtenir aussi ces 10 jours de congés rémunérés aux victimes de violence sexuelle ou aux travailleurs protégés par les autres motifs prévus à la section de la Loi qu'elle veut faire modifier (maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident). Si ce choix est étonnant de la part d'organisations syndicales, il est encore plus surprenant que des professeurs bien informés, des chercheurs spécialisés en droit et en relations de travail endossent une revendication si peu inclusive, voire discriminatoire.

Collectivement, nous avons besoin que des voix s'élèvent pour inspirer les changements législatifs nécessaires pour les victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail ainsi que les victimes de toute violence psychologique. L'Intersyndicale des femmes milite plutôt pour la violence conjugale. J'aurais donc aimé rappeler à mes représentants syndicaux de la FAE qu'il y a bien des vides législatifs à combler pour mieux protéger directement les travailleurs – syndiqués et non syndiqués – avant de militer pour une seule catégorie de victimes de violences de la société civile. Il ne s'agit pas de nier l'importance d'agir pour le soin des victimes de violence conjugale. C'est une question d'obligations. C'est une question de rôle, de *core business*, de « priorités des priorités ». C'est un exemple pertinent où une lutte peut être socialement importante, mais syndicalement « facultative ». Cependant, sans le projet de loi no. 3, je n'ai aucune occasion d'exprimer ma réflexion, mon désaccord, de voter.

En tant que femme, citoyenne, moi-même victime de violences, sans le projet de loi no. 3 – et les ajouts que je suggère au législateur – il est aussi impossible d'en savoir davantage sur cette Intersyndicale des femmes, dont j'ignore tout.

Aucune information normalement disponible de sources publiques fiables et facilement accessibles ne permet de connaître les noms et les mandats des dirigeants actuels, l'équipe de travail, leur processus de sélection, leurs modes de financement, les statuts et règlements, la part des cotisations reçue des travailleurs, etc. Est-ce seulement les femmes qui s'y prononcent, qui cotisent ? Pourtant, des hommes sont aussi victimes de violence conjugale? Aucun détail ne précise la façon d'établir les priorités, les revendications, les prises de parole publiques. Où trouver le plan stratégique? Même le dernier mémoire déposé en commission parlementaire est silencieux sur ces auteurs. Peut-on parler de transparence ? De bonne gouvernance ? De bons processus démocratiques?

Selon moi, cet exemple de l'Intersyndicale des femmes confirme assurément la nécessité pour le ministre du Travail d'aller de l'avant : son projet de loi no. 3 visant à « renforcer la gouvernance », à « favoriser une meilleure transparence » et à « améliorer le processus démocratique » des associations syndicales est important. Le flou autour de l'Intersyndicale des femmes illustre la nécessité de bonifier le projet de loi en incluant certaines recommandations faites à la lumière de mon parcours.

PL3 : *Allez plus loin !* une occasion nécessaire de donner clairement voix aux salariés

Le projet de loi no. 3 – Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail est perfectible, mais nécessaire. Il faut assurément améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations. Le ministre du Travail a le mérite d'agir pour moderniser le régime syndical, pour le bien-être et le bénéfice des citoyens au travail. C'est une occasion nécessaire de donner clairement voix aux salariés.

1. LISTE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION NO.1: Ajouter une obligation de remettre une copie des statuts et règlements au salarié qui le demande

RECOMMANDATION NO.2: Ajouter une obligation de rendre les statuts et règlements disponibles facilement sur le site web du syndicat local, le cas échéant

RECOMMANDATION NO.3: Ajouter une obligation de rendre publics les statuts et règlements par un dépôt au ministre du Travail (surtout si le dépôt des états financiers est obligatoire)

RECOMMANDATION NO.4 : Ajouter l'inscription obligatoire des syndicats locaux au Registre des entreprises du Québec (REQ)

RECOMMANDATION NO.5: Mettre en place un « chien de garde » indépendant (voir Partie A pour détails)

RECOMMANDATION NO.6: Préciser les informations requises au sujet des signataires des contrats de travail collectifs, notamment : noms, titres au sein du comité de négociation et du syndicat, titre du poste dont l'employé syndiqué est libéré, date du mandat, date de l'élection, etc.

RECOMMANDATION NO.7: Préciser l'obligation syndicale à l'égard d'un nouveau salarié (rencontre de bienvenue; transmission du contrat de travail collectif; présentation du comité exécutif, des délégués et de la structure syndicale, incluant des précisions sur les prises de position ou les luttes juridiques (voir section sur le processus démocratique))

RECOMMANDATION NO.8: Préciser l'obligation syndicale à l'égard des outils technologiques distincts pour préserver l'intégrité des travailleurs protégés par l'unité d'accréditation

RECOMMANDATION NO.9: Ajouter l'inscription obligatoire des centrales syndicales et des groupes intersyndicaux au Registre des lobbyistes

RECOMMANDATION NO.10 : Ajouter une Déclaration obligatoire de conflits d'intérêts et de conflits de rôle par les dirigeants des syndicats locaux

RECOMMANDATION NO.11 : Ajouter une obligation de retrait de la représentation par le syndicat local en cas de conflits d'intérêts ou de rôle. Dans ces cas, le syndicat national pourrait prendre le relais, ou le législateur pourrait proposer la désyndicalisation des postes visés par un tel conflit

RECOMMANDATION NO.12: Ajouter une obligation de rendre publics les états financiers par un dépôt au ministre du Travail

RECOMMANDATION NO.13 : Préciser le dépôt des contrats de travail collectifs, notamment la partie ayant l'obligation d'en faire le dépôt (vraisemblablement le syndicat) et le délai pour l'effectuer dépôt

RECOMMANDATION NO.14 : Renforcer l'obligation de dépôt des contrats de travail collectifs par l'ajout de pénalités aux deux parties en cas de manquement

RECOMMANDATION NO.15 : Retirer la possibilité de déposer les contrats de travail collectif plus tard et l'effet rétroactif

RECOMMANDATION NO.16 : Ajouter une obligation de transmettre systématiquement les griefs aux travailleurs concernés et au ministre du Travail

RECOMMANDATION NO.17 : Ajouter une obligation de transmettre, dès le processus de préembauche, le pourcentage et le montant de la cotisation syndicale qui sera annuellement payée (en fournir le prorata si l'embauche est en cours d'année financière syndicale). L'information transmise au salarié devra aussi inclure une ventilation des sommes versées à chacune des instances. Une mise à jour devra être faite ensuite annuellement, i.e. à chaque début d'année financière syndicale.

RECOMMANDATION NO.18 : Ajouter une obligation d'accorder au membre un accès sans contraintes à son dossier auprès de son syndicat local

RECOMMANDATION NO.19 : S'assurer que tous les cotisants – tant les membres que les non-membres – auront l'occasion de voter.

RECOMMANDATION NO.20 : Ajouter une obligation de tenir un vote secret dès l'accréditation et aussi lors du changement d'adhésion

RECOMMANDATION NO.21 : Ajouter une obligation de communiquer le nombre et le pourcentage de membres ayant exercé leur droit de vote (accréditation, entente de principe, vote de grève, etc.)

RECOMMANDATION NO.22: Ajouter une obligation d'informer tout nouveau salarié dès son arrivée des prises de position et des luttes juridiques par les syndicats nationaux et locaux (voir section sur la gouvernance)

Annexe 08 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie A_Intégrale incl. sommaire_Rév2026

PROJET DE LOI VISANT À AMÉLIORER LA TRANSPARENCE, LA GOUVERNANCE ET LE PROCESSUS DÉMOCRATIQUE DE DIVERSES ASSOCIATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

ALLEZ BEAUCOUP PLUS LOIN!

DE LA NÉCESSITÉ DE MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEURS VICTIMES DE HARCÈLEMENTS SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE EN MILIEUX DE TRAVAIL RÉGIS PAR DES CONTRATS DE TRAVAIL COLLECTIFS

Considérations d'une « experte de vécu »
sur le projet de loi no. 3
Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et
le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail
déposé par le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet

Partie A

Véronique Lafleur
Novembre 2025
Révision – Septembre 2026

SOMMAIRE EXÉCUTIF

On n'imagine jamais qu'on sera soi-même victime de violence. Mais voilà : je suis victime de violences. Experte de vécu, je prends parole sur le projet de loi no. 3 dans l'intérêt public, pour mieux protéger les victimes. Je ne suis pas anti qu(o)i que ce soit. Ce n'est pas une question d'allégeance. Il s'agit de violences à combattre, de « silences à faire taire ».

Pour avoir dit non à un *blow job* contre une job en milieu de travail pourtant syndiqué, je suis dans une spirale infernale depuis 7 ans. Ma dénonciation de harcèlements sexuel et psychologique me mène à la pauvreté. Les employeurs subséquents – régis par des contrats de travail collectifs – ne respectent pas leurs obligations en matière de violences (harcèlements, congé sans solde avec protection de l'emploi, risques psychosociaux, exercice du droit à un climat sain).

Violences : des employeurs prestigieux et des syndicats locaux délinquants, même après #metoo

Ce sont tous des employeurs prestigieux : une société parapublique (STM), une municipalité et son ombudsman (Ville de Montréal), une société d'État (SODEC), un syndicat national (FAE). Les harceleurs et les gestionnaires impliqués étaient tous membres d'un ordre professionnel. Les syndicats locaux – pour la plupart affiliés à la FTQ – manquent à leur devoir de juste représentation. Employeurs et syndicats ont affirmé que je n'avais pas droit à la représentation, au grief et à l'arbitrage en tant qu'employée temporaire ou en période d'essai, comme le stipulaient les contrats de travail collectifs. Mon approche de bonne foi ne les a pas convaincus de respecter les lois, même après le mouvement #metoo. J'ai dû exercer des recours pour faire respecter mes droits en matière de violences... *La honte n'est pas dans mon camp!*

Un drame personnel qui concerne 1,6 million de travailleurs syndiqués : ce n'est pas une affaire personnelle

Mon drame personnel met en lumière des enjeux structuraux qui concernent tous les travailleurs syndiqués – soit près de 40 % des travailleurs québécois ou 1,6 million de personnes – et plus particulièrement les travailleurs syndiqués à statut particulier : c'est-à-dire les employés temporaires et les travailleurs lors de leur période d'essai (qu'ils soient réguliers ou temporaires). Ce n'est donc plus une affaire personnelle. Contrairement à ce qu'on veut (faire) croire, les travailleurs syndiqués victimes de violences sont moins bien protégés que les travailleurs non syndiqués.

PL3 : *Allez beaucoup plus loin!* pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements

Le projet de loi no. 3 - Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail est nécessaire, mais trop timide. Il doit être largement bonifié. Le législateur doit *Allez beaucoup plus loin! pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, pour faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et pour leur éviter l'appauvrissement*. Il doit mieux protéger les travailleurs syndiqués temporaires et ceux en période d'essai. Il doit s'assurer que les contrats de travail collectifs sont pleinement conformes aux lois applicables en droit du travail, y compris à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et à la Charte canadienne des droits et libertés. Dans ce mémoire (partie A) je soulève des questions d'intérêt public, j'identifie des enjeux structuraux et je propose des pistes de solutions concrètes ou législatives pouvant rapidement être mises en place.

Les travailleurs syndiqués : des enjeux structuraux limitent leurs protections et freinent l'accès à la justice

D'abord, il y a actuellement trois catégories de travailleurs victimes de violences en milieu de travail. Leurs protections et l'exercice de leurs droits ne sont pas les mêmes si ces travailleurs sont : 1) non syndiqués; 2) syndiqués et représentés par leur syndicat local; 3) syndiqués et non représentés par leur syndicat local. Ce n'est pas un détail. C'est une iniquité.

Le contexte est particulier pour les travailleurs syndiqués en cas de harcèlements : la victime syndiquée est dans la même situation qu'une victime de violences en droit criminel. Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte ou grief n'appartient pas à la victime, mais à l'institution (DPCP ou syndicat). Une travailleuse syndiquée harcelée ne

peut porter plainte directement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) ou à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPJQ). En cas de refus de représentation par son syndicat, la victime doit d'abord exercer un recours contre celui-ci pour manquement à son devoir de juste représentation. Le fardeau de preuve est sur ses épaules, sans droit d'appel. C'est un recours supplémentaire qu'il lui faut absolument « gagner » pour avoir le droit de dénoncer le harcèlement. Autrement, aucune plainte n'est possible contre l'employeur. Les recours contre des syndicats ont peu de chance de succès : seulement 9 % des plaintes exercées contre des syndicats impliquant des dénonciations de harcèlements subis ont été accueillies entre le 1er janvier 2016 et le 31 mai 2022 par le Tribunal administratif du travail. Une victime syndiquée a peu de chance de pouvoir dénoncer les harceleurs, d'obtenir réparation et de restaurer sa dignité. De leur côté, les salariés non syndiqués sont représentés gratuitement par des avocats à la CNESST.

De plus, les lois du travail prévoient des protections qui sont très difficilement applicables pour une victime syndiquée. La bonification de 90 jours à 2 ans du délai de prescription prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour porter plainte lors de harcèlement a créé un écart très important entre les délais des recours prévus pour les travailleurs syndiqués (grief, recours contre le syndicat pour manquement à la représentation), et tous les autres recours qui peuvent être nécessaires (congédiement en guise de représailles, plainte pécuniaire, etc.). Les délais varient entre 15 jours et 1 an.

La *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* a apporté une modification intéressante à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour faciliter le dépôt des griefs impliquant des allégations de harcèlement. Cependant, une modification au Code du travail est essentielle, car « dans la vraie vie », les syndicats locaux et les employeurs s'en tiennent aux clauses négociées et au Code du travail. Le législateur devrait aussi modifier les délais de tous les recours directs et indirects pouvant être exercés en cas de violences afin de les arrimer au délai de prescription de deux ans prévu à la LNT pour déposer une plainte en harcèlement (recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation, plainte pécuniaire, refus de congés sans solde avec protection d'emploi, congédiement en guise de représailles après l'exercice de droits impliquant des violences, les griefs pour ces motifs, etc.). Cela faciliterait l'exercice des recours pour toutes les parties : d'abord les victimes, mais aussi les employeurs, les syndicats locaux, les témoins, le Tribunal administratif du travail.

Malheureusement, il y a un décalage dans la bienveillance et la considération accordées aux victimes de violences en droit du travail par rapport à celui qu'offre le droit criminel depuis la création de tribunaux spécialisés en matière de violences. Bien que les victimes de violences en milieu de travail soient des victimes à part entière ayant besoin d'empathie, les recommandations-phares faites par le Comité d'expertes en harcèlement[1] n'ont pas été retenues : aucune division spécialisée en violences où siègeraient uniquement des juges ayant l'expertise requise n'a pas été créée au Tribunal administratif du travail. Pourtant, l'exercice de mes recours depuis cinq ans montre bien que le Législateur ne peut se fier avec candeur à cette institution. Dénoncer devant le Tribunal administratif du travail est un horrible calvaire! En amont et en audiences, les agissements des techniciennes, juges coordonnatrices, présidente, juges assignés ou représentants de l'employeur et du syndicat sont empreints de mythes et préjugés à l'égard d'une victime de violences. Ces gens-là banalisent les violences et en minimisent les impacts. Ils illustrent précisément ce que les victimes ne peuvent plus tolérer de la part de nos tribunaux. Un exemple? Alors qu'en tant que travailleuse syndiquée et victime de violences non représentée – ni par mon syndicat, ni par avocat – j'éprouvais de la détresse psychologique à préparer ma preuve, le juge Yves Lemieux a refusé des remises; il a même fixé péremptoirement des audiences prétendant « que le dossier s'étirait ». En plus de me mettre une pression indue à exercer le recours, ce juge allait justement à l'encontre de l'esprit du délai de prescription de deux ans prévu à la LNT pour dénoncer le harcèlement. Il a contribué à me priver de ce « repos » et cette guérison auxquels j'aurais eu droit en tant que salariée non syndiquée!

[1] Leur rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* a été déposé en mai 2023.

Un autre exemple? En 2024, après un repos forcé prolongé, j'ai dû littéralement me battre avec ce Tribunal afin qu'il ne maintienne pas les 6 journées d'audiences qu'il m'avait fixées sur une période de 14 semaines dans 4 dossiers distincts. La moitié des journées d'audiences étaient prévues au cours du seul mois de novembre 2024 : parmi ces 3 journées, 2 avaient été fixées péremptoirement par et devant ce juge terrorisant alors que ce dernier savait que d'autres audiences étaient prévues. Est-ce vraiment là une façon pour le Tribunal administratif du travail de « faciliter le parcours d'une victime de violences » ? Comment ne pas perdre des droits? Comment travailler en même temps, à plein temps, alors que je m'autoreprésente dans tous ces recours qu'il faut nécessairement préparer?

Parallèlement, plusieurs acteurs clefs pourtant formés en droit ignorent l'exclusivité du lien et du recours par les syndicats. Ils sont confus lorsqu'il est question de droits protégés en matière de violences dans un contexte de contrats de travail collectifs, de surcroît lorsque s'ajoute un congédiement en guise de représailles. D'ailleurs, même les syndicats locaux et les conseillers syndicaux rencontrés semblent méconnaître le congédiement en guise de représailles, prétextant que c'est semblable à un simple congédiement.

Un syndicat qui refuse de représenter une travailleuse victime de violences la largue dans le vide, littéralement. Il y a une absence de soutien des organismes communautaires ou juridiques qui freinent l'accès à la justice, même à « l'Aide juridique », même chez Rebâtir ou au sein des organismes juridiques ayant pour mission d'assurer l'accès à la justice.

Les travailleurs syndiqués temporaires ou en période d'essai: doublement limités en situation de harcèlements

Parmi les travailleurs syndiqués, près de 35 % – soit environ 560 000 personnes – sont davantage fragilisés en situation de harcèlements: ce sont les travailleurs temporaires. Ce sont principalement des femmes, des immigrants, des jeunes, soit des populations déjà vulnérables et qui, selon diverses études, sont justement plus à risque d'être victimes de harcèlements. En fait, de nombreux contrats de travail collectifs limitent les droits de ces travailleurs en les excluant de leur droit de représentation syndicale et en limitant diverses conditions de travail et avantages. Cette pratique perdure depuis 1980 et elle est largement documentée ! Injustes et inexcusables, ces iniquités prennent un sens encore plus incongru en cas de violences, car ces travailleurs n'ont pas les protections nécessaires pour parer les coups, pour se soigner, pour ne pas s'appauvrir en cas d'arrêt de travail forcé, pour être représentés par leur syndicat.

Dûment « négocié », le contrat de travail collectif régissant mon emploi en tant qu'employée temporaire à la STM est révélateur de ces disparités de traitement explicites (exclusions de certaines dispositions) ou implicites (conditions différentes pour un même droit). D'abord, l'acquisition de droits selon la durée du service continu pour les employés temporaires n'a pas son équivalent pour les employés réguliers. Alors que les employés temporaires n'ont aucun droit avant deux ans de service continu, les employés réguliers/permanents ont plein droit dès la fin de la période d'essai, et ce, tout en effectuant les mêmes tâches, dans un même établissement, pour la même organisation.

Puis, les employés temporaires acquièrent des droits – pourtant bien souvent d'ordre public, me semble-t-il – en fonction de la durée de service continu. Certains droits s'acquièrent uniquement après deux ans de service continu (congés payés en cas de maladie et assurance-salaire; mesures disciplinaires; assurances, évaluation des emplois; procédure de règlement de griefs; arbitrage). Plusieurs droits ne s'acquièrent jamais pour un employé temporaire, même après 2 ans de service continu. Il semble particulièrement étonnant que des employés temporaires n'acquièrent jamais les droits suivants : les congés parentaux; les libérations pour activités syndicales permanentes ou ponctuelles; la rémunération lors de mouvements de main-d'œuvre; les cours de perfectionnement; les congés sans salaire (surtout si on a en tête les congés sans solde avec protection de l'emploi pour divers motifs incluant la violence conjugale et sexuelle prévu à l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*).

Ces iniquités prévues au contrat de travail collectif de la STM ont amplifié les affres de mes harcèlements

Ma trajectoire est une illustration éloquente des impacts de ces iniquités pour les employés temporaires lors de harcèlements sexuel et psychologique. Les iniquités prévues au contrat de travail collectif de la STM (SCFP-2850) peuvent être regroupées selon trois catégories : 1) absence d'avantages à valeur pécuniaire (congés de maladie, assurance-salaire, assurances collectives, congés sans salaire); 2) absence de droit de représentation (accès aux mesures disciplinaires, accès à la procédure de griefs et à l'arbitrage, accès aux libérations pour activités syndicales); 3) limitation des possibilités professionnelles (calcul différent de la période d'essai, mouvements de la main-d'œuvre, différenciation du droit de postuler pour d'autres postes, d'améliorer sa situation professionnelle et financière, impossibilité d'obtenir une promotion). Conséquemment, pendant ces harcèlements, je n'avais pas la possibilité d'amoindrir les souffrances. La durée plus longue de la période d'essai m'a contrainte au silence et m'a fait subir ces harcèlements deux semaines – une éternité quand tu as la peur au ventre de rentrer au travail – de plus que si j'avais été une employée régulière. Poser ma candidature pour deux postes temporaires offrant notamment une augmentation salariale significative était impossible : j'ai donc été maintenue sous le joug de mon harceleur – alors mis en cause – pendant quatre mois supplémentaires !!! Pour dénoncer, je n'ai eu aucun droit à la représentation, au grief, à l'arbitrage. Pour changer les choses, il m'était impossible de m'impliquer dans les activités syndicales. Des travailleurs en période d'essai ou victimes de violence conjugale et de harcèlement discriminatoire auraient des impacts similaires.

Les travailleurs syndiqués temporaires : essentiels pour la prospérité, mais ayant des droits moindres selon le TAT ?

Les travailleurs temporaires sont précieux : pénurie, grands projets, population vieillissante, surplus de travail ponctuel; absences liées à un cancer, à des violences, à une maternité, à une invalidité épisodique, à la proche aidance, à des arrêts de travail. Ils travaillent à mi-temps pour partager leur expertise, pour être grands parents aimants, pour concilier travail et autres ambitions ou simplement « pour arriver ». Ces travailleurs temporaires ou en période d'essai sont pleinement protégés par les lois applicables en droit du travail : employeurs et syndicats doivent les respecter. Le tribunal administratif du travail aussi.

Pourtant, selon la décision rendue par le juge Yves Lemieux dans mon affaire contre mon syndicat à la STM, « en raison de l'existence d'un statut précaire et de l'absence de dérogation aux articles 6, 7 et 1375 du CcQ et de la Charte, un syndicat n'a pas à effectuer une enquête de la même ampleur que si le salarié avait eu droit à la procédure de grief ». Les employés syndiqués temporaires auraient des droits moindres ? Le devoir de représentation et d'enquête par le syndicat local serait moindre? Même en cas de harcèlements sexuel et psychologique? C'est inadmissible !!!!!!!! Ça contribue à l'inaccessibilité à la justice. Cette décision est défavorable pour moi, mais elle l'est aussi pour tous les autres travailleurs temporaires. Pourquoi aurais-je des droits moindres alors que la cotisation payée est la même que celle des employés réguliers ?!? Comment expliquer qu'alors qu'il a l'exclusivité du recours, un syndicat n'a pas à effectuer une enquête de la même ampleur que si le salarié avait eu droit à la procédure de grief alors que le contrat de travail collectif est non conforme ?!?!?!?!

Le législateur a la responsabilité de s'assurer de faire respecter les lois tant par les employeurs, les syndicats et que par le Tribunal. Il est important que ces parties respectent le Code du travail et les diverses lois applicables en droit du travail. Mon parcours montre qu'en plus de ne pas être conformes, les contrats de travail collectifs et les lettres d'entente ne sont pas toujours en vigueur : ils ne sont pas déposés au ministre, car « ce serait trop volumineux ». Les parties priorisent la doctrine (théorie d'estoppel) au lieu de respecter la loi (Code du travail). Selon un juge administratif du TAT, l'application du Code du travail est « somme toute relative ». Est-ce que le Tribunal administratif du travail, lieu ultime des droits du travail, applique convenablement le Code du travail, les diverses lois? Facilite-t-il les recours des victimes de violences?

Quatre expériences en milieux syndiqués qui soulèvent des questions d'intérêt public pour assurer les protections

Mes quatre expériences en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs entre 2018 et 2023 – une société parapublique (STM), une municipalité et son ombudsman (Ville de Montréal/Ombudsman), une société d'État (SODEC) et un syndicat national (FAE) – soulèvent des questions d'intérêt public pour garantir la protection des travailleurs et pour s'assurer que les employeurs respectent leurs diverses obligations en matière de violences. Les questions sont importantes : 1) les employeurs : peut-on s'y fier? La bonne foi suffit-elle?; 2) les contrats de travail collectifs : doit-on laisser les parties en décider ? Même en matière de violences et de harcèlements sexuel et psychologique ?; 3) les travailleurs : leurs droits sont-ils bien protégés, respectés ?; 4) les griefs : leur invisibilité et les motifs invoqués briment-ils « l'accès à la justice » pour les travailleurs?; 5) les « syndicats locaux » : sont-ils des représentants adéquats et volontaires en matière de violences ?; 6) les délais et les lois en matière de représentation, de harcèlement, de congédiement en guise de représailles et de plainte pécuniaire: sont-ils bien compris par les acteurs clefs? Sont-ils favorables à la guérison? ; 7) des membres d'ordres professionnels – dont le Barreau du Québec et l'Ordre des CRHA – qui négocient des clauses en deçà des lois applicables en matière de violences et de harcèlement, qui harcèlent eux-mêmes, qui congédient en guise de représailles la travailleuse qui dénonce, qu'en penser?

Ai-je vraiment accès à la justice ?

Depuis novembre 2018, ma vie est chamboulée. Bien que j'aie d'abord sollicité avec bonne foi les employeurs et les syndicats locaux afin de leur rappeler leurs responsabilités en matière de violences, j'ai dû exercer des recours devant le Tribunal administratif du travail. J'ai dénoncé « dans le système ». Comme il se doit. Comme je crois qu'il faut le faire.

Depuis 2020, j'exerce 8 recours devant ce Tribunal administratif du travail. Ces recours sont d'abord contre les syndicats locaux qui auraient dû me représenter, mais qui s'y refusent en prétextant que je suis employée temporaire et/ou en période d'essai. Par la suite, si ces plaintes sont accueillies, je pourrai exercer les recours nécessaires à l'égard des employeurs délinquants, soit 8 autres recours.

Est-ce qu'en tant que travailleuse régie par des contrats de travail collectifs qui dit NON à un *blow job* pour une job, j'ai vraiment accès à la justice?

Allez beaucoup plus loin! pour la transparence, la gouvernance et le processus démocratique.... et la conformité

Je le dis haut et fort : le projet de loi no. 3 est nécessaire, mais trop timide. Le législateur doit aller beaucoup plus loin.

Oui, il faut assurer l'accès à des états financiers vérifiés – non seulement aux travailleurs de l'unité d'accréditation, mais au grand public. Les états financiers vérifiés devraient être déposés auprès du ministre du Travail, comme il se devrait pour les contrats de travail collectifs. Oui, évidemment, les scrutins doivent être faits à vote secret d'une majorité – absolue SVP! – et ce, aussi et surtout dès l'accréditation. Qui sait si les travailleurs peu scolarisés et peu fortunés dans cet entrepôt d'Amazon ont vraiment pu voter sereinement, sans être soudoyés? La question se pose, d'autant que la syndicalisation de ce premier entrepôt aurait – selon les dires mêmes des dirigeants des syndicats national et local – entrainé la fermeture de tous les autres entrepôts au Québec faisant perdre des milliers d'emplois. Oui, évidemment, il faut être furieux lorsque des cotisations syndicales paient du gypse, du Lagavulin ou des envolées ratées vers Dubai ou le Brésil. Oui, évidemment, il faut être furieux lorsque des cotisations syndicales paient des avocats pour qu'un syndicat national poursuive au lieu de rétribuer ses grévistes scandant et sifflant dans l'frette. Mais il faut être encore plus furieux parce que ce même syndicat – en tant qu'employeur – contraint une employée harcelée à judiciariser sa souffrance. Le législateur doit être furieux de ce que les cotisations syndicales ne paient pas!

Oui, évidemment, il faut être furieux. Mais surtout, le législateur doit largement bonifier ce projet de loi pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs; il doit faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et leur éviter l'appauvrissement.

Pistes de solution et recommandations : le statu quo est impossible

Pour l'instant, voici quatre pistes de solution pour le législateur : 1) légiférer pour harmoniser les droits et les délais d'exercice de recours lors de violences au travail; 2) assurer la conformité et la transparence des griefs : avoir un « chien de garde » pour protéger les travailleurs syndiqués; 3) assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués : aucune distinction tolérée; 4) assurer la liberté d'association à tous les travailleurs.

Pour nourrir la réflexion du législateur afin qu'il harmonise les droits et les délais d'exercice de recours lors de violences au travail, je lui soumets humblement une proposition de projet de loi ayant 3 objectifs : 1) s'assurer que tous les travailleurs québécois soient également protégés devant les violences en milieu de travail et lors de l'exercice de leurs droits, 2) s'assurer que tous les travailleurs victimes aient ce délai de deux ans avant de dénoncer les violences et litiges connexes, puis 3) harmoniser les délais de prescription des recours directement ou indirectement liés à une situation de harcèlement sexuel, psychologique ou de violence à caractère sexuel en milieu de travail par souci d'efficacité et d'empathie. Il suffit de modifier ou ajouter 12 articles au Code du travail, à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT).

Avoir un « chien de garde » permettrait d'assurer la conformité des contrats de travail collectifs et la transparence des griefs pour protéger les travailleurs syndiqués. À défaut de créer une entité nouvelle, une bonification des rôles et des mandats d'organismes publics existants – le ministère du Travail, la CNESST et l'Office des professions – permettrait cette vigilance. Déjà nommé dépositaire, le rôle du ministère peut être bonifié afin qu'il devienne un maillon essentiel dans la circulation et la validation de dépôt et de conformité des contrats de travail collectifs. Il deviendrait aussi le dépositaire de tout grief syndical ou patronal impliquant des violences, et des décisions prises à leur sujet. La CNESST effectuerait une validation légale sommaire afin de s'assurer qu'aucune clause ne soit en deçà des lois du travail d'ordre public, et que le contenu respecte l'esprit et la lettre de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et tout autre loi ou règlement dont elle est la gardienne. En cas d'avis de non-conformité par la CNESST, l'Office des professions vérifierait si un des signataires est membre d'un ordre professionnel et sévirait en conséquence.

Assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués est primordial. Aucune distinction ne doit être tolérée. Que ce soit entre travailleurs non syndiqués vs les travailleurs syndiqués, ou entre les travailleurs syndiqués qu'ils soient en période d'essai, employés temporaires, employés réguliers. Plusieurs avenues sont possibles : 1) moderniser véritablement le Code du travail, 2) avoir un « chien de garde » indépendant, puis, 3) assurer la liberté d'association.

La liberté d'association est un droit fondamental pour tous. Ce droit constitutionnel à la liberté d'association est-il aussi applicable aux employés temporaires ? Aux employés en période d'essai ? Le législateur pourrait-il s'assurer que les voix qui s'élèvent depuis maintenant deux ans pour revendiquer le droit à l'association des syndicats se rappellent qu'elles en ont aussi une obligation à l'égard de tous les travailleurs syndiqués ?

Le législateur doit tout faire pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, pour faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et pour leur éviter l'appauvrissement.

1. TABLE DES MATIÈRES

1. TABLE DES MATIÈRES I

2. LA PRÉSENTATION DE L'AUTRICE ET SA POSITION 4

2.1. À propos de l'autrice 4

2.2. Ma position : le législateur doit mieux protéger les travailleurs syndiqués victimes de harcèlements 4

3. UNE SPIRALE VERS LA PAUVRETÉ POUR AVOIR DIT NON À UN *BLOW JOB* EN MILIEU SYNDIQUÉ 5

3.1. Des harcèlements sexuel et psychologique par mon boss et des collègues pour maintenir le silence (une société parapublique) 5

3.2. Le syndicat refuse de me représenter 6

3.3. Les victimes syndiquées sont moins bien protégées 7

3.4. Absence de ressources communautaires et juridiques 7

3.5. Le Tribunal administratif du travail : un calvaire 7

3.6. Des impacts sur la santé physique et psychologique 8

3.7. Des impacts professionnels majeurs I : des employeurs subséquents délinquants face à leurs obligations en matière de violences (une municipalité et son ombudsman, une société d'État, un syndicat national) 8

3.8. Des impacts professionnels majeurs II: des employeurs subséquents dont la mission est spécifiquement liée aux violences sont aussi délinquants (un organisme de soutien aux victimes d'actes criminels, un cabinet d'avocats spécialisé en harcèlements) 9

3.9. Des impacts financiers majeurs 10

3.10. Une année 2024 catastrophique 10

3.11. Ma crédibilité : une expertise de vécu avérée et un « rubber stamp » du comité d'expertes en harcèlement 11

4. LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS : DES ENJEUX STRUCTURAUX LIMITENT LEURS PROTECTIONS 13

4.1. Un drame personnel qui met en lumière des enjeux structuraux et soulève des questions d'intérêt public 14

4.2. Même des employeurs sensibles aux violences sont délinquants. Les syndicats locaux ? Une entrave! 15

4.3. Des réalités juridiques importantes qui freinent l'accès à la justice 17

4.4. Absence de soutien des organismes communautaires ou juridiques qui freinent l'accès à la justice 27

5. LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS TEMPORAIRES OU EN PÉRIODE D'ESSAI: DES PROTECTIONS DOUBLEMENT LIMITÉES EN SITUATION DE HARCÈLEMENTS 28

5.1. Droits des employés temporaires à la STM (SCFP-2850) : Différences, exclusions et acquisition 29

5.2. Iniquités prévues par le contrat de travail collectif à la STM ayant amplifié les affres de mes harcèlements 32

5.3. Impacts similaires : période d'essai, violence conjugale, harcèlement discriminatoire 37

5.4. Importance des travailleurs temporaires pour l'économie et la prospérité du Québec d'aujourd'hui 39

5.5. Protections des employés temporaires et droits moindres selon le TAT et le juge Yves Lemieux !?! 40

5.6. Le Tribunal administratif du travail : un lieu ultime qui facilite les recours? 41

6. MES 4 EXPÉRIENCES EN MILIEUX SYNDIQUÉS: DES QUESTIONS D'INTÉRÊT PUBLIC POUR ASSURER LES PROTECTIONS 45

6.1. Les employeurs : peut-on s'y fier? La bonne foi suffit-elle? 46

6.2. Les contrats de travail collectifs : doit-on laisser les parties en décider ? Même en matière de violences et de harcèlements sexuel et psychologique? 48

6.3. Les travailleurs : leurs droits sont-ils bien protégés ? Respectés ? 49

6.4. Les griefs : leur invisibilité et les motifs invoqués briment-ils « l'accès à la justice » pour les travailleurs? 50

6.5. Les « syndicats locaux » : des représentants adéquats et volontaires en matière de violences ? 51

6.6. Des membres d'ordres professionnels délinquants 54
6.7. Une piste de solutions à explorer : avoir un « chien de garde » indépendant 55
7. AI-JE VRAIMENT ACCÈS À LA JUSTICE ?..... 55
8. PISTES DE SOLUTION ET RECOMMANDATIONS 58
8.1. Légiférer pour harmoniser les droits et les délais d'exercice de recours lors de violences au travail 58
8.2. Assurer la conformité et la transparence des griefs : avoir un « chien de garde » pour protéger les travailleurs syndiqués 58
8.3. Assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués : aucune distinction tolérée 63
8.4. Et la liberté d'association dans tout cela ?..... 64
9. ANNEXES 65
9.1. Proposition de projet de loi visant l'harmonisation des droits et des délais d'exercice des recours lors de violences en milieu de travail..... 65
9.2. Comment un syndicat peut-il violer la liberté d'association ? par Me Charles Caza – extrait de Droits et libertés au travail – Tout ce qu'il faut savoir, 2024 84

2. LA PRÉSENTATION DE L'AUTRICE ET SA POSITION

2.1. À propos de l'autrice

On n'imagine jamais qu'on sera soi-même victime de violences. Mais voilà : je suis victime de violences.

Ma dénonciation de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail pourtant syndiqué me mène à la pauvreté. *Le syndicat m'a détruite, le tribunal m'a achevée.* Les employeurs subséquents – tous régis par des contrats de travail collectifs – sont aussi délinquants à l'égard de leurs obligations en matière de violences. Les syndicats locaux manquent à leurs obligations de représentation. C'est bien malgré moi que je suis devenue une « experte de vécu ».

Mon drame personnel met en lumière des enjeux structuraux qui concernent tous les travailleurs syndiqués – soit près de 40 % des travailleurs québécois ou 1,6 million de personnes – et plus particulièrement les travailleurs syndiqués à statut particulier : c'est à dire les employés temporaires et les travailleurs lors de leur période d'essai, qu'ils soient réguliers ou temporaires. Ce n'est donc pas une affaire personnelle.

Prendre parole pour faire changer les choses m'est nécessaire. Je ne suis pas anti qu(o)i que ce soit. Ce n'est pas une question d'allégeance. Il s'agit de violences à combattre, de tant de souffrances à prévenir et de « silences à faire taire »[2].

Je prends parole dans l'intérêt public et pour mieux protéger le public. Je parle pour moi, mais en pensant à toutes les autres victimes en milieu syndiqué (journalistes, employés de bureau, enseignantes, infirmières, préposées aux bénéficiaires, chargés de cours, techniciennes en laboratoires, *name it* ! ...). J'ai en tête et à coeur toutes les autres victimes. Qu'elles soient à terre, debout, dans leur lit, en boule, en pleurs, en cri(s)e, en silence. Qu'elles hurlent, qu'elles ravalent, qu'elles endurent jusqu'au grand jour, qu'elles murmurent un moi aussi, qu'elles nomment sereinement ou avec rage.

Mais prendre parole ici est extrêmement difficile pour moi. Je suis une personne pudique, timide qui aime que sa vie reste privée. Je suis très emmerdée que ces violences subies en milieu de travail me mènent ici, alors que les harceleurs continuent leur vie, pénards; que les syndicats continuent leur rengaine; que le juge continue d'exercer sans tracas; tous trop bien payés par des impôts et des cotisations syndicales. La honte n'est fichtrement pas dans mon camp.

2.2. Ma position : le législateur doit mieux protéger les travailleurs syndiqués victimes de harcèlements

Contrairement à ce qu'on veut (faire) croire, les travailleurs syndiqués victimes de violences sont moins bien protégés que les travailleurs non-salariés. Même après #metoo.

Il est essentiel que le législateur protège mieux les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, qu'il facilite leurs dénonciations, leurs guérisons et leur évite l'appauvrissement.

Il est essentiel que le législateur protège plus spécifiquement les travailleurs syndiqués à statut particulier : c'est-à-dire les employés temporaires (parfois appelés surnuméraires) et les employés en période d'essai.

[2] Merci à Josée B. pour cette expression si juste.

Le souhait de moderniser le régime syndical tel qu'exprimé par le premier ministre du Québec, monsieur François Legault, lors du discours d'assermentation est de bon augure : c'est une occasion à saisir pour mieux protéger ces victimes.

Le projet de loi no. 3 – *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail* proposé par le ministre du Travail, monsieur Jean Boulet, est nécessaire. Cependant, il est trop timide. Il doit être largement bonifié, notamment et principalement pour assurer que les contrats de travail collectifs soient pleinement conformes aux lois applicables en droit du travail, y compris à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et à la Charte canadienne des droits et libertés, le cas échéant.

Le ministre du Travail doit aller beaucoup plus loin pour « les travailleurs », pour « les syndiqués », pour « protéger son monde », pour « les plus vulnérables », pour « soutenir et de répondre aux besoins des personnes victimes » et « faciliter leur parcours ».

Le ministre du Travail doit aller beaucoup plus loin pour moderniser le régime syndical en respect des enjeux du monde du travail du XXIe siècle, notamment les violences.

Pour l'en convaincre, je partage d'abord ma difficile trajectoire chez ces employeurs prestigieux régis par des contrats de travail collectifs qui ne respectent pas leurs diverses obligations en matière de violences et de santé psychique. Les syndicats devant me représenter ne l'ont pas fait sous prétexte que j'étais une employée temporaire ou en période d'essai. Dans cette partie A, je fournis surtout des raisons pour aller plus loin : je pose des questions, j'identifie des enjeux structuraux et propose différentes pistes de solutions concrètes, réalistes, parfois législatives qui peuvent rapidement être mises en place. Ce mémoire est étoffé. Complexe, la situation mérite moult détails. Dans une partie B – à venir - je commenterai brièvement le projet de loi.

Il est important que le législateur assure enfin les pleines protections à tous les travailleurs régis par des contrats de travail collectifs. Surtout parce qu'il faut les protéger en situation de violences.

3. UNE SPIRALE VERS LA PAUVRETÉ POUR AVOIR DIT NON À UN *BLOW JOB* EN MILIEU SYNDIQUÉ

3.1. Des harcèlements sexuel et psychologique par mon boss et des collègues pour maintenir le silence (une société parapublique)

Ma vie a été chamboulée en 2018. J'ai été harcelée sexuellement et psychologiquement par mon boss, un haut dirigeant d'une grande société parapublique montréalaise régie par un contrat de travail collectif. Ça ne faisait pas trois mois que j'avais été embauchée, que j'occupais cet emploi temporaire lors des premières avances sexuelles.

Lui ? Un big shot qui rapporte beaucoup d'argent à l'organisation et à ses syndicats[3]. Son revenu annuel s'élèverait à bien plus de 500 000 $: il aurait pu se payer une escorte de luxe. *Mais y voulait m'aider à avoir une meilleure job contre un blow job!* Donnant-donnant.

J'ai autrefois parcouru la planète. Sac au dos. Seule. Femme. Peau blanche. 120 livres. J'ai marché dans des ruelles obscures d'Asie, des quartiers glauques. J'ai croisé des hommes ivres de colères et de mauvaises

[3] Depuis sa nomination à titre de président du Comité de placement et de Chef des placements, il a rapporté 2 milliards à la caisse de retraite, l'une des cinq caisses de retraite les mieux dotées au Québec.

vodkas. Je n'ai jamais eu peur. Mais j'ai eu la peur au ventre en allant vers le bureau/bourreau dans cette tour du centre-ville de Montréal....

J'ai dit NON à ses avances sexuelles. Tout a dégénéré. En escalade, bien sûr : ne plus avoir les infos utiles ou avoir des infos erronées pour réaliser mes projets, contester systématiquement mes décisions, critiquer injustement mon travail, ne plus avoir aucune autonomie. Avoir des propos et des gestes méprisants. Me discréditer auprès de collègues et de supérieurs. Faire courir des rumeurs à mon sujet. Vérifier abusivement billets médicaux, déplacements et horaires. Téléphoner et texter à des heures indues. Dénigrer ce que je disais aimer. Critiquer vulgairement ma vie privée, mes amours, mes goûts musicaux, mes lunchs, mes loisirs, mes plantes. Ridiculiser fièrement mes valeurs, le mouvement #moiaussi, les victimes de Rozon ou celles de Salvail. Pour me mener à la faute, on m'a même demandé de falsifier des documents légaux !!! Tous ces agissements sont hostiles et sont des éléments typiques de harcèlements psychologique et sexuel[4].

Sa gestionnaire et des collègues m'ont aussi harcelée pour maintenir le silence, leurs jobs lucratives. Ces gens-là sont tous membres de plusieurs ordres professionnels, dont le Barreau du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

Je n'étais pas la première, je ne suis pas la seule.

J'ai dit NON.

Je ne fais pas d'blow job pour une job!

Facque j'ai perdu ma job.

C'est le début d'une trajectoire infernale. D'une spirale vers la pauvreté, où je m'enlise depuis 7 ans.

3.2. <u>Le syndicat refuse de me représenter</u>

Mon syndicat m'a détruite. Il a refusé de me représenter. Prétexte : comme stipulé à la convention collective, « en tant qu'employée temporaire, tu n'as pas droit au grief et à la représentation ». C'est contraire à plusieurs lois : la Charte des droits et libertés de la personne, le Code du travail, la *Loi sur les normes du travail*. Fait important à souligner, la convention collective en vigueur – c'est-à-dire celle qui est déposée en deux copies au ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail – accorde pourtant pleins droits à la représentation, au grief, à l'arbitrage et à la gradation des sanctions aux travailleurs temporaires. Mais le syndicat utilise une version « modifiée » qui n'est pas en vigueur – car elle n'a jamais été déposée auprès du ministre – dans laquelle les employés temporaires n'ont plus ces droits....

Les membres du comité exécutif de mon syndicat local et le conseiller syndical pourtant très expérimentés m'ont dit un paquet de conneries (par ex. : qu'il faut prouver la mauvaise foi des harceleurs et lors d'un congédiement en guise de représailles; qu'il faut encore être à l'emploi pour déposer un grief; que l'employeur a respecté son obligation de faire cesser le harcèlement : « tu n'es plus à l'emploi »). Pourtant, ils ont admis avoir une connaissance avérée et de longue date du climat de travail malsain qui perdure dans ce département depuis des années.... Cotisation payée : 974 $. Payée comme tous les travailleurs réguliers.

Le syndicat prétexte aussi sur un simple coup de fil – mais sans avoir eu accès au rapport d'enquête – que l'employeur a fait une enquête sérieuse : il n'y a pas de harcèlement.

[4] Pour en savoir davantage, lire *Malaise dans le travail: harcèlement moral : démêler le vrai du faux* par Marie-France Hirigoyen (2001).

3.3. Les victimes syndiquées sont moins bien protégées

Contrairement à ce qu'on voudrait (nous faire) croire, les victimes syndiquées sont moins bien protégées que les non-syndiquées en cas de harcèlements. Le grief « appartient » au syndicat qui peut en faire ce qu'il veut. La victime syndiquée est dans la même position que la victime d'agression sexuelle en droit criminel. Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte/grief appartient à l'institution (DPCP, syndicat). La victime est témoin[5]....

De son côté, la victime non syndiquée a plein pouvoir, soutien et représentation par la CNESST : la plainte lui appartient, elle a droit d'appel à chaque étape, droit de retrait, droit de parole... Ce n'est pas un détail.

Devant ce refus de mon syndicat, il (me) faut exercer et « gagner » un recours contre eux avant de pouvoir ensuite dénoncer les agissements honteux des harceleurs, de l'employeur. C'est un recours de plus pour la victime syndiquée. Un recours qu'une victime non syndiquée n'a pas à exercer. C'est un fardeau de plus pour une victime syndiquée qui est souvent voué à l'échec (12 % des plaintes exercées contre les syndicats pour manquement à leur devoir de juste représentation sont accueillies; mais seulement 9 % de ces plaintes sont accueillies si des harcèlements y sont allégués). Ce n'est pas un détail.

3.4. Absence de ressources communautaires et juridiques

Je me retrouve seule. Désœuvrée, en plein trauma. Il n'y a pas de ressources. « *Va voir ton syndicat !* », disent la CNESST et la CDPDJ. À l'Aide juridique : aucun avocat en droit du travail. Aucun avocat spécialisé en droit du travail en pratique privée approché n'acceptait de mandat d'aide juridique. Le GAIHST ne représente pas les travailleurs syndiqués. Refus répétés d'organismes préconisant l'accès à la justice. J'ignore tout du droit. Je suis empêtrée dans la souffrance, la honte, la culpabilité. Pourtant, je dois m'informer, documenter, articuler dans le jargon juridique une violence très intime que j'ignore encore murmurer. Cela crée une grande détresse psychologique, des épuisements. Ce n'est pas ma faute.

Se représenter soi-même est rarement un choix. C'est un poids supplémentaire qui devrait être un dernier recours, mais ce n'est pas le cas : plus de la moitié des justiciables canadiens ne sont pas représentés par avocat. Cela nuit à tout le monde, mais c'est pire pour une victime de violences. Non seulement a-t-elle le stress de tout plaignant qui joue aussi le rôle « d'avocat », mais elle cumule aussi la souffrance de tout témoignage d'une victime de violences qui revit nécessairement les épisodes violents, voire traumatisants. De la victimisation secondaire, quoi!

Une victime de violences en milieu de travail syndiqué qui dénonce son syndicat pour manquement à son rôle de représentation cumule 3 rôles : plaignante, « avocat », victime. C'est lourd en joual vert!

C'est lourd en joual vert! Parce qu'on a tous payé notre pleine cotisation et que représenter ses cotisants – qu'ils soient membres ou non – est le rôle fondamental et une obligation intrinsèque de tout syndicat.

3.5. Le Tribunal administratif du travail : un calvaire

Le Tribunal m'achève! C'est un horrible calvaire que de dénoncer devant le Tribunal administratif du travail (TAT). En amont et en audiences. Les agissements des techniciennes, juges coordonnatrices, présidente, juges assignés et représentants de l'employeur et du syndicat sont empreints de mythes et préjugés à

[5] Plusieurs victimes s'en plaignent : c'est le cas d'Annick Charrette, la seule victime alléguée de Gilbert Rozon dont la plainte a été retenue par le DPCP menant à une poursuite au criminel. Ironiquement, Charrette est maintenant la présidente d'un syndicat (FNCC-CSN), c'est-à-dire une institution qui applique à ses membres victimes cette réalité qu'elle a dénoncée pour elle-même.

l'égard d'une victime de violences. Ces gens-là banalisent les violences. Ces gens-là en minimisent les impacts. Ils illustrent précisément ce que les victimes ne peuvent plus tolérer de la part de nos tribunaux.

Ces agissements ont eu des impacts juridiques importants pour moi.

Ces gens-là sont bien loin de faciliter le parcours des victimes de violences.

Lui-même violent – « gaslighter », m'a dit une avocate spécialisée en violences – Yves Lemieux, ce juge administratif – est un traumatisme. Ce n'est pas anecdotique. Ce n'est pas un détail.

D'ailleurs, c'est dans cette perspective qu'il faut lire la décision rejetant la plainte qu'il a rendue. Cette décision est hautement défavorable pour moi : il n'y a aucune possibilité d'appel. Elle me force à taire les harcèlements subis. Je le redis : il me fallait « gagner » mon recours contre ce syndicat pour pouvoir dénoncer les agissements honteux de l'employeur. Donc, les harceleurs et l'employeur s'en sortent indemnes (prêts à récidiver). Ce syndicat peut continuer à berner ses membres, payeurs de cotisations.

Un pourvoi en contrôle judiciaire aurait été nécessaire. Je n'ai pu le mener, faute de ressources. Oui, j'ai refait une tournée des « ressources ». Non. Non. Non. Encore non. Je ne peux supporter l'idée de n'avoir pu plaider sereinement et respectueusement ma preuve jusqu'au bout!

3.6. Des impacts sur la santé physique et psychologique

Les impacts de ces violences sur ma santé physique et psychique sont majeurs et destructeurs : ils fragilisent, isolent et précarisent encore et toujours davantage.

Bien sûr, il y a les impacts liés directement aux harcèlements. Une année de harcèlements quotidiens par plusieurs personnes, ce n'est pas un détail. J'aurais donc eu besoin de (me) guérir. Comme le permet la loi.

Au lieu de cela, afin de m'aligner avec la jurisprudence spécifique au recours contre le syndicat et au harcèlement, j'ai dû relire des événements de harcèlement dont j'ai parlé au conseil exécutif du syndicat. J'ai dû réentendre, réorganiser les inepties et les erreurs de droit qu'ils m'ont dites (par exemple, le conseiller syndical qui devait conseiller, décider de la pertinence du cas et, éventuellement le plaider devant l'arbitre, a affirmé que « l'obligation de l'employeur est de faire cesser le harcèlement, et que, c'est ce qu'il a fait, l'employée a été congédiée » !!!!). Il est difficile de lire tout cela sans « victimisation secondaire ».

Dans mon cas, le recours contre le syndicat et le Tribunal sont les plus dommageables. Les harcèlements ne m'avaient pas mise au repos forcé : le syndicat et le tribunal, oui!.... Leurs dédains me tuent. J'avais alors dit à un médecin que « si on me touchait le cou, je ne savais pas si ce qui sortirait serait des pleurs, des cris ou du vomi ».

Si je n'avais pas été syndiquée, j'aurais simplement pu lécher les plaies des harcèlements subis, au lieu de me faire encore varloper.

Faut-il rappeler qu'un syndicat devrait être là pour représenter ses salariés et être un contre-pouvoir face à l'employeur ???

3.7. Des impacts professionnels majeurs I : des employeurs subséquents délinquants face à leurs obligations en matière de violences (une municipalité et son ombudsman, une société d'État, un syndicat national)

Ma dénonciation « dans le système » et les délais de la justice ont des impacts professionnels importants. D'abord, je suis mise au repos pour épuisement.

Devoir me représenter seule devant un juge infâme qui ne respecte pas mon état de santé et qui fixe des audiences unilatéralement, obligatoirement et sans considération de mes disponibilités limite mes possibilités professionnelles. Une municipalité et son ombudsman (!) ont d'ailleurs refusé de me donner le congé sans solde pour violence sexuelle pourtant prévu à la *Loi sur les normes du travail.*[6]

En fait, bien que nous soyons dans l'ère post-#metoo, les 3 employeurs subséquents régis par des contrats de travail collectifs ne m'ont pas soutenue dans l'exercice de mes droits pour dénoncer des violences sexuelles. Pire encore, ils ont nui à cette dénonciation et ma guérison et – de surcroît – ils ont envenimé la situation, car ils ont eux aussi été délinquants. Ces 3 employeurs subséquents n'ont pas respecté leurs obligations en matière de violences (congés sans solde lors de violences; risques psychosociaux; santé psychique; climat sain). Ils affirment qu'en tant qu'employée en période d'essai, je n'ai pas droit au grief, à la représentation et à l'arbitrage. Encore une fois : c'est contraire à plusieurs lois. Ces employeurs sont aussi des leaders, prestigieux et prétendument sensibles aux violences de tout acabit : une municipalité et son ombudsman, une société d'État, un syndicat national (eh oui!) !!!

Dans tous ces cas, les gestionnaires impliqués étaient aussi membres d'un ou plusieurs ordres professionnels sous la gouverne de l'Office des professions, notamment: le Barreau du Québec, l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec; en plus d'être membres de l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec. On pourrait les espérer contribuer aux protections des travailleurs victimes. Pourtant, ils y sont parties prenantes et très impliquées. Et, mon approche de bonne foi ne les ayant pas convaincus de respecter les lois, j'ai dû exercer des recours pour faire respecter mes droits en matière de violences...

3.8. Des impacts professionnels majeurs II: des employeurs subséquents dont la mission est spécifiquement liée aux violences sont aussi délinquants (un organisme de soutien aux victimes d'actes criminels, un cabinet d'avocats spécialisé en harcèlements)

Bien naïvement, j'ai cru que des employeurs dont la mission est spécifiquement orientée vers le soutien aux victimes d'actes criminels ou vers la conduite d'enquêtes et d'analyses de climat de travail sauraient mieux respecter leurs obligations en matière de violences et de santé psychique. Bien naïvement.

En plus de ne pas respecter leurs obligations en matière de prévention des harcèlements et de ne pas connaître les modifications législatives, ces employeurs m'obligeaient à taire devant les collègues les harcèlements passés : comme si c'était honteux de l'avoir vécu, d'en parler tout bonnement. Dirait-on à une personne qui évoque le cancer subi qu'elle dérange lorsqu'elle en parle ?

Les harcèlements, les épuisements laissent inévitablement un « trou » sur un CV. Que dire ? Comment dire ? Que prétendre ? Si parler d'une expérience professionnelle négative est peu apprécié : il est encore pire, encore tabou de dire qu'on a été victime de harcèlements chez un ex-employeur. Pourquoi est-ce à la victime de payer pour l'agression?

À chaque fois, tout cela m'enlise davantage. Professionnellement. Physiquement. Psychologiquement. Et financièrement.

[6] *Loi sur les normes du travail*, art. 79.1 : Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime. (...)

3.9. Des impacts financiers majeurs

Je suis dans la dèche. Les impacts financiers sont énormes. Pendant les harcèlements sexuels et psychologiques par ce haut dirigeant et ses acolytes chez ce premier employeur majeur, en tant qu'employée temporaire, je n'avais pas d'assurances collectives pour consulter un psy, un massothérapeute; je n'avais pas droit à des jours de congé de maladie pour me reposer; pas de RÉER.

Puis, il y a eu les pertes de salaires causés par les congédiements en guise de représailles après l'exercice de mon droit à un climat de travail sain, des pertes de revenus parce que les prestations de l'assurance-emploi sont bien en deçà des salaires octroyés et qu'elles sont nettement insuffisantes. Il y a les nombreux impacts sur le dossier de crédits : une décote, c'est toujours catastrophique! Parallèlement, ma cotisation permise au RÉER n'a pas été optimisée. Tout cela à des impacts aujourd'hui et tantôt sur ma retraite.

Là, maintenant, je ne suis admissible à aucune prestation : ni selon la LATMP ni selon l'IVAC.

Mes cartes de crédit sont loadées à un taux d'intérêt de 29,99 %. J'ai des arrérages.

Pour « dénoncer », mon petit bas de laine a servi à financer la justice (avis juridiques, notes sténographiques, frais extrajudiciaires, frais et impôts lors des retraits de mon REER, intérêts sur mes cartes de crédit...). Combien ? 20 000 $? Je ne compte plus.

3.10. Une année 2024 catastrophique

L'année 2024 a été catastrophique. Je rappelle que les violences et les recours s'accumulent depuis 2018. Ça fait 7 ans : les effets s'accumulent aussi... En 2024, après un repos forcé prolongé, je dois me battre littéralement contre le Tribunal administratif du travail pour éviter qu'il maintienne les 6 journées d'audiences qu'il a fixées sur une période de 14 semaines dans 4 dossiers distincts; parmi ces journées, 3 sont prévues au cours du seul mois de novembre 2024; et 2 de ces 3 journées d'audiences ont été fixées péremptoirement par et devant un juge terrorisant qui savait lorsqu'il a choisi ses dates que j'avais déjà d'autres audiences prévues.....[7]

L'année 2024 a été catastrophique :

- Je m'appauvris en exerçant des droits prévus aux différentes lois applicables en droit du travail....
- Je m'appauvris en exerçant des droits prévus aux différentes lois applicables en droit du travail parce que les contrats de travail collectifs contiennent des clauses négociées par des membres d'ordres professionnels qui sont pourtant non conformes et en deçà de l'ordre public....
- Je m'appauvris en exerçant des droits prévus aux différentes lois applicables en droit du travail parce que les contrats de travail collectifs contiennent des clauses négociées par des membres d'ordres professionnels qui sont pourtant non conformes et en deçà de l'ordre public, et sur lesquels le législateur et le ministre du Travail – pourtant responsable de l'application de Code du travail – n'ont aucune visibilité. Si – et seulement si – les contrats de travail collectifs sont déposés au ministère du Travail comme ils le devraient pour être en vigueur[8], le ministère se contente d'accuser réception des documents, mais ne fait aucune validation du contenu, de sa conformité....

[7] Comment travailler en même temps, à plein temps, alors que je m'autoreprésente dans tous ces recours qu'il faut nécessairement préparer? Est-ce vraiment là une façon pour le Tribunal administratif du travail de « faciliter le parcours d'une victime de violences » ?

[8] Code du travail, art. 72 : Une convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt, auprès du ministre, de deux exemplaires ou copies conformes à l'original, de cette convention collective et de ses annexes. Il en est de même de toute modification qui est apportée

L'année 2024 a été catastrophique. Mon avis de cotisation 2024 atteste que j'ai un revenu total annuel brut de 24 584,31 $. De ce maigre revenu, 18 200 $ – soit les ¾ – sont reçus en prestations maladie par l'assurance-emploi du gouvernement canadien pour épuisement physique et psychologique, conséquences de toutes ces procédures. À titre indicatif, le seuil de pauvreté annuel selon la mesure du panier de consommation (le « MPC ») est de 26 155 $ et le revenu annuel viable selon l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) pour une personne seule vivant à Montréal est de 40 084 $[9]. Je le redis : *je suis dans la dèche.*

Est-ce le prix à payer pour ne pas négocier une job à genoux ? Au Québec ? En 2025?

Est-ce le prix à payer pour les manquements des syndicats à leurs responsabilités et à leur représentation ? Pour des contrats de travail collectifs qui ne respectent pas les lois et sur lesquels le législateur n'a aucune visibilité? Pour des employeurs prestigieux qui ne respectent pas leurs obligations en matière de violences ? Malgré #metoo?

Est-ce là le scénario que le premier ministre du Québec avait en tête en déposant une motion sans préavis le 6 décembre 2023 affirmant que l'Assemblée nationale « condamne fermement toutes les formes de violences contre les femmes et qu'elle encourage toutes les Québécoises et tous les Québécois à les dénoncer »? Motion par ailleurs adoptée à l'unanimité, sur laquelle tous les partis politiques ont renchéri!

Est-ce que « dénoncer » doit ainsi m'appauvrir? Est-ce que « dénoncer » doit à ce point nuire à ma prospérité? À cette prospérité du Québec qui est si chère ?

Est-ce bien ce que Bernard Drainville avait en tête en disant lors des inconduites sexuelles dans les écoles qu'« apporter un soutien adéquat aux victimes avant, pendant et après la plainte est aussi important que la plainte elle-même » ?

Est-ce là ce que veulent dire les représentants des centrales syndicales lorsqu'ils parlent de leur utilité à améliorer les conditions des travailleurs et faire des avancées sociales?

***

France-Élaine Duranceau, alors ministre de l'Habitation, avait raison en disant plus tôt cet été que les gens ont des « enjeux de logement » en raison « d'autres situations ».

J'ai un « enjeu de logement » et « ça découle d'autres situations ».

Contrairement à ce qu'on veut (faire) croire, les travailleurs syndiqués victimes de violences sont moins bien protégés que les travailleurs non-salariés.

Même après #metoo.

3.11. <u>Ma crédibilité : une expertise de vécu avérée et un « rubber stamp » du comité d'expertes en harcèlement</u>

De toute évidence, ce parcours obligé devrait suffire à faire de moi une « experte de vécu », crédible en soi.

Mais il est encore difficile de prendre parole en tant que victime. Être écoutée. Être entendue. Être crue. Être tout simplement considérée si – sans être juriste – on prend parole dans le milieu juridique pour

par la suite à cette convention collective. // Ce dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur ou, à défaut, à la date de la signature de la convention collective.

[9] *Quel est maintenant le revenu « viable » au Québec ?*, Clémence Pavic, Le Devoir, 30 avril 2025, https://www.ledevoir.com/economie/873556/quel-est-maintenant-revenu-viable-quebec, page consultée le 30 avril 2025.

changer les choses. Il est aussi difficile de prendre parole devant votre commission. Il paraît que cela se nomme des injustices épistémiques[10].

Question de donner une certaine crédibilité à mon propos dans ce présent mémoire, je vous réfère au Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel créé par le ministre du Travail, M. Jean Boulet, au printemps 2022, afin de mettre en œuvre la recommandation 138 du rapport *Rebâtir la confiance*. J'y avais longuement pris parole et j'y ai déposé un mémoire exhaustif.

Dans son rapport rendu public en avril 2023 et intitulé *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, sans le nommer ainsi, ledit Comité d'expertes a reconnu deux éléments importants concernant ma difficile trajectoire dans le système judiciaire : 1) l'exercice d'un recours contre son syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation lors de violences sexuelles est extrêmement difficile et mal compris par le Tribunal administratif du travail alors que ce tribunal est insensible aux problématiques de violences sexuelles a) en amont mais aussi b) lors de l'audience; 2) la preuve de harcèlement communiquée au syndicat était pertinente, ce qui confirme que les affres causées par l'inaction syndicale et le nécessaire recours contre eux sont inutiles, et plus particulièrement la pauvreté engendrée.

> <u>En amont :</u>
>
> Si la personne victime n'est pas représentée par un·e avocat·e, la problématique des justiciables non représenté·es[529] s'ajoute aux rapports de pouvoir qui jouent déjà largement en sa défaveur. Les plaintes pour défaut de représentation sont donc souvent vouées à l'échec et même si la personne plaignante gagne, la décision peut être difficile à exécuter[530]. Le cas échéant, les personnes plaignantes doivent engager des frais d'avocat·e en attendant de voir si le TAT ordonnera leur remboursement à l'issue d'une décision qui leur est favorable.
>
> (…)
>
> Dans cette décision, une salariée non représentée présente une demande de récusation du juge assigné à son dossier de plainte pour défaut de représentation. Dans la décision du TAT rejetant sa demande de récusation, on peut lire :
>
>> Elle [*la travailleuse plaignante*] reproche le ton et l'attitude du juge administratif. Elle souligne avoir vécu une situation de harcèlement sexuel et psychologique qui appelle un traitement respectueux et empathique, alors que celui-ci a été méprisant, condescendant et a jugé son dossier peu compliqué.
>>
>> Madame […] semble cependant perdre de vue que le Tribunal est saisi d'une plainte pour manquement au devoir de juste représentation du syndicat et non pour harcèlement psychologique.[531] (mes soulignements)
>>
>> (NDLR : La note 531 se lit ainsi : Lafleur c Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun SCFP-2850-FTQ, 2021 QCTAT 5670, aux para 71-72.)
>
> <u>Pourtant, le vécu de la personne victime demeure le même, et la preuve du harcèlement sexuel et psychologique soumise par la salariée au syndicat est pertinente.</u> La prise de parole de la personne victime devant le TAT est susceptible

[10] Wikipédia : injustices épistémiques

> d'être difficile alors qu'elle fait face, souvent seule, aux avocat·es de son syndicat et de son employeur dans un système dont les rouages lui échappent plus souvent qu'autrement[11]. (mes soulignements)
>
> Lors de l'audience :
>
> Le Comité a également pris connaissance de l'enregistrement de l'audience d'une plainte à l'encontre d'un syndicat pour défaut de représentation alors que la personne salariée se représentait elle-même. L'analyse de cet enregistrement nous a vite convaincues que des changements s'imposent pour que le droit du travail réponde mieux à de telles situations[710].[12]
>
> (NDLR : La note 710 se lit ainsi : Les valeurs promues par le TAT, selon lesquelles « Tous les citoyens qui s'adressent au Tribunal ont le droit d'être traités avec considération, courtoisie et diligence » commandent également de tels changements: voir le Tribunal administratif du travail, *supra* note 679, à la p 15, ainsi que le *Code de déontologie des membres du Tribunal administratif du travail,* RLRQ c T-15.1, r 0.1 (Code de déontologie)).

Ce « rubber stamp » par le Comité d'expertes est certainement très apprécié. Mais ce baume n'amenuise pas et n'efface pas les séquelles laissées par les inepties du syndicat et du Tribunal, ainsi que les violences qui m'ont fait vivre et revivre. Ces séquelles sont plus importantes pour moi que celles des harcèlements subis par l'employeur : on ne s'attend pas à de telles trahisons de ceux qui sont censés être là pour nous représenter et défendre nos droits.

Les impacts sont énormes et sévissent encore.

4. LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS : DES ENJEUX STRUCTURAUX LIMITENT LEURS PROTECTIONS

Toute cette spirale qui m'emporte suite à ces violences fait voir des enjeux structuraux importants qui limitent les protections des travailleurs syndiqués de façon générale, mais aussi plus spécifiquement lorsqu'ils sont victimes de harcèlements sexuel et psychologique.

La présente section montre que mon drame personnel concerne l'ensemble des travailleurs régis par des contrats de travail collectifs. Je nomme aussi des freins à l'accessibilité à la justice, qu'ils soient juridiques ou sociaux.

---

11 Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail (prof. Rachel Cox (UQAM); prof. Dalia Gesualdi-Fecteau (Université de Montréal); prof. Anne-Marie Laflamme (Université Laval), *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir – rapport final*, Montréal/Québec, 10 mars 2023, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf. Cet extrait provient de la Partie 2 : Réparer et faire cesser : les recours; Section 2.4 Le grief pour harcèlement sexuel dans les milieux de travail syndiqués; Section 2.4.8 Le recours à l'encontre du syndicat pour manquement au devoir de représentation, pages 172-173 (pdf. p.207).

12 Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail (prof. Rachel Cox (UQAM); prof. Dalia Gesualdi-Fecteau (Université de Montréal); prof. Anne-Marie Laflamme (Université Laval), *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir – rapport final*, Montréal/Québec, 10 mars 2023, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf. Cet extrait provient de la Partie 4 : Instaurer une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du Tribunal administratif du travail (TAT); Section 4.1 Le rôle du TAT dans les litiges en matière de harcèlement sexuel au travail, Division des Relations du travail, pages 238- 239: (pdf. p. 274-275).

4.1. Un drame personnel qui met en lumière des enjeux structuraux et soulève des questions d'intérêt public

Ce qui est mon drame personnel met en lumière des problématiques qui concernent tous les travailleurs syndiqués – soit près de 40 % des travailleurs québécois ou 1,6 million de personnes[13] – et plus particulièrement les travailleurs syndiqués à statut particulier : c'est-à-dire les employés temporaires et les travailleurs en période d'essai[14]. Ce n'est donc pas une affaire personnelle.

Ce qui était mon drame personnel met en lumière des manquements importants dans les contrats de travail collectifs[15] où sont « négociées » et signées des clauses non conformes: à savoir que les travailleurs temporaires ainsi que tous les employés en période d'essai n'ont pas droit à la représentation syndicale, au grief et à l'arbitrage. Cela est illégal. C'est en deçà de l'ordre public. Ces contrats de travail collectifs sont pourtant signés par des membres d'ordres professionnels qui doivent protéger le public, notamment le Barreau du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Cette pratique perdure depuis longtemps, mais l'outrage est encore plus odieux lorsqu'employeurs et syndicats l'appliquent à l'égard de victimes de harcèlements sexuel et psychologique, et ce, de surcroît après le mouvement #metoo. Ce n'est donc pas une affaire personnelle.

Ce qui était mon drame personnel met en lumière des iniquités pour tout travailleur syndiqué qui subit ou subira des violences et qui souhaitera faire respecter ses droits et sa dignité : toute plainte appartient au syndicat qui peut la retirer ou la « négocier » à sa guise, sans obtenir l'avis ou en discuter avec le travailleur victime. De son côté, un travailleur non syndiqué est propriétaire de sa plainte, de sa parole : c'est lui qui décide de la déposer, de la retirer, de faire appel des décisions rendues, de savoir ce qui se passe. Ce n'est donc pas une affaire personnelle[16].

Il est particulièrement navrant que le Comité d'expertes mandaté par le ministre Boulet (pour analyser la cohérence et l'efficacité des recours disponibles pour les personnes victimes d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail et pour étudier le traitement de ces agressions) n'ait pas abordé ce sujet dans leurs travaux et dans leur rapport[17].

---

13 Institut de la statistique du Québec, Emploi syndiqué et non syndiqué, résultats selon le genre et l'âge, 1997-2024, Québec, Ontario et Canada, https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/emploi-syndique-et-non-syndique-resultats-selon-le-sexe-et-lage-quebec-ontario-et-canada#tri_regn=11485&tri_sexe=1, page consultée le 9 septembre 2025.

14 Diverses études parlent d'environ 400 000 travailleurs syndiqués temporaires. À ma connaissance, le nombre d'employés réguliers ou temporaires en période d'essai n'est pas recensé. Cependant, tout nouvel employé régi par un contrat de travail collectif a une période d'essai à durée très variable qu'il doit « réussir » afin d'acquérir certains droits (droit de rappel, confirmation du poste, etc.)

15 À noter que je préfère l'expression « contrat de travail collectif ». Cette expression me semble plus porteuse de la collectivité de travailleurs, des « besogneurs » alors que l'expression « convention collective » ne semble appartenir qu'aux parties patronales et syndicales.

16 Serait bien mal avisé quiconque croirait qu'il s'agit d'un « cas citoyen » et d'une seule frustration devant une décision rendue....

17 Malheureusement, le Comité d'expertes mandaté par le ministre Boulet (pour analyser la cohérence et l'efficacité des recours disponibles pour les personnes victimes d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail et pour étudier le traitement de ces agressions) est resté silencieux sur les milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs.
Dans son rapport pourtant éloquemment intitulé *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* qui comptait 82 recommandations, le Comité d'expertes n'a fait qu'une seule recommandation – somme toute assez triviale – pour les milieux de travail syndiqués. Cette recommandation traitait des comportements en instance syndicale, et non directement des violences subies par les travailleurs en milieux de travail syndiqués. Le Comité s'est limité à recommander « l'adoption par tous les syndicats de politiques claires et de modes d'intervention efficaces et appropriés pour mieux prévenir le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre de leurs instances ou à l'occasion d'activités » (recommandation no. 43).
Alors qu'il devait regarder les diverses lois du travail, le rapport du Comité d'expertes est resté silencieux sur le Code du travail et la Loi instituant le Tribunal du travail, notamment. Considérant que près de 40 % de travailleurs québécois sont régis par le Code du travail, était-ce vraiment « se donner les moyens pour agir et pour mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail » pour tous les travailleurs?
De mon côté, en tant que travailleuse syndiquée victime de harcèlement – de surcroît temporaire/en période d'essai –, ce silence me désole – un euphémisme! – d'autant que je me suis exprimée de façon exhaustive devant ce Comité. J'ai bon souvenir que la présidente m'ait

Cela dit, cela confirme la pertinence du présent mémoire pour assurer de meilleures protections aux travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, pour faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et pour leur éviter l'appauvrissement.

4.2. Même des employeurs sensibles aux violences sont délinquants. Les syndicats locaux ? Une entrave!

La sensibilité affichée aux violences par les employeurs n'est pas une garantie de protections contre les violences en ces milieux de travail, y compris par des hauts gestionnaires qui devraient pourtant précisément être les ambassadeurs les plus aguerris et passionnés de ces valeurs corporatives; ne devraient-ils pas être imputables de leur respect et de leur promulgation? Comme le démontre ma difficile trajectoire, même après les vagues hautement médiatisées du mouvement #metoo, même des employeurs sensibles aux violences sont délinquants. Les syndicats locaux ? Ils sont carrément une entrave!

4.2.1. Portrait des employeurs délinquants qui n'ont pas respecté des obligations en matière de violences

Entre novembre 2018 et septembre 2023, j'ai travaillé pour 4 employeurs régis par des contrats de travail collectifs. Il s'agit d'employeurs prestigieux, des leaders dans des milieux diversifiés. Ce sont des employeurs largement – voire exclusivement – financés par les impôts des contribuables ou les cotisations de travailleurs et travailleuses[18]. Il s'agit d':

1. Une organisation parapublique (STM – Société de transport de Montréal)
2. Une municipalité (Ville de Montréal – Ombudsman de Montréal)
3. Une société d'État (SODEC – Société de développement des entreprises culturelles)
4. Un syndicat national (FAE – Fédération autonome de l'enseignement)

Bien que se disant sensibles aux violences et ayant pour mission la défense de droits, ces quatre employeurs n'ont pas respecté leurs diverses obligations en matière de violences. Ces employeurs n'ont pas considéré les risques psychosociaux, la santé psychique et ils ne m'ont pas soutenu dans ma dénonciation officielle. Ils m'ont fait subir des harcèlements sexuel et psychologique. Dans ces derniers cas, ils m'ont aussi congédiée après l'exercice de mon droit à un climat sain.

Leurs missions respectives de défense des droits des citoyens lésés (Ombudsman), de soutien financier uniquement offert à des organismes culturels prévenant le harcèlement (SODEC), de défense des droits des travailleurs (FAE), ainsi que leur sensibilité affichée et largement médiatisée aux violences – nombreuses déclarations de la mairesse Plante et certification selon le programme *Milieux alliés contre la violence conjugale* (Ville de Montréal), campagne contre le harcèlement de

---

littéralement dit d'emblée « qu'elles (les membres du comité) avaient pris connaissance de l'ensemble de ma problématique, dont les conditions de travail inférieures des employés temporaires, mais que je ne devais pas m'attendre à voir des recommandations aux sujets des employés temporaires dans leur rapport ». Était-ce bien rigoureux alors que l'une des membres – la professeure Gesualdi-Fecteau – avait encore récemment siégé sur un comité fédéral portant précisément sur le sujet des travailleurs atypiques ? Était-ce à la hauteur des attentes de toutes les victimes ?
En omettant ainsi les travailleurs syndiqués et explicitement les employés syndiqués temporaires, peut-on se demander si le Comité d'expertes a bel et bien répondu comme on le prétend à la recommandation no. 138 du rapport *Rebâtir la confiance* co-signées par Elizabeth Corte et la professeure Desrosiers ? *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, mars 2023, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf, page consultée le 15 août 2025.

[18] Pour toutes ces raisons, le législateur et le lecteur doivent connaître l'identité des fautifs, d'autant que ma prise de parole devant la Commission sur l'économie et le travail est un geste démocratique, fait dans l'intérêt public et la protection du public. Les données ou les éléments plus spécifiques ont été écartés.

rue (STM) – pourraient laisser espérer que ces employeurs soient des exemples de respect de leurs obligations en matière de violences, de harcèlements et de santé psychique en milieu de travail.

Pourtant, en tant qu'employée temporaire[19] ayant complété ou non la période d'essai, j'ai éprouvé de nombreuses difficultés dans l'exercice de droits pourtant protégés par la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSSST), la *Loi sur les normes du travail* (LNT), le Code du travail, la Charte québécoise des droits de la personne et finalement, le cas échéant, la Charte canadienne des droits et libertés. L'exercice de mes droits a éventuellement mené jusqu'au congédiement en guise de représailles. Ces employeurs sont délinquants : ils manquent à diverses obligations en matière de violences prévues aux différentes lois applicables en droit du travail.

4.2.2. Portrait des syndicats délinquants

Les syndicats locaux de ces employeurs manquent tous à leur devoir de juste représentation. Ils n'ont pas su défendre mes droits; ils les méconnaissaient au point de m'induire en erreur. Ils ont refusé mes demandes de griefs pourtant fondés sur les différentes lois applicables en droit du travail. Certains ont déposé des griefs pour des motifs flous, erronés ou difficilement prouvables. Plusieurs syndicats locaux ont admis connaître les climats de travail malsain dénoncés, voire de les avoir eux-mêmes subis.

Trois syndicats locaux sur quatre sont affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Ces syndicats locaux sont une entrave à l'exercice de mes droits.

Tous ces employeurs et les associations de travailleurs ont affirmé que je n'avais pas droit à la représentation, au grief et à l'arbitrage en tant qu'employée temporaire ou en tant qu'employée en période d'essai, selon le contrat de travail collectif.

Tous ces employeurs et les associations de travailleurs ont maintenu leurs positions même lorsqu'il leur était souligné qu'il s'agissait pourtant de droits d'ordre public.

À titre indicatif, des employeurs subséquents dont la mission est spécifiquement orientée vers le soutien aux victimes d'actes criminels ou vers la conduite d'enquêtes et d'analyses de climat de travail ne sauront pas mieux respecter leurs obligations en matière de violences et de santé psychique.

Le tableau à la page suivante en résume le portrait.

[19] À l'exception de la Ville de Montréal/Ombudsman où j'occupais un poste permanent.

PORTRAIT DES EMPLOYEURS DÉLINQUANTS QUI N'ONT PAS RESPECTÉ DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE VIOLENCES PRÉVUES À DIFFÉRENTES LOIS APPLICABLES EN DROIT DU TRAVAIL & DES SYNDICATS *(Harcèlements sexuel et psychologique, congés sans solde lors de violences, risques psychosociaux, santé psychique, climat sain, absence et non-conformité des politiques contre le harcèlement)*				
Employeurs régis par des contrats de travail collectifs prétendument sensibles aux violences et à la protection des droits				
Type	**Nom**	**Sensibilité en matière de violences**	**Statut d'employé**	**Syndicat**
Une société parapublique	Société de transport de Montréal (STM)	Harcèlement de rue	Temporaire	SCFP, affilié à la FTQ
Une municipalité (son ombudsman)	Ville de Montréal / Ombudsman de Montréal	Milieux alliés contre la violence / défense des droits des citoyens lésés	Période d'essai	SCFP, affilié à la FTQ
Une société d'État	Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)	Leader pour un milieu culturel exempt de harcèlement	Temporaire en période d'essai	SCFP, affilié à la FTQ
Un syndicat national	Fédération autonome de l'enseignement (FAE)	Défense des droits des travailleurs	Temporaire en période d'essai	Indépendant
Employeurs sans syndicat ayant pour mission le soutien aux victimes et la prévention contre la violence				
Type	**Nom**	**Sensibilité en matière de violences**	**Statut d'employé**	**Syndicat**
Un OBNL communautaire	Centre d'aides aux victimes d'actes criminels (CAVAC de Montréal)	Soutien et accompagnement direct aux victimes d'actes criminels	Permanent	n/a
Un cabinet d'avocats	Latitude Management	Spécialisé en prévention du harcèlement, enquête, médiation et analyse de climat de travail	Permanent	n/a

4.3. <u>Des réalités juridiques importantes qui freinent l'accès à la justice</u>

Par ma trajectoire, j'ai pu constater que plusieurs freins à l'accès à la justice pour les travailleurs régis par des contrats de travail collectifs sont de nature législative : 1) protections inégales créant 3 catégories de travailleurs victimes de violences; 2) un contexte particulier des travailleurs syndiqués en cas de harcèlements où la victime syndiquée est dans une position similaire à la victime en droit criminel; 3) décalage dans la bienveillance et le traitement accordé aux victimes en droit du travail et le droit criminel; 4) perte de droits et protections non applicables en raison des délais des recours; 5) incompréhension de lois applicables par les acteurs clefs (syndicats, CNESST, Tribunal)

4.3.1. Protections inégales créant 3 catégories de travailleurs victimes de violences

Les protections et l'exercice des droits des travailleurs victimes de violences en milieu de travail sont inégaux selon que ces travailleurs soient : 1) non syndiqués; 2) syndiqués et représentés par leur unité d'accréditation; 3) syndiqués et non représentés par leur unité d'accréditation.

On peut parler de trois catégories de travailleurs/victimes. On peut parler d'iniquités.

4.3.2. Contexte particulier des travailleurs syndiqués en cas de harcèlements : Victime syndiquée = la victime en droit criminel

1. La « propriété » du droit au grief par le syndicat met le/la salarié victime de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué exactement dans la même position en droit civil que la victime d'agression sexuelle en droit criminel.

   Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte (ou grief) n'appartient pas à la victime, mais à l'institution, donc au DPCP et au syndicat. Comme il a été mentionné précédemment, les groupes de femmes et les victimes d'agressions sexuelles en droit criminel s'en plaignent

2. Le syndicat pourra « négocier » et retirer, en tout temps, le grief auprès de l'employeur. Alors que le consentement est un enjeu important pour une victime d'agression, il importe peu que celle-ci veuille déposer un grief ou non. « L'intérêt » individuel de la victime est soupesé contre les « intérêts collectifs » des membres et le maintien de la paix industrielle, principe essentiel des rapports collectifs.

3. En raison de l'exclusivité du lien et du recours par le syndicat, la travailleuse syndiquée harcelée ne peut porter plainte directement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) ou à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPJQ).

4. En cas de refus du syndicat, la victime doit d'abord exercer un recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation (en vertu de l'article 47.2 du Code du travail). Le fardeau de preuve est sur les épaules de la plaignante, sans droit d'appel. C'est un recours supplémentaire pour les travailleurs syndiqués qu'il lui faut absolument « gagner » pour avoir le droit de dénoncer le harcèlement de l'employeur. Autrement, c'est motus et bouche cousue. Plus aucune plainte n'est possible contre l'employeur!

5. Aucun organisme n'aide les syndiqués. « Va voir ton syndicat! », m'a-t-on dit. Les salariés non syndiqués ont pour leur part accès à une commission comme la CNESST qui offre la représentation par avocats gratuitement. À chaque étape/décision, la victime a la possibilité de faire appel de la décision.

6. Une recension de données publiques facilement accessibles montre que le tiers des recours exercés contre des syndicats pour manquement à leur devoir de juste représentation – entre le 1er janvier 2016 (création du TAT) et le 31 mai 2022 – portaient sur des situations impliquant des griefs et des dénonciations de harcèlements subis. Ce sont près de deux cents (200) décisions sur les quelque six cents (600) décisions rendues par le TAT depuis sa constitution jusqu'au 31 mai 2022. C'est énorme!

7. Ces mêmes données montrent qu'à peine 12 % des plaintes contre un syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation pour tout prétexte ont été accueillies durant la même période. Seulement 9 % des plaintes exercées contre des syndicats impliquant des griefs et des dénonciations du harcèlements subis ont été accueillies !!!

8. Une victime syndiquée a donc peu de chance d'avoir le droit de parole, de dénoncer son employeur. D'obtenir réparation juridique, financière, émotionnelle et psychologique. De restaurer sa dignité.

9. Vécues dans l'exercice de droits en matière de harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail syndiqué, ces difficultés et ces contraintes s'appliqueront aux femmes victimes de violences conjugale ou amoureuse devant pourtant maintenant être protégées par leur employeur (et leur syndicat) sur leur lieu de travail.

   Peut-on imaginer qu'une femme déjà en mille miettes, aux prises avec les lacunes du système judiciaire criminel pourra « aussi » trouver la force de se battre contre un syndicat pour faire appliquer son droit d'être protégée sur son lieu de travail par l'employeur ?

4.3.3. Décalage dans le traitement bienveillant accordé aux victimes en droit du travail et en droit criminel

Malgré les grands besoins, malgré les similitudes dans le contexte de dépossession lors de la plainte pour les victimes de violences en droit criminel et en droit du travail en milieu syndiqué, malgré les recommandations-phares de créer une division spécialisée au Tribunal administratif du travail faites par le Comité d'expertes en harcèlement[20], les victimes de violences en milieu de travail n'ont toujours pas droit aux égards offerts aux victimes de violences en droit criminel.

Pourquoi un tribunal administratif serait-il moins bienveillant qu'un tribunal judiciaire, alors que ceux-ci ont maintenant des tribunaux spécialisés en violences? Pourquoi y a-t-il des tribunaux spécialisés pour les violences sexuelles en droit criminel, mais pas de division spécialisée en droit du travail?

Pourquoi un tel décalage que ma « saga » illustre si bien :

> Le 25 novembre 2021 a lieu l'adoption de la *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale*. Pendant le processus, le ministre de la Justice était ému. Ces larmes ont circulé dans les médias.
>
> Le lendemain, le 26 novembre 2021, une juge du Tribunal administratif du travail refuse de récuser mon juge méprisant, condescendant, insensible aux difficultés des harcèlements sexuel et psychologique prétextant que le recours exercé par la personne victime de ces harcèlements n'est qu'un recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation, et non une plainte en harcèlement.

Pourquoi un tel décalage entre le ministre de la Justice et le ministre du Travail? Peut-on s'imaginer le cynisme devant cette décision de la juge assignée à la récusation? Peut-on s'imaginer le cynisme à chaque fois que le ministre de la Justice se targue de « rebâtir la confiance », « que les victimes ne doivent plus avoir peur de porter plainte », qu'il se dit préoccupé par les violences sexuelles et

[20] *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf

conjugales, qu'il affirme sur sa page Facebook que « le gouvernement continue de soutenir et de répondre aux besoins des personnes victimes »?

Oui, cette victime anéantie par ces deux poids deux mesures ministériels, c'est moi! Mais je sais tristement que je ne suis pas la seule qui, en silence, chez elle, v(o)it le décalage entre les deux systèmes, les deux justices... L'injustice! Encore une injustice!

4.3.3.1. Les victimes de violences en milieu de travail sont des victimes à part entière

Les victimes de violences en milieu de travail sont des victimes à part entière! Ce n'est pas le lieu ou le lien qui fait la souffrance. Qu'importe que l'agresseur soit ton père, ta belle-mère, ton amoureux, ton coach, la professeure du primaire, ta directrice de maîtrise, ton boss. Les souffrances découlant de violences sont les mêmes. Se faire dire qu'on est conne dans l'ascenseur d'une tour du centre-ville en sortant d'une réunion importante ou en chopant des oignons, en allant reconduire les gamins à la garderie, c'est pareil! Ça fait toujours mal! Puis, ce n'est pas moins grave de se faire zieuter goulument les boules que de se les faire tripoter contre son désir et son consentement près d'un photocopieur. C'est toujours de la violence ! Nous avons toutes besoin d'empathie.

4.3.4. Perte de droit et de repos : des protections non applicables en raison des délais des recours

Plus que nécessaire, la bonification de 90 jours à 2 ans du délai de prescription prévu à la LNT pour porter plainte lors de harcèlement a toutefois créé un écart entre les délais des recours prévus pour les travailleurs syndiqués, ainsi que tous les autres recours qui peuvent être nécessaires.

Comment s'assurer que la travailleuse meurtrie œuvrant pour un employeur régit par un contrat de travail collectif puisse guérir et profiter du délai de prescription de 2 ans prévu pour porter plainte pour le harcèlement subi, alors que tous les autres recours connexes et probables ont des délais drastiquement plus courts selon la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT), le Code du travail, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et les contrats de travail collectifs?

a. Délai pour dépôt de grief (selon mes 4 contrats de travail collectifs) : varie entre 30 jours et 3 mois civils
b. Délai pour dépôt de grief (Code du travail) : entre 15 jours et 6 mois
c. Obligation du Tribunal (LITAT) : « assurer l'application diligente et efficace du Code du travail »
d. Manquement au devoir de juste représentation (Code du travail): délai de prescription : 6 mois suivant la connaissance des faits reprochés
e. Congédiement en guise de représailles (Code du travail, art. 15) : 30 jours
f. Congédiement en guise de représailles (LNT): délai de prescription : 45 jours
g. Plainte pécuniaire (CNESST) : 1 an
h. Plainte pour harcèlement sexuel et psychologique (LNT): 2 ans suivant le dernier événement

Parallèlement, les contraintes législatives et de reddition de comptes imposées au Tribunal administratif du travail exercent une pression supplémentaire sur la victime, notamment lors d'un

recours contre un syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation où elle est non représentée par avocat :

a. Il n'y a aucune différentiation selon la nature du grief ou du manquement au devoir de juste représentation (en cas d'allégations de harcèlement), et ce, tant dans le Code du travail que dans la gestion des opérations du tribunal, régit par la LITAT.

b. Selon la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (LITAT), le TAT est « chargé d'assurer l'application diligente et efficace du Code ».

c. Le TAT favorise de courts délais pour les audiences contre un syndicat déposé en vertu de l'article 47.2 : souvent 6 mois après le dépôt de la plainte.

d. Donc, concrètement, la victime qui exerce son droit « dans le système » - en se représentant souvent seule, sans aide d'avocat –est donc pressée par la loi régissant l'instance. Elle doit préparer sa preuve – et donc revivre les événements de harcèlements subis et évoqués devant le syndicat au moment où la *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit un « repos ».

e. Rappelons que les travailleurs syndiqués, lors de refus du syndicat, ont un recours supplémentaire à exercer par rapport aux non-syndiqués. Ce recours est sans appel. Le fardeau de preuve est sur les épaules de la victime. Sans gain de cause : c'est motus et bouche cousue! Plus aucune plainte n'est possible contre l'employeur!

f. Ce recours doit être exercé à une période de grande fragilité pour la victime.

La LNT est d'ordre public. La volonté du législateur en matière de harcèlements a toujours été clairement préventive, et ce, dès le début des années 2000. D'un point de vue psychologique, le délai pour porter plainte contre du harcèlement laisse un répit/guérison à la victime. Ce délai est plus que nécessaire. Comment guérir si les délais des autres recours entravent le « repos » ?

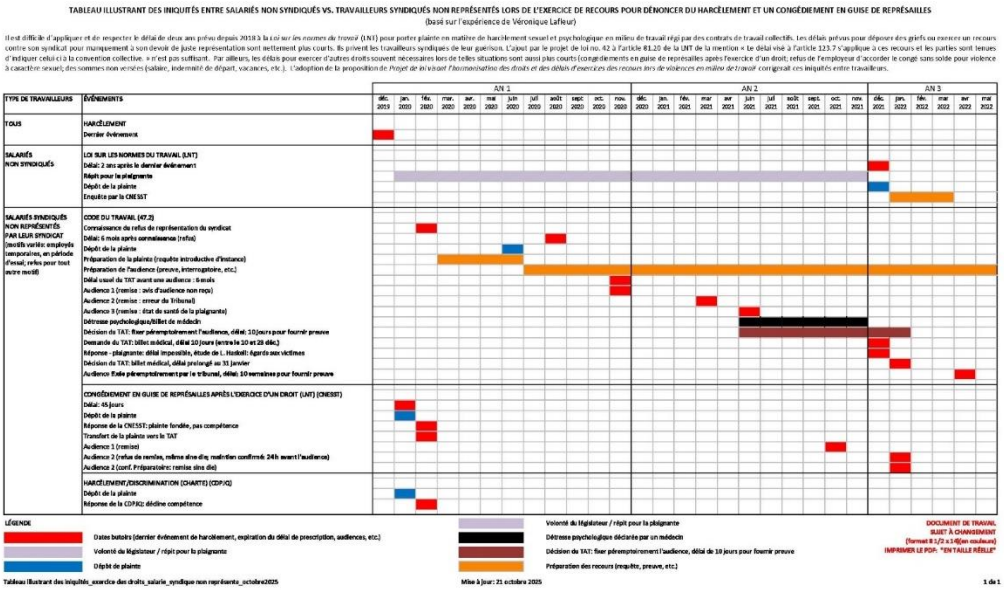
4.3.4.1. <u>Le législateur ne peut se fier avec candeur sur le Tribunal administratif du travail</u>

L'exercice de mes recours des cinq dernières années montre bien que le Législateur ne peut se fier avec candeur au Tribunal administratif du travail.

Alors que j'exprimais de la détresse psychologique en lien avec la préparation de ma preuve, la juge coordonnatrice puis le juge Yves Lemieux assigné au dossier me refusaient de remettre une audience aggravant la situation au point qu'une médecin (c'est-à-dire un « expert ») a dû confirmer mon état et demander un report. Réplique du juge : fixer péremptoirement l'audience prétextant que le « dossier s'étirait à n'en plus finir ». Injustifiée et injustifiable, cette réaction du juge me mettait une pression indue à exercer le recours – en autoreprésentation, de surcroît. Il allait justement à l'encontre de ce repos auquel j'aurais eu droit en tant que salariée non syndiquée....

Basé sur cette expérience, le tableau ci-dessous illustre les iniquités entre travailleurs, et surtout cette impossibilité – en tant que victime syndiquée – de profiter du « repos » de 2 ans. On y voit toutes les démarches sans aide d'avocats que j'ai dû faire pour assurer le respect de mes droits et mon intégrité (multicolore). Ce tableau montre aussi que cela a provoqué de la détresse psychologique, que le juge administratif l'a banalisée en considérant que « le dossier s'étirait » allant jusqu'à fixer des audiences péremptoires

(obligatoires et sans considération des disponibilités des parties). J'en étais tétanisée. Tout cela dans ce délai de deux ans de « repos » (mauve) permis aux salariés non syndiqués...



Pour meilleure lisibilité : Tableau illustrant des iniquités_exercice des droits_salarie_syndique non représente_octobre2025

4.3.4.2. Considérations sur des modifications apportées par la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*

Faciliter l'exercice des recours des travailleurs syndiqués semble déjà être une préoccupation du législateur.

La *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (l'ancien projet de loi no. 42) a apporté une modification intéressante pour faciliter le dépôt des griefs impliquant des allégations de harcèlement. Cette Loi a ajouté la mention suivante à l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) : « Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective ».

Cet ajout est important. Cependant, il doit être vu comme une première étape : d'autres modifications doivent être apportées à la LNT et des modifications doivent être effectuées au Code du travail.

Une modification au Code du travail est essentielle car, comme nous le voyons par ma trajectoire, bien qu'un contrat de travail collectif ne puisse être en deçà de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), « dans la vraie vie », les syndicats locaux et employeurs s'en tiennent aux clauses négociées et au Code du travail. Idem pour le TAT.

De plus, le législateur devrait aussi modifier les délais de tous les recours directs et indirects pouvant être exercés en cas de violences. Pensons notamment au recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation, les plaintes

pécuniaires, les congés sans solde avec protection, les congédiements en guise de représailles après l'exercice de droits impliquant des violences, les griefs pour ces motifs, etc. Les délais de ces recours devraient être arrimés au délai de prescription de deux (2) prévu à la LNT pour déposer une plainte en harcèlement. Cela faciliterait l'exercice des recours pour toutes les parties. À commencer bien sûr par les victimes, mais aussi les employeurs, les syndicats locaux, les témoins, le Tribunal administratif du travail.

Peut-on y lire une ouverture du législateur à cette idée, alors que toujours dans 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, il a notamment allongé le délai à deux ans pour produire une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour les lésions professionnelles résultant de la violence à caractère sexuel. Toute loi étant perfectible, pourquoi ne pas aller encore plus loin ?

Par ailleurs, afin d'assurer de meilleures protections et de faciliter les recours de tous les travailleurs syndiqués, et ce, peu importe le motif, le législateur pourrait-il bonifier le délai minimal de 15 jours pour déposer tout grief actuellement prévu au Code du travail? En élevant ce délai minimal à 45 jours, le délai pour le dépôt de grief ne serait plus en deçà du délai de tout congédiement en guise de représailles prévu à la LNT?

4.3.4.3. Une proposition de projet de loi visant l'harmonisation des droits et des délais d'exercice des recours lors de violences en milieu de travail

Prise bien malgré moi dans les affres de violences et dans les dédales juridiques pour avoir dit NON! aux avances sexuelles de mon gestionnaire, un haut cadre irrespectueux – un euphémisme! – je tiens à contribuer au changement nécessaire.

J'ai donc moi-même rédigé une proposition de *projet de loi visant l'harmonisation des droits et des délais d'exercice des recours lors de violences en milieu de travail*. Si une telle loi avait été en vigueur depuis 2019, ma vie serait drastiquement différente.

En voici les objectifs généraux :

1. S'assurer que tous les travailleurs québécois soient également protégés devant les violences en milieu de travail et lors de l'exercice de leurs droits.
2. S'assurer que tous les travailleurs victimes aient ce délai de deux ans avant de dénoncer les violences et litiges connexes.
3. Harmoniser les délais de prescription des recours directement ou indirectement liés à une situation de harcèlement sexuel, psychologique ou de violence à caractère sexuel en milieu de travail par souci d'efficacité et d'empathie.

Plus spécifiquement, cette proposition corrige 12 iniquités et modifie 3 lois : le Code du travail (art. 47.3, 47.5, 62.1, 62.2, 100.0.1); la LNT (art. 81.20, 123, X); et la LITAT (art. 1).

J'invite le législateur à se l'approprier. La proposition est à l'annexe 9.1.

4.3.5. Incompréhension de lois applicables par les acteurs clefs (syndicats, CNESST, Tribunal)

Les délinquances de mon premier employeur (STM) et le refus de représentation du syndicat m'ont contrainte à préparer et à exercer 3 recours : a) plainte contre le syndicat pour manquement à son

devoir de représentation, b) plainte contre l'employeur pour congédiement en guise de représailles, c) plainte contre l'employeur pour harcèlement.

J'étais incapable d'obtenir des informations justes et constantes par différents acteurs clefs : syndicat, CNESST, Tribunal, organismes communautaires/juridiques, etc.). Tous se contredisaient.

Je m'interroge à savoir si les lois en matière de représentation syndicale, de harcèlement, de congédiement en guise de représailles sont bien comprises par les acteurs clefs?

Alors comment peut-on penser qu'une travailleuse non-juriste larguée par son syndicat local puisse s'y retrouver ? Avoir un plein accès à la justice ? Sans perte de droits ?

Il ne me semble pas que ces éléments aient été évoqués par le Comité d'expertes sur le harcèlement.

4.3.5.1. <u>Incompréhension, confusion et méconnaissance des acteurs clefs formés en droit</u>

1. Les 4 dossiers illustrent l'incompréhension et la confusion lorsqu'il vient le temps de traiter les droits protégés par les lois en droit du travail en matière de violences dans un contexte de contrats de travail collectifs où s'emmêle nécessairement le Code du travail; de surcroît si s'ajoute un congédiement en guise de représailles. Tous les acteurs clés sont empêtrés, méconnaissants :
    a. Les 4 syndicats locaux
    b. Le Tribunal administratif du travail (techniciennes, juges coordonnatrices, juge assignés)
    c. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité (CNESST) (préposés, agents, techniciennes, enquêteurs)
    d. Les divers juristes que j'ai approchés (avocats prestigieux ou non, apprentis juristes consultés; et même un juge administratif retraité du TAT consulté via l'organisme communautaire Juripop ne savait pas me conseiller adéquatement)
2. Deux exemples :
    a. Ni le TAT ni la CNESST n'a voulu que je dépose une plainte en harcèlement me disant qu'elle était incluse dans les remèdes de mon recours contre mon syndicat pour manquement à son devoir de représentation.
    b. Deux avocats en règle de la Clinique juridique du Mile-End (dont un membre du conseil d'administration) m'ont affirmé que je ne pouvais fermer la plainte transférée au TAT, car autrement je perdrais mon recours au sujet du congédiement en guise de représailles alors que ce dernier est aussi inclus dans le recours contre le syndicat en vertu de l'article 47.2. (STM)
    c. Le TAT (technicienne et juges coordonnatrices) a affirmé que cette plainte en vertu de l'art. 122 de la LNT n'avait aucun lien avec le dossier contre mon syndicat alors que ce dernier aurait pourtant dû m'y

représenter. Le TAT et les juges coordonnatrices m'ont donc refusé une demande de remise. L'audience a été confirmée à 24 heures d'avis, alors que ma demande de remise avait été faite déjà depuis plus de 4 semaines....

4.3.5.2. <u>Exclusivité du lien et du recours par le syndicat largement méconnue</u>

1. L'exclusivité du lien et du recours par le syndicat est peu connue.
2. J'en ai même informé de trop nombreux juristes !!!!

4.3.5.3. <u>Recours pour congédiement en guise de représailles : mal exercés par des syndicats</u>

1. Les 2 employeurs où je subissais des harcèlements m'ont aussi congédiée en guise de représailles (STM, FAE)[21].
2. Le recours prévu en cas de congédiement en guise de représailles prévu à la LNT est difficile à exercer lorsqu'il implique des harcèlements en raison 1) des délais de prescription différents pour ces deux recours, 2) des délais des griefs prévus au contrat de travail collectif, 3) aux ignorances et aux (mé)croyances syndicales.

   La situation que je relate est d'autant plus préoccupante que l'un des deux employeurs où ces difficultés ont été vécues est un syndicat national et que la présidente du syndicat des employés me conseillant/représentant est avocate en règle depuis près de 20 ans (Barreau 2006).

   a. D'abord, on me dit que je n'ai pas droit à la représentation, au grief et à l'arbitrage en tant qu'employée en période d'essai, et que je n'ai donc aucun recours pour dénoncer le congédiement en guise de représailles après l'exercice de mon droit et à ma dénonciation.

   b. Devant mon insistance et le fait que je parle d'ordre public de la LNT, on me dit encore que je n'ai pas droit au grief, mais que pour dénoncer un congédiement en guise de représailles, je dois déposer une plainte individuelle au TAT en vertu de l'article 15 du Code du travail (et non de la LNT, alors que c'est l'exercice à un climat exempt de harcèlement que j'ai exercé. Je me suis exécutée.

   c. Le syndicat local se ravise et me dit qu'il déposera finalement 2 griefs : l'un pour le congédiement en guise de représailles et l'autre pour harcèlement.

   d. Lors d'une première discussion, Il a insisté pour me faire parler du harcèlement, sans égard à mes droits et au délai, et ce, alors que je leur disais ne pas être prête et que je rappelais qu'il n'était pas nécessaire de détailler le harcèlement dans le recours pour congédiement en guise de représailles. (concept « prima facie »)

[21] Il est vraisemblable de penser que de nombreux employeurs congédient la plaignante si cette dernière n'est pas en arrêt de maladie pour lésion professionnelle.

e. Le syndicat local disait tenir à déposer les 2 griefs simultanément, prétextant que le grief sur le harcèlement était nécessaire pour le grief sur le congédiement en guise de représailles.

f. Si rationnellement, cela peut être avantageux et stratégique de déposer les 2 griefs simultanément, ne faut-il pas souligner que c'est pénible émotionnellement et que, juridiquement, cela prive la plaignante de droit? Déni de droit ?

g. À souligner que ce syndicat local a par la suite utilisé mon rappel du délai de prescription plus long et cette incapacité à discuter des faits du harcèlement pour affirmer que « je refuse de collaborer », affirmant que le grief leur appartenant, ils peuvent le fermer à tout moment devant mon « refus de collaborer »....

C'est encore là un exemple montrant que l'harmonisation par le législateur des délais des recours à celui prévu pour une plainte pour harcèlement faciliterait l'exercice des recours pour toutes les parties. Y compris les syndicats locaux!

4.3.5.3.1. <u>Distinction entre congédiement VS congédiement en guise de représailles?</u>

Je suis très perplexe de constater que les présidents, vice-président et conseiller syndical de mon premier employeur affirmaient qu'un congédiement et un congédiement en guise de représailles, c'était la même chose, alors qu'il y a une présomption favorable au travailleur et un renversement de fardeau de preuve vers l'employeur dans le cas d'un congédiement en guise de représailles. Ce n'est pas un détail. C'est un avantage pour le syndicat (en sous-entendant qu'il veuille bien défendre le travailleur).

Lors des audiences lors du recours en 47.2 qui ont suivi, tant les avocats représentant le syndicat et l'employeur que le Tribunal ne parlait constamment que de congédiement que ce soit lors de la preuve, des plaidoiries et dans les autorités soumises. Ils ne parlaient que de « congédiement ». Qui est dans l'erreur ? Les droits et protections sont-ils bien compris, bien appliqués ?

4.3.5.4. <u>Recours pour congédiement en guise de représailles : mal compris par le TAT !!!</u>

1. Le lien entre le congédiement en guise de représailles en vertu de la LNT et le Code du travail est aussi incompris par le Tribunal administratif du travail (techniciennes, juges coordonnatrices)....

    a. Ne connaissant pas l'exclusivité du lien avec le syndicat, j'ai déposé une plainte pour congédiement en guise de représailles à la CNESST. Jugée recevable, elle a été transférée au TAT, car la CNESST me disait qu'en tant qu'employée syndiquée, elle ne pouvait me représenter

b. Le TAT (technicienne et juges coordonnatrices) a affirmé que cette plainte en vertu de l'art. 122 de la LNT n'avait aucun lien avec le dossier en 47.2.

c. Le TAT et les juges coordonnatrices m'ont donc refusé une demande de remise. L'audience a été confirmée à 24 heures d'avis, alors que ma demande de remise avait été faite déjà depuis plus de 4 semaines.

d. Fort heureusement, à l'audience, le juge a convenu de remettre sine die en attendant de voir les conclusions du recours à l'encontre de mon syndicat. Mais de toute évidence, cela a pris temps, ressources humaines et financières, et surtout a causé du tort à une travailleuse syndiquée déjà fragilisée par les harcèlements et toutes ces démarches à faire sans soutien et conseil juridique, alors qu'en tant que salariée non syndiquée, j'aurais pu me reposer pour guérir....

e. J'invite le législateur à s'approprier – et adopter – ma proposition de *projet de loi visant l'harmonisation des droits et des délais d'exercice des recours lors de violences en milieu de travail*.

4.4. <u>Absence de soutien des organismes communautaires ou juridiques qui freinent l'accès à la justice</u>

Un syndicat qui refuse de représenter une travailleuse victime de violences la largue littéralement dans le vide.

J'ai été larguée. Larguée dans le vide... le vide de services communautaires ou juridiques en droit du travail.

J'ai été tétanisée à l'idée de devoir faire des démarches devant un Tribunal. Un tribunal, ce n'est pas une Commission qui vous offre des ressources et une représentation. Un Tribunal, c'est se battre seule…. Se battre seule alors que j'émergeais à peine d'une situation de harcèlements subis par de nombreuses personnes; j'aurais donc eu besoin de (me) guérir.

Tout soutien juridique serait donc grandement apprécié. Cependant, il n'y a aucun soutien spécialisé en droit du travail tant au sein des équipes de l'aide juridique, celle du service Rebâtir, que dans les cliniques juridiques et les organismes communautaires.

Au sein de l'aide juridique et du service Rebâtir, on croit qu'un avocat en droit administratif peut faire l'affaire. Pourtant, le droit du travail est un champ en soi, complexe. Comme démontré dans les pages précédentes, les rôles, les lois et la jurisprudence sont difficiles à démêler. De plus, il y a une jurisprudence à connaître si le recours contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation est en lien avec des situations de harcèlements....

Même les organismes communautaires juridiques offrant des services gratuits ou à prix modique, même les organismes communautaires juridiques spécialisés en harcèlements n'aident pas les travailleurs syndiqués et/ou ne font pas de droit du travail. Même ces organismes juridiques ayant pour mission d'assurer l'accès à la justice ont refusé de me représenter.

Faute de moyens financiers personnels adéquats, je me présente seule devant le Tribunal administratif du travail. Je ne suis pas juriste. Mes propres péripéties m'ont informée, éduquée. À la dure ! Je ne connaissais rien de ce que vous lisez avant de me cogner le nez à différentes portes closes.

Considérant tous les écueils déjà mentionnés et le fait, que comme le mentionne le Comité d'expertes sur le harcèlement dans leur rapport « les chances de réussite des justiciables non représentés sont très minces », il est inadmissible qu'il n'y ait aucune ressource adéquate.

Je recommande donc au législateur et au gouvernement de créer un prêt garanti – à l'instar des « prêts étudiants » pour exercer des recours devant les tribunaux, sans s'enliser et risquer, comme moi, une grande pauvreté pour avoir dit NON à des violences sexuelles... en milieu syndiqué.

Je ne devrais pas m'appauvrir pour avoir refusé de faire un blow job.

J'aimerais obtenir les services d'un avocat spécialisé en droit du travail de mon choix. La relation avec un avocat est basée sur la confiance. La mise en place d'un prêt garanti par le gouvernement (de type prêt étudiant) pour financer les démarches juridiques de tout acabit qu'il soit représenté par avocat ou non, permettant d'éviter l'endettement direct et sur les possibilités de crédits des victimes est plus que nécessaire.

5. LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS TEMPORAIRES OU EN PÉRIODE D'ESSAI: DES PROTECTIONS DOUBLEMENT LIMITÉES EN SITUATION DE HARCÈLEMENTS

Au Québec, les syndicats ont historiquement joué un rôle favorable, nécessaire et non négligeable de défense des droits des travailleurs, principalement « canayiens França », de sorte qu'aujourd'hui près de 40 % des travailleurs québécois étaient syndiqués en 2024, soit 1,6 million de personnes [22].

Tous ces travailleurs syndiqués ne peuvent dénoncer par eux-mêmes des harcèlements sexuel ou psychologique subis en milieu de travail. Comme je l'ai mentionné précédemment, le droit de plainte (grief) appartient au syndicat et une plainte pourrait être retirée en tout temps ou simplement négocier avec l'employeur sans l'avis de la victime : la « propriété » du droit au grief par le syndicat met le/la salarié victime de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué exactement dans la même position en droit civil que la victime d'agression sexuelle en droit criminel. Dans les deux cas, la décision de déposer une plainte (ou grief) n'appartient pas à la victime, mais à l'institution, donc au DPCP et au syndicat.

Toutefois, parmi ces travailleurs syndiqués, près de 35 % – soit environ 560 000 personnes – sont davantage fragilisés en situation de harcèlements, car ils n'ont pas les protections nécessaires pour parer les coups, pour se soigner, pour ne pas s'appauvrir en cas d'arrêt de travail forcé, pour être représentés par leur syndicat : ce sont les travailleurs temporaires[23]. Ce sont principalement des femmes, des immigrants, des jeunes, soit des populations déjà vulnérables et qui, selon diverses études, sont justement plus à risque d'être victimes de harcèlements. De façon cumulative.

En fait, de nombreux contrats de travail collectifs limitent les droits de ces travailleurs syndiqués en les excluant de leur droit de représentation syndicale et en limitant aussi diverses conditions de travail et avantages. Cette pratique perdure depuis 1980 et elle est largement documentée[24]!

---

22 Institut de la statistique du Québec, Emploi syndiqué et non syndiqué, résultats selon le genre et l'âge, 1997-2024, Québec, Ontario et Canada, https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/emploi-syndique-et-non-syndique-resultats-selon-le-sexe-et-lage-quebec-ontario-et-canada#tri_regn=11485&tri_sexe=1, page consultée le 9 septembre 2025.

23 Ils sont parfois nommés « surnuméraires » ou « atypiques ».

24 Il y a même eu une commission parlementaire sur le sujet en …. 2002, qui soulignait que ces disparités de traitement étaient observées depuis les années 1980. On parle du « Rapport Bernier » (Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle - synthèse du rapport final, 2003; Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle - rapport final, 2003). Plusieurs recommandations visaient carrément « la suppression des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi ».

Injustes et inexcusables, ces iniquités prennent un sens encore plus incongru en considérant les enjeux du monde du travail du XXIe siècle.

Injustes et inexcusables, ces iniquités prennent un sens encore plus incongru en cas de violences.

Ces iniquités ont des impacts directs et immédiats en cas de harcèlements sexuel et psychologique. Le législateur doit absolument mieux protéger tous les travailleurs victimes de violences. Il doit s'assurer que ces pertes de droits et ces iniquités cessent *illico*. Encore faut-il qu'il ait une visibilité sur les contrats de travail collectifs.

5.1. Droits des employés temporaires à la STM (SCFP-2850) : Différences, exclusions et acquisition

Pour permettre au législateur et au lecteur de bien comprendre comment des syndicats locaux négocient – ou pas – des droits et exclusions pour toute une catégorie de travailleurs temporaires, voici l'exemple du contrat de travail collectif régissant mon emploi en tant qu'employée temporaire à la STM.

On constate dans ce contrat de travail collectif dûment « négocié » que les employés temporaires acquièrent des droits – pourtant bien souvent d'ordre public, me semble-t-il – en fonction de la durée de service continu.

Certains droits s'acquièrent uniquement après deux ans de service continu, alors que certains droits ne s'acquièrent jamais. À noter que les mandats des employés temporaires peuvent durer bien plus que deux ans.

Les disparités de traitement sont parfois explicites (exclusions de certaines dispositions) ou implicites (conditions différentes pour un même droit).

5.1.1. Évolution de l'acquisition de droits différente entre les employés temporaires et réguliers

Le tableau présenté à la page suivante résume à haut niveau les différences dans l'évolution de l'acquisition de droits pour les employés temporaires et les employés réguliers

En 2007, Bernier, le président de la Commission précitée, renchérissait, soulignant que 33 % des conventions collectives qu'il avait recensées limitaient partiellement ou totalement le droit à la représentation syndicale des travailleurs atypiques (Les conventions collectives et les emplois atypiques dans Regards sur le travail, Jean Bernier, Travail Québec, 2007, p. 2-17).
En 2014, Lapointe et D'Amours soulignaient que les disparités se poursuivaient et que peu de syndiqués aux emplois atypiques avaient accès à une couverture, autre que l'avantage salarial (Nouveau régime de relations du travail, Paul-André Lapointe, en collaboration avec : Marie-Ève D'Amours, ARUC, Ct-2014-010, novembre 2014, p.9), donc implicitement aucune représentation.
En 2017, les professeurs Frédéric Lauzon Duguay, Mélanie Laroche, Patrice Jalette poursuivent les recherches sur le contexte de telles disparités persistantes (Options politiques, mars 2017, Pourquoi les disparités de traitement dans les conventions collectives ?)
En 2019, un comité d'expert se penchait sur le sujet pour le gouvernement fédéral (Mesures de protection des normes du travail fédérales pour les travailleurs atypiques, Emploi et développement social Canada, 2019).

DIFFÉRENCES DANS L'ÉVOLUTION DE L'ACQUISITION DE DROITS POUR LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES ET LES EMPLOYÉS RÉGULIERS (Contrat de travail collectif STM & SCFP-2850, 2018-2025, version modifiée*)	
CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS	**DISTINCTIONS**
Temporaire vs régulier	En tant qu'employée temporaire, je n'ai pas le même traitement que les employés réguliers.
Temporaire vs régulier (de 0 à 2 ans de service continu)	L'acquisition de droits selon l'ancienneté pour les employés temporaires n'a pas son équivalent pour les employés réguliers. Alors que les employés temporaires n'ont aucun droit avant deux ans de service continu, les employés réguliers (permanents) ont plein droit dès la fin de la période d'essai. Donc, en tant qu'employée temporaire ayant moins de deux années de service continu, je n'ai pas le même traitement que les employés réguliers ayant moins de deux années de service continu, et ce, tout en effectuant les mêmes tâches, dans un même établissement, pour la même organisation.
Temporaire (2 ans de service continu et plus) vs régulier	Même les employés temporaires ayant plus de deux ans de service continu n'ont pas tous les droits d'un employé régulier.
Temporaire (moins de 2 ans) vs temporaire (2 ans de service continu)	En tant qu'employée temporaire ayant moins de deux années de service continu, je n'ai pas le même traitement que les employés temporaires ayant deux ans et plus de service continu.
Les disparités de traitement sont parfois explicites (exclusions de certaines dispositions) ou implicites (conditions différentes pour un même droit)	

5.1.2. <u>Des différences de traitement explicites et implicites pour les employés temporaires</u>

Les disparités de traitement sont parfois explicites (exclusions de certaines dispositions) ou implicites (conditions différentes pour un même droit).

Les disparités de traitement explicites sont mentionnées à l'article 3.08 c) . Des disparités de traitement implicites – c'est-à-dire que les droits des employés temporaires diffèrent et sont moindres que ceux des employés réguliers/permanents – se trouvent dans les articles suivants :

- Période d'essai régulier vs temporaire (art. 3.04 et 3.05);
- Postes vacants non affichés (art. 14.02);
- Mouvements de main-d'œuvre (art. 15).

5.1.3. Article précisant les dispositions et les exclusions explicites pour les employés temporaires (art. 3.08 c))

Voici la transcription intégrale de l'article du contrat de travail précisant les dispositions qui s'appliquent aux employés temporaires :

Article 3.08 C)

c) Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux salariés temporaires, sauf dans les cas suivants (note de l'auteur : le gras illustre les exclusions pour les employés temporaires ayant moins de deux ans de service) :

5. Libérations pour activités syndicales permanentes;
6. Libérations pour activités syndicales;
9. Congés payés en cas de maladie et assurance-salaire (moins de deux ans de service continu);
13.01, 13.02, 13.06 et 13.07 (Ancienneté);
16. Rémunération lors de mouvements de main-d'œuvre;
18. Mesures disciplinaires avant deux ans de service continu;
20. Assurances (moins de deux ans de service continu);
21. Changements techniques et autres;
22. Régime de retraite, selon les exclusions prévues à la loi;
23. Mise à pied en cas de réduction de main-d'œuvre et rappel au travail;
25. Congés pour affaires publiques;
28. Évaluation des emplois (moins de deux ans d'ancienneté);
31. Droits acquis;
32. Disqualification pour raison médicale;
33. Congés parentaux;
34. Cours de perfectionnement;
37.04 (Accessibilité à l'emploi);
40. Vêtements et uniformes de travail;
44.01 alinéa 6;
45. Congés sans salaire;
50. Procédure de règlement de griefs (Moins de deux ans de service continu);
51. Arbitrage (Moins de deux ans de service continu).

5.1.4. Tableau résumant l'évolution des droits des employés temporaires

Une lecture attentive de l'article 3.08 c) permet de voir l'évolution des droits des employés temporaires de bureau de la STM.

Il semble particulièrement étonnant – un euphémisme ! – que les employés temporaires de bureau cumulant au moins 2 ans de service continu n'acquièrent jamais les droits suivants : les libérations pour activités syndicales permanentes ou ponctuelles; la rémunération lors de mouvements de main-d'œuvre; les congés parentaux; les cours de perfectionnement; les congés sans salaire (surtout si on a en tête les congés sans solde avec protection de l'emploi pour divers motifs incluant la violence conjugale et sexuelle prévu à l'article 79.1 de la LNT).

TABLEAU RÉSUMANT L'ÉVOLUTION DES DROITS DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES (Contrat de travail collectif STM & SCFP-2850, 2018-2025, version modifiée*)	
DROITS QUI S'ACQUIÈRENT APRÈS 2 ANS DE SERVICE CONTINU	**DROITS QUI NE S'ACQUIÈRENT JAMAIS**
9 Congés payés en cas de maladie et assurance-salaire (moins de deux ans de service continu) 18 Mesures disciplinaires avant deux ans de service continu 20 Assurances (moins de deux ans de service continu) 28 Évaluation des emplois (moins de deux ans d'ancienneté) 50 Procédure de règlement de griefs (moins de deux ans de service continu) 51 Arbitrage (moins de deux ans de service continu)	5. Libérations pour activités syndicales permanentes* 6. Libérations pour activités syndicales* 13.01, 13.02, 13.06 et 13.07 (Ancienneté) 16. Rémunération lors de mouvements de main-d'œuvre* 21. Changements techniques et autres 22. Régime de retraite, selon les exclusions prévues à la loi 23. Mise à pied en cas de réduction de main-d'œuvre et rappel au travail 25. Congés pour affaires publiques 31. Droits acquis 32. Disqualification pour raison médicale 33. Congés parentaux* 34. Cours de perfectionnement* 37.04 (Accessibilité à l'emploi) 40. Vêtements et uniformes de travail 44.01 alinéa 6 45. Congés sans salaire*
* Il semble particulièrement étonnant – un euphémisme ! – que les employés temporaires de bureau cumulant au moins 2 ans de service continu n'acquièrent jamais ces droits.	

5.2. Iniquités prévues par le contrat de travail collectif à la STM ayant amplifié les affres de mes harcèlements

Ces iniquités que subissent les employés temporaires ont des impacts directs et immédiats en cas de harcèlements sexuel et psychologique.

Ma trajectoire est une illustration éloquente des impacts directs et immédiats qu'ont de telles iniquités en cas de harcèlements sexuel et psychologique.

D'abord, je rappelle que le principal prétexte du refus de mon syndicat de me représenter et de déposer les griefs pertinents était, qu'en tant qu'employée temporaire cumulant moins de deux ans de service continu, le contrat collectif de travail ne me donnait pas droit à la représentation et au grief…

Toutes les autres iniquités prévues dans le contrat de travail collectif auront des impacts ravageurs sur moi, sur le prolongement et le maintien dans un climat malsain, sur les harcèlements sexuel et psychologique ainsi que la guérison retardée, sur la pauvreté financière, sociale, émotionnelle. Ce n'est pas un détail.

Les iniquités prévues au contrat de travail collectif limitant les protections des travailleurs temporaires peuvent être regroupées selon trois catégories :

1. Avantages à valeur pécuniaire (congés de maladie, assurance-salaire, assurances collectives, congés sans salaire)
2. Droit de représentation (accès aux mesures disciplinaires, accès à la procédure de griefs et à l'arbitrage, accès aux libérations pour activités syndicales)
3. Possibilités professionnelles (maintien dans une situation professionnelle malsaine, mécanismes de mouvements de la main-d'œuvre, différenciation du droit de postuler sur d'autres postes, d'améliorer sa situation professionnelle et financière, impossibilité d'obtenir une promotion, calcul de la période d'essai)

Chacune de ces iniquités, considérées séparément, est digne d'être nommée, étudiée et dénoncée comme étant un des éléments qui contribuent et perpétuent des conditions propices aux harcèlements sexuel et psychologique, au silence et aux difficiles recours des victimes.

L'effet cumulatif devient explosif! Il maintient les souffrances, voire enlise les souffrances en trauma.

5.2.1. Iniquités des avantages à valeur pécuniaire

Cette iniquité m'empêchera de me soigner, de décompresser pendant que je subissais quotidiennement les affronts.

5.2.1.1. Impossibilité d'amoindrir les souffrances durant le harcèlement : absence de congés, d'assurances

1. Pendant le temps où je subissais les affres de mon gestionnaire et du reste de l'équipe, je n'avais aucun congé de maladie, aucune assurance pour un suivi psychologique et physiologique, aucune assurance-salaire, aucune assurances collective. Le contrat de travail collectif disait que je n'avais pas droit à un congé sans solde, alors que la Loi sur les normes de travail prévoit un congé sans solde avec protection de l'emploi en cas de violence à caractère sexuel....

5.2.2. Iniquités des possibilités professionnelles

Ces iniquités me maintiendront plus longuement dans une situation de violences.

D'abord, elles ont prolongé mon silence pendant la durée de la période d'essai qui est plus longue pour les employés temporaires, notamment afin d'obtenir le droit de rappel qui y était lié.

Puis, ces iniquités ont limité mes possibilités à obtenir d'autres postes au sein de l'entreprise : j'ai explicitement perdu deux postes en raison de clauses au contrat de travail collectif limitant les mouvements pour les employés temporaires, et ce, tant que le mandat initial n'est pas terminé ou jugé sur le point de se terminer par le gestionnaire (qui, dans le cas échéant, est aussi mon harceleur!). Le syndicat et l'employeur persistent à respecter ces clauses tout en sachant tous les

deux qu'une plainte déposée contre mon gestionnaire immédiat a été jugée recevable et qu'une enquête est en cours lorsque je postule sur ces autres postes.

5.2.2.1. Durée plus longue de la période d'essai contraignant au silence et aux harcèlements

1. Selon le contrat de travail collectif, la durée de la période d'essai est différente pour les employés temporaires. Cette différence a fait perdurer mon silence, mon calvaire et mon inquiétude à perdre mon emploi, car j'attendais d'avoir acquis une certaine protection prévue à la convention collective : le droit de rappel (qui correspond à la fin de la période d'essai, communément appelée « probation »).
2. Pendant ce temps, les harcèlements sexuels et psychologiques augmentaient. Les agissements hostiles étaient escaladés, de plus en plus fréquents. Les agressions venaient à tout moment et avaient des impacts marqués sur la qualité de mon travail.
3. Alors que pour les employés réguliers la fin de la période d'essai et le droit de rappel s'obtient par cumul des « heures rémunérées » (donc incluant les jours fériés), les employés temporaires cumulent leur droit de rappel selon les « heures effectivement travaillées ».
4. Concrètement, en raison des jours fériés et des congés de Noël et Pâques qui sont rémunérés et inclus dans le calcul des heures de période d'essai d'un employé régulier mais ne le sont pas pour un employé temporaire, j'ai dû travailler 2 semaines de plus qu'un employé régulier qui aurait été embauché à la même date que moi avant d'avoir terminé ma période d'essai.
5. Deux semaines !!! C'est une éternité quand tu as la peur au ventre de rentrer au travail !!! Deux semaines !!! C'est une éternité sachant que tout harcèlement est exponentiel : dans mon cas, il y a justement eu une augmentation évidente des harcèlements durant ces deux semaines !!!
6. Il y a même une différence entre employés temporaires dont la date d'embauche diffère, c'est-à-dire si l'un est embauché à l'automne et l'autre au printemps. Toujours en raison des congés fériés (notamment le congé des Fêtes), l'employée temporaire embauchée à l'automne doit travailler une semaine de plus que l'employée temporaire embauchée au printemps. Une semaine de harcèlements de plus, n'est-ce pas une semaine de trop ?
7. Selon la *Loi sur les normes du travail*, n'est-il pas dit qu'un employé ne doit pas être pénalisé de ne pas travailler lors des congés fériés ? Qu'une durée effective plus longue d'une période d'essai avant l'acquisition d'un droit de rappel est une « pénalité »? Peut-on considérer que subir en silence 2 semaines de plus des harcèlements pénalise un employé temporaire pour avoir eu ces congés fériés qu'il n'avait pas le choix de respecter, car les bureaux étaient fermés ?
8. Le tableau à la page suivante illustre les conséquences des critères de calcul différents pour la durée de la période d'essai.

CONSÉQUENCES DES CRITÈRES DE CALCUL DIFFÉRENTS DE LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI SELON LE STATUT DU SALARIÉ ET LA DATE D'EMBAUCHE

À la STM, pour les employés de bureau, les critères de calcul de la durée de la période d'essai diffèrent selon le statut du salarié. Un salarié régulier devra cumuler 840 heures payées (incluant les congés fériés ou pour maladie) pour compléter sa période d'essai alors qu'un salarié temporaire devra cumuler 840 heures effectivement travaillées (excluant les congés). Cela rallonge dont la période d'essai pour les employés temporaires. Cela crée aussi une iniquité entre salariés temporaires selon leur date d'embauche.

EMPLOYÉ PERMANENT

SCÉNARIO 1 - EMBAUCHE À L'HIVER (COMME VÉRONIQUE LAFLEUR)

Employé permanent - date d'embauche 19 novembre 2018 (hiver)

Nb. Sem	Date début semaine	Nb heures payées	Congés féries (art. 8.01)	Nb heures décroissant
				840
1	19-nov-18	35		805
2	26-nov-18	35		770
3	03-déc-18	35		735
4	10-déc-18	35		700
5	17-déc-18	35		665
6	24-déc-18	35	Noel (8 jours) (24 déc. au 2 janv.)	630
7	31-déc-18	35		595
8	07-janv-19	35		560
9	14-janv-19	35		525
10	21-janv-19	35		490
11	28-janv-19	35		455
12	04-févr-19	35		420
13	11-févr-19	35		385
14	18-févr-19	35		350
15	25-févr-19	35		315
16	04-mars-19	35		280
17	11-mars-19	35		245
18	18-mars-19	35		210
19	25-mars-19	35		175
20	01-avr-19	35		140
21	08-avr-19	35		105
22	15-avr-19	35	Vendredi Saint (19 avril) (1 j)	70
23	22-avr-19	35	Lundi de Pâques (22 avril)(1 j)	35
24	29-avr-19	35		0

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

SCÉNARIO 2 - EMBAUCHE À L'HIVER (COMME VÉRONIQUE LAFLEUR)

Employé temporaire - date d'embauche 19 novembre 2018 (hiver)

Nb. Sem	Date début semaine	Nb heures travaillées	Congés féries (art. 8.01)	Nb heures décroissant
				840
1	19-nov-18	35		805
2	26-nov-18	35		770
3	03-déc-18	35		735
4	10-déc-18	35		700
5	17-déc-18	35		665
6	24-déc-18	0	Noel (8 jours) (24 déc. au 2 janv.)	665
7	31-déc-18	14		651
8	07-janv-19	35		616
9	14-janv-19	35		581
10	21-janv-19	35		546
11	28-janv-19	35		511
12	04-févr-19	35		476
13	11-févr-19	35		441
14	18-févr-19	35		406
15	25-févr-19	35		371
16	04-mars-19	35		336
17	11-mars-19	35		301
18	18-mars-19	35		266
19	25-mars-19	35		231
20	01-avr-19	35		196
21	08-avr-19	35		161
22	15-avr-19	28	Vendredi Saint (19 avril) (1 j)	133
23	22-avr-19	28	Lundi de Pâques (22 avril)(1 j)	105
24	29-avr-19	35		70
25	06-mai-19	35		35
26	13-mai-19	35		0

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

SCÉNARIO 3 - EMBAUCHE AU PRINTEMPS (HYPOTHÉTIQUE)

Employé temporaire - date d'embauche 29 avril 2019 (printemps)

Nb Sem	Date début semaine	Nb heures travaillées	Congés féries (art. 8.01)	Nb heures décroissant
				840
1	29-avr-19	35		805
2	06-mai-19	35		770
3	13-mai-19	35		735
4	20-mai-19	28	Patriotes (20 mai)(1 jour)	707
5	27-mai-19	35		672
6	03-juin-19	35		637
7	10-juin-19	35		602
8	17-juin-19	35		567
9	24-juin-19	28	Fête nationale du Québéc (24 juin)(1 jour)	539
10	01-juil-19	28	Fête du Canada (1 juil)(1 j)	511
11	08-juil-19	35		476
12	15-juil-19	35		441
13	22-juil-19	35		406
14	29-juil-19	35		371
15	05-août-19	35		336
16	12-août-19	35		301
17	19-août-19	35		266
18	26-août-19	35		231
19	02-sept-19	28	Fête du Travail (2 sept)(1 j)	203
20	09-sept-19	35		168
21	16-sept-19	35		133
22	23-sept-19	35		98
23	30-sept-19	35		63
24	07-oct-19	35		28
25	14-oct-19	28	Action de Grâces (14 oct.)(1 j)	0

DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI SELON LE STATUT DU SALARIÉ ET LA DATE D'EMBAUCHE

24 SEMAINES **26 SEMAINES** **25 SEMAINES**

DEUX SEMAINES DE PLUS : C'EST UNE ÉTERNITÉ QUAND TON BOSS TE HARCÈLE!

5.2.2.2. Interdiction de postuler sur des postes temporaires I: maintien dans une situation de harcèlements

1. Selon le contrat collectif de travail de l'organisation où je travaillais (STM), les employés temporaires n'ont pas le droit de postuler sur des postes temporaires – et ce même si l'échelle salariale du poste temporaire vacant est plus élevée – tant que leur mandat initial n'est pas terminé. Il faut souligner qu'en raison de leur peu d'années d'ancienneté, ce sont pourtant des postes temporaires que les employés temporaires pourraient pourtant vraisemblablement obtenir.
2. Ces limitations des mouvements de main-d'œuvre temporaire et de mon droit de postuler sur des postes temporaires vacants m'ont maintenue dans un climat de travail malsain, alors que les harcèlements étaient connus de l'employeur et du syndicat. De plus, une plainte avait été déposée à la Protectrice de la personne conformément à la Politique de l'employeur. Elle était jugée recevable : une enquête était officiellement en cours. Le syndicat et l'employeur en étaient informés.
3. Le syndicat et l'employeur ont maintenu leur position.
4. Ils ont fait une interprétation stricte du contrat de travail collectif.
5. Ma candidature a été rejetée pour deux postes temporaires, sous prétexte que j'étais moi-même une employée temporaire dont le mandat n'était pas encore jugé terminé (ou sur le point de se terminer) le gestionnaire immédiat (qui, dans le cas échéant, est aussi mon harceleur!).
6. J'ai donc été maintenue sous le joug de mon harceleur – alors mis en cause – pendant quatre mois supplémentaires !!! 4 mois !!!
7. Peut-on considérer que ce maintien sous ce joug et les pertes financières et professionnelles sont des agissements hostiles, des événements et des gestes de harcèlement ???

5.2.2.3. Interdiction de postuler sur des postes temporaires II: pertes financières et impacts sur mes santés

1. Cette interdiction de postuler sur d'autres postes temporaires m'a occasionné des pertes financières significatives en plus de me faire perdre littéralement un contrat :
    a. Perte d'une bonification du salaire annuel de près de 20 000 $
    b. Perte d'un contrat de dix-huit mois
2. Les impacts sur ma santé psychologique et physique sont indéniables, et perdurent.

5.2.3. Aucun droit à la représentation, au grief, à l'arbitrage et absence de gradation de sanction

Me faut-il réitérer que l'absence de mon droit à la représentation (et au grief et à l'arbitrage) me contraint à exercer – dans un contexte de violence, de victimisations secondaires, provoquant détresse psychologique – un recours supplémentaire contre mon syndicat, sans compter les autres démarches et prises de parole (CNESST, CDPJPQ, etc.) avant de connaître l'exclusivité du lien et du recours du syndicat?

De plus, le contrat collectif de travail privant les employés temporaires d'une gradation des sanctions, mon congédiement a été immédiat, sans gradation de sanctions. Ce manque de prévisibilité fragilise professionnellement, psychologiquement et financièrement.

5.2.4. Impossibilité d'agir pour changer les choses : aucune libération syndicale

Même si je l'avais voulu, je n'aurais pu m'impliquer concrètement pour changer mon sort et participer activement aux activités syndicales. Toutes libérations syndicales sont interdites aux employés temporaires.

Force est de constater que les iniquités entre les travailleurs régis par un contrat de travail collectif ont des impacts majeurs si ces travailleurs subissent des harcèlements sexuel et psychologique.

En fait, si tous les travailleurs syndiqués sont dépossédés de leurs propres prises de parole en cas de harcèlements puisque celle-ci appartient au syndicat, les contrats de travail collectifs offrant des conditions différentes selon le statut des travailleurs créent ainsi deux catégories de victimes : d'une part, les travailleurs permanents l'auront « plus facile » étant représentés et ayant des avantages sociaux offerts par l'employeur pour tenter de guérir; d'autre part, les travailleurs temporaires vivront un réel chemin de croix. *Et la croix est lourde, en joual vert!*

5.3. Impacts similaires : période d'essai, violence conjugale, harcèlement discriminatoire

Par mon récit des iniquités prévues par le contrat de travail collectif à la STM qui ont amplifié les affres des harcèlements subis, j'ai mis en lumière les difficultés pour les travailleurs syndiqués temporaires victimes de harcèlement sexuel et psychologique.

Toutefois, il est très important de comprendre que d'autres catégories de travailleurs syndiqués (ceux en période d'essai) et des travailleurs subissant d'autres types de violences (violence conjugale, harcèlement discriminatoire) pourraient subir des impacts similaires aux miens et connaître ces difficultés dans l'exercice de leurs recours.

5.3.1. Impacts similaires pour tous les nouveaux travailleurs syndiqués (période d'essai)

Tant les travailleurs occupant des postes permanents que temporaires subissent des exclusions similaires dans nombreux contrats de travail collectif lorsqu'ils sont en période d'essai.

La durée des périodes d'essai est variable et peut aller jusqu'à 9 mois pendant laquelle des droits peuvent être restreints, notamment celui à la représentation, au grief et à l'arbitrage.

Voici un exemple de telles clauses tirées du contrat de travail collectif de la Société de développement des industries culturelles du Québec (SODEC) lorsque j'y travaillais :

> La période d'essai de la nouvelle personne salariée régulière est de six (6) mois à compter de la date d'embauche et, malgré la clause 2-3.02, il en est de même pour la personne salariée à temps partiel. La décision de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief. (nos soulignements)
>
> La période d'essai de la nouvelle personne salariée occasionnelle est de trois (3) mois à compter de la date d'embauche et, malgré la clause 2-3.02, il en est de même pour la personne salariée à temps partiel. La décision de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief. (nos soulignements)[25]

Le plus récent contrat de travail collectif signé en janvier 2025 et déposé sur le site du ministère en février 2025 maintient que « la décision de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief. ».

> La période d'essai de la nouvelle personne salariée régulière ou occasionnelle est de six (6) mois,pour la catégorie du personnel de bureau et technicien et de neuf (9) mois pour la catégorie du personnel professionnel, à compter de la date d'embauche et, malgré la clause 2-3.02, il en est de même pour la personne salariée à temps partiel. La décision de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.[26]

La nouvelle clause me semble d'autant plus problématique que dans ce nouveau contrat de travail collectif, le syndicat et l'employeur ont négociés des changements majeurs à la période d'essai.

1. on distingue la durée de la période d'essai selon le type d'emploi occupé (bureau-technicien vs professionnel)
2. la durée de la période d'essai est n'est plus différente entre les employés réguliers et temporaires
3. la durée de la période d'essai a été drastiquement rallongée tant pour les employés réguliers que temporaires

Le changement le plus inquiétant est de constater que les durées des périodes d'essai sont de 6 et 9 mois. Une période d'essai de 9 mois pour des professionnels est inquiétante, car plusieurs études montrent que les harcèlements subis par ce groupe de travailleurs sont en forte augmentation. Est-ce que le syndicat local connaît bien les lois et les enjeux du travail contemporains ?

Les variations sont illustrées dans le tableau à la page suivante:

[25] Convention collective 2018-2023 intervenue entre la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) et le Syndicat des employés de la SODEC – Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858, clause 5-1.06, page 24.

[26] Convention collective 2023-2028 intervenue entre la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) et le Syndicat des employés de la SODEC – Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858, clause 5-1.06, page 24.

CHANGEMENTS APPORTÉS À LA DURÉE DES PÉRIODES D'ESSAI DANS LE RÉCENT CONTRAT DE TRAVAIL COLLECTIF 2023-2028 DE LA SODEC	
CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS	**DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI**
Employés temporaires – bureau/technicien	Passe de 3 mois à 6 mois
Employés temporaires – professionnels	Passe de 3 mois à 9 mois
Employés réguliers – bureau/technicien	Reste à 6 mois
Employés réguliers – professionnels	Passe de 6 mois à 9 mois
À noter que le contrat de travail collectif stipule que pendant la période d'essai « la décision de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief ». (art. 5.1.06)	

5.3.2. Impacts similaires pour les victimes de violence conjugale en milieu de travail syndiqué

Il est important de souligner que – selon ma compréhension – ces difficultés et ces contraintes dans l'exercice de mes droits en matière de harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail syndiqué s'appliqueront aux femmes victimes de violences conjugale ou amoureuse qui doivent maintenant être protégées par leur employeur (et leur syndicat) sur leur lieu de travail.

Peut-on imaginer qu'une femme déjà en mille miettes, qui est aux prises avec les lacunes du système judiciaire criminel, pourra « aussi » trouver la force de se battre contre un syndicat pour faire appliquer son droit d'être protégée sur son lieu de travail par l'employeur ?

Les regroupements de femmes soutenant les victimes de violence conjugale sont-ils informés de ces difficultés du droit du travail en milieu de travail syndiqué?

5.3.3. Impacts similaires pour les victimes de harcèlement discriminatoire en milieu de travail syndiqué

Conformément à ma « saga », le présent mémoire n'évoque que les harcèlements sexuel et psychologique. Toutefois, un travailleur syndiqué, victime de harcèlement discriminatoire, ferait – selon ma compréhension – vraisemblablement face aux mêmes difficultés à exercer ses recours. Les impacts seraient fort probablement les mêmes.

5.4. Importance des travailleurs temporaires pour l'économie et la prospérité du Québec d'aujourd'hui

Certes, les iniquités que subissent les travailleurs syndiqués temporaires/atypiques ne sont pas nouvelles. De nombreuses études montrent qu'elles existent depuis les années 1980. Mais puisqu'elles prennent une allure désastreuse en cas de harcèlements sexuels et psychologiques et considérant l'état actuel du marché de l'emploi, ne serait-il pas approprié de reconsidérer cette façon de faire?

Les travailleurs temporaires sont précieux en période de pénurie, de grands projets, d'une population vieillissante, de surplus de travail ponctuel. Ils comblent des absences liées à un cancer, à des violences, à une maternité, à une invalidité épisodique, à la proche aidance d'un parent ou d'un enfant autiste, à des arrêts de travail soudain pour épuisement professionnel. Ils travaillent à mi-temps en fin de carrière pour partager leur expertise aux plus jeunes ou pour être grands parents aimants. Ou, au contraire, les jeunes générations optent pour des mandats temporaires afin de concilier travail et autres ambitions. Ou, ils cumulent plusieurs emplois temporaires juste pour arriver.

Les travailleurs temporaires ou en période d'essai sont protégés par les lois applicables en droit du travail : employeurs et syndicats doivent les respecter! Le législateur a la responsabilité de les faire respecter!

5.5. Protections des employés temporaires et droits moindres selon le TAT et le juge Yves Lemieux !?!

Qu'il soit temporaire ou en période d'essai, un salarié québécois est protégé par diverses lois. Tout employeur et tout syndicat doit respecter lois et obligations. Le tribunal administratif du travail aussi.

Pourtant, selon la décision rendue par le juge Yves Lemieux dans mon affaire contre mon syndicat à la STM[27], les employés syndiqués temporaires auraient un droit moindre à une enquête. Le devoir de représentation (et d'enquête) par le syndicat local seraient moindres – même en cas de harcèlements sexuel et psychologique !!!!!!!! C'est inadmissible. Ça contribue à l'inaccessibilité à la justice.

Voici quelques extraits pertinents[28]:

> [88] Compte tenu du statut de salariée temporaire de moins de deux ans de service continu de la Plaignante et de l'interdiction de déposer un grief pour contester une mesure disciplinaire, la seule avenue que le Syndicat se devait de valider consistait à vérifier si la décision de l'Employeur était contraire à la Charte et aux exigences de bonne foi prévues au CcQ.
>
> [92] Cela étant, la jurisprudence a établi qu'en raison de l'existence d'un statut précaire et de l'absence de dérogation aux articles 6, 7 et 1375 du CcQ et de la Charte, un syndicat n'a pas à effectuer une enquête de la même ampleur que si le salarié avait eu droit à la procédure de grief[39]. Ce principe s'applique dans notre dossier.
>
> (Note 39 : *Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.* c. *Gagnon*, 2017 QCTAT 686, par. 54, pourvoi en contrôle judiciaire rejetée, 2018 QCCS 5358, requête pour permission d'appeler rejetée, 2019 QCCA 578.)

Je ne peux croire cette conclusion du juge disant que des travailleurs temporaires syndiqués – souvent des femmes, encore! – sont de seconde classe, qu'ils sont moins bien protégés face aux violences de tout acabit par le législateur, que les responsabilités des syndicats, leur devoir de représentation et leur obligation d'enquête sont moindres à leur égard.

La décision rendue dans mon dossier par ce juge violent et biaisé est défavorable pour moi, mais elle l'est aussi pour tous ces autres travailleurs temporaires.

Des droits moindres? Même si la cotisation payée est la même que celle des employés réguliers ?!?

Alors qu'il a l'exclusivité du recours, un syndicat n'a pas à effectuer une enquête de la même ampleur que si le salarié avait eu droit à la procédure de grief ?!?!?!?!

Les travailleurs temporaires ou en période d'essai sont protégés par les lois applicables en droit du travail : employeurs et syndicats et tribunaux doivent les respecter! Le législateur a la responsabilité de s'assurer de les faire respecter par tout un chacun.

---

27 2025 QCTAT 770, Lafleur c. Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SCFP-2850-FTQ, rendue par le juge Yves Lemieux.

28 Je tiens à aviser le législateur que je n'ai lu la décision qu'une seule fois, les yeux dans l'eau et le cœur à l'envers. La simple lecture pour rechercher ces deux passages me vire à l'envers. Je revois et relis nécessairement des énormités et des faits erronés cités par ce juge. Cette décision ne tient nullement compte de la preuve transmis. J'invite le législateur à lire la décision. Je serai disponible pour en discuter.
Je souligne tout de même que je remarque que le juge se base non pas sur l'absence de droit à la représentation, au grief et à l'arbitrage pour réduire mes droits, mais simplement l'absence de droit aux mesures disciplinaires. Est-ce respectueux des lois, lettre et esprit ?

Toute cette section montre bien que les protections des travailleurs syndiqués temporaires ou en période d'essai sont doublement limitées en situation de harcèlements.

Y sont longuement démontrées des iniquités « négociées » défavorables pour les employés temporaires, alors que ces travailleurs sont pourtant essentiels pour la prospérité et pour l'économie du Québec contemporain.

Il est inadmissible que des syndicats nationaux et locaux signent de telles exclusions pour leurs travailleurs, pour leurs cotisants.

Il est inadmissible que le législateur n'ait aucune visibilité sur ces iniquités.

Ma saga montre que même le Tribunal administratif du travail ne sait pas apprécier ces travailleurs et les lois qui les protègent.

Conséquemment, le législateur doit absolument mieux protéger tous les travailleurs victimes de violences. Le législateur doit s'assurer que ces pertes de droits et ces iniquités cessent illico. Le législateur doit prendre tous les moyens nécessaires pour protéger son monde.

5.6. Le Tribunal administratif du travail : un lieu ultime qui facilite les recours?

La section précédente présente des éléments de la décision rendue par ce juge qui devraient faire réfléchir le législateur puisqu'elle parle de droits des travailleurs syndiqués temporaires qui seraient moindres que ce que prévoient les lois du travail. Ce n'est pas un détail.

Dans la présente section je soulève surtout des questions quant à la transparence des contrats de travail et à l'application du Code du travail par le Tribunal administratif du travail.

5.6.1. Transparence des contrats de travail collectifs

Selon l'article 72 du Code du travail, pour être en vigueur un contrat de travail collectif doit notamment avoir été déposé en deux copies au ministère du Travail. Ces contrats de travail collectifs sont alors disponibles au public, notamment sur la plate-forme du ministère Corail.

À la lumière de mon recours contre le syndicat SCFP-2850 affilié à la FTQ où ni la lettre d'Entente ni la convention collective modifiée ne sont déposées au ministère, je constate que cette loi et cette transparence ne sont pas nécessairement respectées par les syndicats locaux.

Alors que le *Projet de loi no. 3 – Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail* prévoit seulement d'assurer la transparence des états financiers vérifiés ainsi que des rapports annuels incluant les salaires des dirigeants syndicaux, il est évident que le législateur doit aller plus loin.

Mon syndicat local ne respecte pas la principale loi qui le gouverne : le Code du travail.

Ce manque de transparence n'est pas un détail : comme travailleuse syndiquée j'ai cru que mon contrat de travail collectif officiel – celui en vigueur – me protégeait. J'ignorais tout de la lettre d'Entente et du principe de l'Estoppel. Je considère donc que j'ai été induite en erreur par mon syndicat local – pourtant censé voir à mes intérêts – et duquel je suis dépendante en raison de l'exclusivité du lien et du recours.

Il me semble évident que le législateur doit agir pour s'assurer que de tels comportements ne soient pas possibles.

Il est important que le législateur s'assure que les travailleurs régis par un contrat de travail collectif – qu'il soit membre ou non de l'unité d'accréditation – ait accès à la copie en vigueur de leur contrat de travail collectif. Me faut-il rappeler qu'un contrat de travail – de surcroît lorsqu'il est collectif et représente un groupe d'au moins 1 000 travailleurs - est un acte juridique. C'est assez élémentaire.

Il est important que le législateur agisse : que ce soit par 1) un renforcement du Code du travail ou de toute autre loi, et/ou 2) en imposant des pénalités au syndicat local fautif 3) et/ou au syndicat national pour défaut de se conformer à la loi.

5.6.2. Application juste du Code du travail?

Je suis certainement confiante, mais il me semble très surprenant que syndicat, employeur et surtout tribunal puissent tolérer l'utilisation de contrats de travail collectifs par les autres parties qui ne sont pas en vigueur – conformément au Code du travail – pour justifier des congédiements, le refus de représentation tout cela -de surcroît – dans des contextes de harcèlements sexuel et psychologique.

Pourtant, c'est ce qui m'est arrivé au Tribunal administratif du travail dans ce dossier contre mon syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation qui s'échelonne de juin 2020 à février 2025.

5.6.2.1. Aucune validation de la conformité du contrat de travail collectif faite par le syndicat

Lors de l'audience, le témoignage du vice-président du syndicat local (aussi agent de grief) aux moments des faits[29] est ahurissant et illustre particulièrement bien ce que je veux dire lorsque je dis que les travailleurs victimes de violences sont moins bien protégés lorsqu'elles sont syndiquées.

Alors qu'il est sous serment, le vice-président (devenu président depuis) affirme :

- découvrir « ce jour-là » que la Lettre d'entente n'a pas été déposée
- que « traditionnellement » c'est la responsabilité de l'employeur d'en faire le dépôt

On comprend donc qu'à aucun moment-clé du processus de représentation le syndicat local n'a fait de vérification de conformité pour s'assurer que la Lettre d'entente était bel et bien en vigueur et qu'elle avait été déposée, et ce, que ce soit lors de la signature de ladite Lettre, lors de mon congédiement, avant de me refuser le dépôt des deux griefs pour congédiement en guise de représailles et de grief pour harcèlement alors qu'il affirmerait vertement que je n'avais pas droit à la représentation, et, finalement, pendant les procédures qui s'échelonnent de juin 2020 à novembre 2024.

C'est dire que, ni le vice-président de l'époque (alors aussi agent de griefs et aujourd'hui président), ni le président de l'époque, ni le conseiller syndical de l'époque, ni l'avocate du SCFP qui représentera ce syndicat n'a fait de vérification de conformité pour s'assurer que la Lettre d'entente était bel et bien en vigueur et qu'elle avait été déposée, pour s'assurer de respecter le Code du travail ?

[29] À noter que cet individu est maintenant le président du SCFP-2850 de la STM.

Faut-il rappeler que le dépôt aurait pu être fait pendant les procédures : il aurait eu un effet rétroactif. Cela aurait régularisé la situation, permis une transparence et m'aurait permis d'être informée de la situation.

Ce témoignage sous serment illustre d'ores et déjà pourquoi je n'aurais jamais voulu en tant que femme, en tant que travailleuse et encore davantage en tant que victime qu'un tel individu aussi peu à ses affaires me représente. Pourtant, l'exclusivité du lien et du recours me l'impose.

5.6.2.2. Autorités syndicales révélatrices : une décision rendue par le TAT en 2014 rapporte que la STM ne dépose jamais les lettres d'Entente

Alors que lors de son témoignage sous serment, le vice-président du syndicat local affirme apprendre ce jour-là que la lettre d'Entente modifiant le contrat de travail collectif en vigueur n'a jamais été déposée, la semaine suivante lors de sa plaidoirie, l'avocate représentant ce syndicat dont le vice-président au moment des faits est maintenant le président soumet une décision rendue[30] par le TAT en 2014 dans un dossier impliquant la STM.

Dans cette décision impliquant l'employeur (la STM), tant le syndicat que l'employeur affirment aux paragraphes 13 et 29 que, depuis 2014, les lettres d'Entente « ne sont jamais déposées », que « ce serait trop volumineux ».

> [13] Martin Du Cap explique que le Syndicat et la STM ont signé et signent encore de nombreuses lettres d'entente, qu'elles sont toujours reconduites de convention en convention et qu'elles ne sont jamais déposées ni intégrées comme tel à la convention car ce serait trop volumineux. En ce qui concerne la lettre d'entente encadrant le travail des étudiants, elle est toujours appliquée par les parties.
>
> [29] Pour ce qui est de l'estoppel, la STM reconnaît que les ententes, même si elles ne sont jamais déposées, sont appliquées par les parties et ces dernières sont liées entre elles par ces ententes.[31]

Comment ce président qui doit tout de même avoir préparé le dossier avec l'avocate représentante ses intérêts peut-il affirmer sous serment « apprendre ce jour-là que la lettre d'Entente modifiant le contrat de travail collectif en vigueur n'a jamais été déposée » alors que l'employeur ne les dépose pas depuis 2014 ? Comment ce président qui est impliqué dans ce syndicat local depuis plus de 8 ans peut-il prétendre (sous serment) être si ignorant?

5.6.2.3. Prioriser la théorie d'estoppel au lieu de respecter le Code du travail ?

Pour se justifier de ne pas avoir déposé la Lettre d'Entente au ministre du Travail, l'avocate représentant le syndicat local présente deux arguments.

---

30 2015 QCCRT 0298 : Geoffroy-Soucy c Syndicat du transport de Montréal (CSN), 2015 QCCRT 0298, 2015 QCCRT 0298 : Geoffroy-Soucy c Syndicat du transport de Montréal (CSN), 2015 QCCRT 0298

31 Ibid. 2015 QCCRT 0298.

D'abord, elle affirme lors de sa plaidoirie que « ce n'est pas pertinent de savoir si la Lettre d'Entente a été déposée, car le syndicat le croyait ! ». Elle se justifie ensuite par la théorie de l'estoppel.

N'étant pas juriste, je ne m'aventurerai pas dans ce principe complexe[32].

Je m'interroge tout de même un peu. N'y a-t-il pas un principe voulant qu'un individu doive respecter les lois, a plus forte raison un avocat. N'y a-t-il pas un principe voulant que « nul n'est censé ignorer la loi »? Ne parle-t-on pas de la hiérarchie des autorités ? Une loi n'a-t-elle pas préséance sur la doctrine ? Comment peut-on encore évoquer cette théorie si l'employeur ne se conforme pas à la loi en ne déposant pas les lettres d'entente depuis 2014, soit plus de 10 ans?

Comment une citoyenne lambda non-juriste peut-elle se débattre devant de tels concepts?

Est-ce là l'esprit et la lettre des lois applicables ?

Peut-on vraiment parler d'accès à la justice?

Est-il normal qu'un tribunal administratif où les recours et procédures doivent être simplifiés évoque ainsi la doctrine?

5.6.2.4. L'application du Code du travail est « relative » dit un juge du TAT

Toujours dans cette même décision rendue[33] par le TAT en 2014 dans un dossier impliquant la STM évoquée par l'avocate lors de sa plaidoirie, le juge Sylvain Bailly entérine cette pratique.

Comment un juge peut-il entériner cette pratique?

> [41] Enfin, il ne faut pas oublier que les parties, à tout moment, peuvent déposer l'entente et que celle-ci rétroagira à la date d'entrée en vigueur de la convention. D'un simple point de vue pratique, l'importance du dépôt est plus que relative.

Est-ce que cette pratique est transparente? Est-ce une pratique acceptable ?

À quoi sert-il d'adopter des lois, si même un Tribunal – aussi administratif soit-il – ne les respecte pas ? Comment avoir confiance dans cette institution ? Comment avoir confiance dans l'état de droit ? À quoi sert-il au législateur de voter des lois si le tribunal chargé de l'appliquer ne l'applique pas ?

5.6.3. Application juste du Code civil? Pour les employés temporaires, en période d'essai?

Comme je l'ai évoqué précédemment dans la section 6.5 intitulée Protections des employés temporaires et droits moindres selon le TAT et le juge Yves Lemieux !?!, le juge Yves Lemieux[34] affirme « qu'en raison de l'existence d'un statut précaire et de l'absence de dérogation aux articles

---

32 Informé de cet argument utilisé par la partie syndicale, un avocat d'expérience en droit constitutionnel et en droit du travail dont les avis sont particulièrement appréciés avait été estomaqué. Il me disait que cette théorie d'estoppel était un concept complexe, difficile à comprendre et à appliquer, même pour des juristes d'expérience.

33 2015 QCCRT 0298 : Geoffroy-Soucy c Syndicat du transport de Montréal (CSN), 2015 QCCRT 0298, 2015 QCCRT 0298 : Geoffroy-Soucy c Syndicat du transport de Montréal (CSN), 2015 QCCRT 0298

34 Ce juge a récemment rendu une décision surprenante sur l'obtention ou non par une déléguée syndicale des états financiers de son syndicat. Lire l'article de Francis Vailles dans la Presse, Vers une transparence totale des finances des syndicats, 19 septembre 2025) et la décision sous-jacente.

6, 7 et 1375 du CcQ et de la Charte, un syndicat n'a pas à effectuer une enquête de la même ampleur que si le salarié avait eu droit à la procédure de grief »[35]

> [88] Compte tenu du statut de salariée temporaire de moins de deux ans de service continu de la Plaignante et de l'interdiction de déposer un grief pour contester une mesure disciplinaire, la seule avenue que le Syndicat se devait de valider consistait à vérifier si la décision de l'Employeur était contraire à la Charte et aux exigences de bonne foi prévues au CcQ.
>
> [92] Cela étant, la jurisprudence a établi qu'en raison de l'existence d'un statut précaire et de l'absence de dérogation aux articles 6, 7 et 1375 du CcQ et de la Charte, un syndicat n'a pas à effectuer une enquête de la même ampleur que si le salarié avait eu droit à la procédure de grief[39]. Ce principe s'applique dans notre dossier.
>
> (Note 39 : *Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.* c. *Gagnon*, 2017 QCTAT 686, par. 54, pourvoi en contrôle judiciaire rejetée, 2018 QCCS 5358, requête pour permission d'appeler rejetée, 2019 QCCA 578.)[36]

Pourtant, qu'il soit temporaire ou en période d'essai, un salarié québécois est protégé par diverses lois. Tout employeur et tout syndicat doit respecter lois et obligations. Le tribunal administratif du travail aussi.

Il est sans doute utile au législateur de savoir que cet argument avait été précédemment plaidé par l'avocate représentant le syndicat local SCFP-2850 dans ce dossier.

Ce sont les mêmes articles du Code civil impliquant la bonne foi que le syndicat local a utilisé pour motiver le grief qu'il a déposé dans mon dossier contre la SODEC. J'avais pourtant explicitement évoqué des articles du Code du travail, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Sachant que la bonne foi se présume et qu'il est réputé être difficile de plaider la mauvaise foi, pourrait-on penser qu'il s'agit d'un stratagème?

Peut-on y voir une inaccessibilité à la justice ?

6. MES 4 EXPÉRIENCES EN MILIEUX SYNDIQUÉS: DES QUESTIONS D'INTÉRÊT PUBLIC POUR ASSURER LES PROTECTIONS

Je propose au législateur un regard plus précis et réflexif sur mes quatre expériences en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs entre 2018 et 2023. Ces expériences soulèvent des questions importantes et d'intérêt public pour assurer la protection des travailleurs régis par des contrats de travail collectifs.

Ces expériences au sein d'organisations prétendument sensibles aux enjeux de violences sexuelles et psychologiques soulèvent des questions qui méritent attention, afin de s'assurer que les employeurs respectent bien leurs diverses obligations en matière de harcèlements sexuel et psychologiques, risques psychosociaux, climat

---

35 2025 QCTAT 770, Lafleur c. Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SCFP-2850-FTQ, rendue par le juge Yves Lemieux.

36 Aucune vérification des motifs de rejet des pourvois n'a été faite.

sain et exempt de harcèlement, de sécurité physique et psychologique, de violence conjugale et de violence discriminatoire.

Pour mémoire, je rappelle que ces quatre employeurs sont une société parapublique (STM), une municipalité et son ombudsman (Ville de Montréal/Ombudsman), une société d'État (SODEC) et un syndicat national (FAE)

À noter que cette section provient d'un document distinct qui a été rédigé en décembre 2023. Elle n'a pas été modifiée depuis. Il pourrait y avoir des éléments déjà abordés.

1. Les employeurs : peut-on s'y fier? La bonne foi suffit-elle?
2. Les contrats de travail collectifs : doit-on laisser les parties en décider ? Même en matière de violences et de harcèlements sexuel et psychologique?
3. Les travailleurs : leurs droits sont-ils bien protégés ? Respectés ?
4. Les griefs : leur invisibilité et les motifs invoqués briment-ils « l'accès à la justice » pour ces travailleurs?
5. Les « syndicats locaux » : des représentants adéquats et volontaires en matière de violences ?
6. Les délais et les lois en matière de représentation, de harcèlement, de congédiement en guise de représailles et de plainte pécuniaire: sont-ils bien compris par les acteurs clefs? Sont-ils favorables à la guérison?
7. Des membres d'ordres professionnels – dont le Barreau du Québec et l'Ordre des CRHA – qui négocient des clauses en deçà des lois applicables en matière de violences et de harcèlement ? Qui harcèlent eux-mêmes ? Qui congédient en guise de représailles la travailleuse qui dénonce?

6.1. Les employeurs : peut-on s'y fier? La bonne foi suffit-elle?

La bonne foi suffit-elle ?

6.1.1. Non-respect de leurs obligations directes et immédiates en matière de violences

1. Ces 4 employeurs se disent publiquement sensibles aux violences, la défense des droits lésés ou non. C'est leur mission (Ombudsman, FAE). Ils prétendent ne financer que les organismes ayant des politiques strictes contre les harcèlements (SODEC) et font des campagnes publicitaires contre le harcèlement de rue (STM). Ils adhèrent à des programmes de soutien aux victimes de violence conjugale (Ville de Montréal).
2. Ces 4 employeurs ont signé des contrats de travail collectifs qui étaient en deçà de leurs obligations en matière de violences et de harcèlements.
3. À noter que tous les contrats de travail ont été signés bien après 2017 et les dénonciations découlant du mouvement #moiaussi.
4. Ces 4 employeurs ont fait une application stricte des contrats de travail collectifs, même si ceux-ci n'étaient pas conformes aux obligations légales largement connues; et ce, peu importe :
    a. La nature de l'organisation (municipalité, organisation parapublique, société d'État ou syndicat national)
    b. La taille et le nombre d'employés (entre 45 et 28 000 employés)

c. Leur prestige

d. Leurs missions

e. La sensibilité de leurs dirigeants aux harcèlements et aux violences et aux inégalités

f. Leur situation financière.

5. J'ai eu des demandes précises directement auprès des employeurs pour faire respecter mes droits et leur rappelant leurs obligations. Les employeurs sont restés indifférents (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, FAE).

6. Aucun employeur n'a essayé d'éviter la judiciarisation des dossiers; ou de discuter/médier une fois un recours déposé contre le syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation, alors qu'il est nécessairement mis en cause.

7. Aucun employeur a souhaité réparer les torts pour la travailleuse ou en prendre conscience. Même après le mouvement #moiaussi et toutes les campagnes de sensibilisation sur leurs responsabilités.

8. 3 employeurs sur 4 ont des Politiques contre le harcèlement et/ou des outils de communications sur ladite Politique qui ne respectent pas leurs obligations (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, FAE)

9. 3 employeurs sur 4 ont des climats de travail malsain connus des syndicats (STM, SODEC, FAE)

6.1.2. <u>Aucun soutien pour leurs employé(e)s dénonçant des violences subies chez des employeurs précédents</u>

1. Plusieurs éléments intrinsèquement liés à l'exercice d'un droit dans le système de la justice ont des impacts importants pour les employeurs subséquents et le parcours professionnel de la plaignante/travailleuse :

    a. L'imprévisibilité des actions et des assignations du Tribunal administratif du travail (TAT);

    b. Les délais légaux de prescription prévus;

    c. Le respect des droits des salariés;

    d. La surcharge et la désorganisation des tribunaux;

    e. La suspension des activités des tribunaux au début de la pandémie.

2. Tous les 3 employeurs subséquents (Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE) étaient informés dès l'embauche et/ou en cours d'emploi des harcèlements passés, d'une dénonciation formelle et des recours juridiques.

    a. Même l'Ombudsman de Montréal – avocate et médiatrice accréditée par le Barreau du Québec, l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec et l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada à laquelle j'ai clairement exprimé ma détresse physique et psychologique en lien avec

une audience – a refusé de m'accorder le congé sans solde en raison de violence à caractère sexuel pourtant prévu pour tout salarié en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.n.t, art. 79.1).

6.1.3. Apprentissages et améliorations souhaitées

1. Contrairement à ce qu'on aimerait croire, même les employeurs sensibles aux problématiques de violences dérogent à leurs obligations (climat de travail malsain, voire harcèlements; risques psychosociaux, santé psychique; conformité des politiques et des outils de communications contre le harcèlement; applications strictes de contrats de travail).
2. Pense-t-on aux rôles et obligations des employeurs subséquents? Réalise-t-on que ces employeurs subséquents ont à la fois un rôle important à jouer pour rétablir la confiance et faciliter les dénonciations, les guérisons? Qu'ils sont des parties prenantes importantes? Parallèlement, les accompagne-t-on convenablement pour soutenir leurs employées dans leur tenir-debout?
3. Pourrait-on s'assurer de la conformité des contrats de travail collectifs puisque même les employeurs (in)formés s'y fient et s'y limitent?

6.2. Les contrats de travail collectifs : doit-on laisser les parties en décider ? Même en matière de violences et de harcèlements sexuel et psychologique?

6.2.1. Non-conformité des contrats de travail collectifs (et leur non-dépôt au ministère du travail du Québec)

1. Les 4 contrats de travail collectifs (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE) incluent des clauses en deçà des obligations des employeurs en matière de violences et de harcèlements. Des clauses non conformes limitent les droits des employés temporaires et/ou en période d'essai qui subiraient des harcèlements et des violences de tout acabit.
2. À noter que tous les contrats de travail ont été signés bien après 2017 et les dénonciations découlant du mouvement #moiaussi.
3. Le contrat de travail collectif utilisé par le syndicat local et par le 1er employeur où j'ai subi ces harcèlements sexuel et psychologique pour prétendre que je n'ai pas droit au grief et à la représentation syndicale en raison de mon statut d'employée temporaire n'est même pas en vigueur (STM) puisqu'il n'a jamais été déposé en deux copies au ministère du Travail du Québec conformément au Code du travail. La copie en vigueur – donc celle qui a été déposée selon les règles – donne droit à la représentation aux employés temporaires.
4. Le contrat de travail collectif utilisé par le 1er employeur (STM) induit en erreur les salariés puisqu'il y a une indication erronée sur la couverture affirmant que les modifications alors récentes de la LNT ont été ajoutées. Pourtant, il n'y a aucune mention des deux jours de congés de maladie et le droit au congé sans solde en raison de violence à caractère sexuel que venait d'acquérir tout salarié par ces changements législatifs; les employés temporaires régis par ce contrat de travail collectif n'ont toujours pas droit aux congés de maladie ou au congé sans solde lors de violences.

5. La gradation dans l'acquisition de droits pour les employés temporaires selon le service continu (STM) semble aussi non conforme.
6. Dans 2 contrats de travail collectifs de ces employeurs, les périodes d'essai sont allongées en cas d'absence (Ville de Montréal/Ombudsman; SODEC). Il n'y a aucune exclusion pour les absences liées à des violences au travail, sexuelles ou conjugales. Est-ce conforme? Humain ? Bienveillant?
7. Les copies des contrats de travail collectifs remises aux salariés ne sont jamais les copies déposées au MTQ.

6.2.2. Apprentissages et améliorations souhaitées

1. Pourrait-on éviter les écarts dans les contrats de travail collectifs dans un esprit de prévention avec la mise en place « d'un chien de garde »?

6.3. Les travailleurs : leurs droits sont-ils bien protégés ? Respectés ?

6.3.1. Limitation des protections contre les violences & nécessité pour les travailleurs de connaître leurs droits

1. Tout employé temporaire ou en période d'essai effectue les mêmes tâches, dans un même établissement que l'employé régulier dont la période d'essai est complétée.
2. Les difficultés que j'ai vécues concernent principalement les harcèlements sexuels et psychologiques, les risques psychosociaux, la santé psychique et le droit à un congé sans solde en matière de violence à caractère sexuel. Mais tout autre employé temporaire ou en période d'essai pourrait connaître les mêmes difficultés en matière de harcèlement discriminatoire, de violence conjugale.
3. Ces 4 expériences soulignent à quel point il faut que le salarié/travailleur régi par un contrat de travail collectif soit aguerri, tenace et qu'il connaisse ses droits et surtout les obligations de l'Employeur.
4. Ces 4 expériences soulignent à quel point le travailleur ne doit absolument pas se fier à son syndicat local pour voir à ses intérêts. Ni à l'Employeur.

6.3.2. Apprentissages et améliorations souhaitées

1. Ne devrions-nous pas porter une attention particulière au respect des obligations de l'employeur – surtout en matière de violences – lors d'un contrat de travail collectif convenu entre les parties, mais impliquant la force de travail du salarié qui n'a aucune occasion de s'exprimer ?
2. Ne devrions-nous pas porter une attention particulière aux travailleurs syndiqués comme nous l'avons fait collectivement pour les travailleurs d'agence de placement ?

6.4. Les griefs : leur invisibilité et les motifs invoqués briment-ils « l'accès à la justice » pour les travailleurs?

6.4.1. Des griefs déposés pour des motifs imprécis, non justifiables, non avenus et dont la réussite est improbable

1. Les 4 syndicats locaux ayant déposé des griefs ne l'ont pas fait pour les motifs appropriés et précis. (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE)
2. Même si en tant que travailleuse j'ai fait des demandes de griefs précises et légalement justifiées, les 4 syndicats locaux ont déposé des griefs pour des motifs autres, imprécis, non justifiables, non avenus et dont la réussite était nettement improbable. Ils n'évoquent même pas toujours clairement les lois applicables.
    a. Le syndicat local de la STM a déposé un grief pour dénoncer un congédiement, alors qu'il aurait dû déposer un grief pour dénoncer un congédiement en guise de représailles : il prétextait que c'était la même chose. Pourtant, lors d'une dénonciation de congédiement en guise de représailles, il y a une présomption favorable au travailleur et un renversement de fardeau de preuve : c'est l'employeur qui doit démontrer qu'il n'y a pas « représailles ».
    b. Le syndicat local à la SODEC a choisi de déposer un grief en vertu des articles 6, 7 et 1375 du Code civil (tous en lien avec la bonne foi qui se présume et alors qu'il est ardu de démontrer la mauvaise foi) alors que mes demandes référaient à la LSST et au Code du travail.
    c. Le syndicat local à la Ville de Montréal a opté pour une formule générale « Contrairement aux dispositions de la convention collective et aux lois d'ordre public... ». Il n'y a aucune mention de « violence à caractère sexuel », du droit au congé sans solde en raison de la violence à caractère sexuelle subie ou de l'article 79.1 de la LNT.
    d. Le syndicat local de la FAE a déposé deux griefs se limitant aux clauses du contrat de travail collectif, alors que j'évoquais expressément des droits prévus à la *Loi sur les normes du travail,* la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et le Code du travail.

6.4.2. Apprentissages et améliorations souhaitées

1. Tout grief étant seulement fait à l'autre partie, ni le salarié, ni le législateur n'a de visibilité sur les recours réellement exercés, retirés, négociés. À l'occasion, s'il le demande, le travailleur peut avoir copie des griefs, mais, selon mes expériences, les syndicats locaux vous rappellent que « c'est une faveur qu'ils vous font ».
2. N'est-ce pas une justice « en catimini »? Un déni de justice ?
3. Ne serait-il pas pertinent que les griefs soient aussi déposés à un organisme tiers, indépendant et neutre? Après tout, n'est-ce pas un document légal? Non?
4. Ne serait-il pas pertinent que le syndicat local soit tenu de transmettre tout grief impliquant des violences, réponse des parties, retrait ou négociation au travailleur concerné ?

6.5. Les « syndicats locaux » : des représentants adéquats et volontaires en matière de violences ?

6.5.1. Affirmations erronées sur les droits des travailleurs

1. Les comités exécutifs et les conseillères syndicales des 4 syndicats locaux ont fait une application stricte des contrats de travail collectifs.
2. Les comités exécutifs et les conseillères syndicales des 4 syndicats locaux ont fait des affirmations erronées sur les droits des travailleurs, sur les recours possibles; et ils ont demandé des documents inutiles. Par exemple,
    a. Prétention qu'un grief de congédiement est la même chose qu'un congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (négligeant la présomption en faveur de la travailleuse et le renversement du fardeau de preuve) (STM, FAE)
    b. Prétention que l'employeur a respecté son obligation de faire cesser le harcèlement : « tu n'es plus à l'emploi » (STM)
    c. Prétention qu'il faut prouver les intentions et la mauvaise foi du mis en cause lors de harcèlement et du congédiement en guise de représailles (STM)
    d. Prétention que tout grief serait caduc, car je n'étais plus à l'emploi (STM, FAE)
    e. Prétention que le congédiement en guise de représailles ne peut faire l'objet d'un grief, que je dois moi-même faire une plainte individuelle directement au TAT en vertu de l'article 15 du Code du travail (FAE)
    f. Prétention qu'il faut nécessairement déposer un grief en harcèlement en même temps qu'un grief pour congédiement en guise de représailles, « car c'est le moyen de défense » (FAE)
3. Les comités exécutifs et les conseillères syndicales des 4 syndicats locaux étaient visiblement mal informés, désorganisés et contradictoires. Par exemple,
    a. Selon la rencontre, la conversation, le courriel et l'interlocuteur (vice-présidente, agent de grief ou conseillère syndicale/avocate), mes droits, les motifs des griefs, les documents demandés et l'état du suivi du dossier sont différents, divergents et contradictoires (Ville de Montréal/Ombudsman)

6.5.2. Prétention fausse d'obtenir des avis juridiques

1. Les comités exécutifs de 3 des 4 syndicats locaux ont prétendu obtenir un avis juridique alors que ce n'était pas le cas. (Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE)
2. La présidente d'un syndicat local a même prétendu à plusieurs reprises que la conseillère syndicale qu'elle consultait était avocate. J'ai dû l'informer que cette conseillère syndicale n'était pas inscrite au Barreau du Québec.... (FAE)

6.5.3. Non-respect des instructions des syndicats nationaux et de leur Service juridique

1. 3 des 4 comités exécutifs et conseillers syndicaux n'appliquent pas les instructions de leurs syndicats nationaux et de leur service juridique en matière de violences et de harcèlements lors de la négociation et de l'application des contrats de travail collectifs (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC)
2. 3 des 4 comités exécutifs et conseillers syndicaux n'appliquent pas les instructions largement diffusées de leurs syndicats nationaux sur la prévention de la violence et la nécessité de négocier des clauses sur le sujet (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC)
3. 3 des 4 comités exécutifs et conseillers syndicaux n'appliquent pas les instructions largement diffusées de leurs syndicats nationaux sur « la réponse à la violence et au harcèlement sexuels tenant compte des traumatismes » (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC).

6.5.4. Connaissance des climats toxiques & intimidation par les syndicats locaux

1. Les comités exécutifs de 3 des 4 syndicats locaux sont bien informés des climats de travail malsain qui règnent chez leurs employeurs respectifs (STM, SODEC, FAE).
2. Les membres du comité exécutif de 2 syndicats ont eux-mêmes subi ces harcèlements et ces climats de travail malsains (SODEC, FAE).
3. Les représentants des 4 syndicats locaux ne sont pas proactifs et diligents pour protéger les travailleurs contre les violences. Ils ne semblent pas de de bonne foi. (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE)
4. Les membres du comité exécutif et/ou conseillères syndicales de 3 syndicats (Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE)
5. Aucun respect et empathie pour les violences sexuelles et psychologiques passées ou actuelles (Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE)
    a. Tout en sachant que je vis de la détresse psychologique face à une dénonciation de violence sexuelle et à une audience; tout en sachant que c'est pour cette raison que j'ai demandé un congé sans solde dont le refus par l'employeur m'amène à vouloir déposer un grief, un agent de grief me dit « qu'il est important que le membre quitte la rencontre d'enquête fâché; c'est mon salaire! Sinon, j'aurai mal fait sa job » (Ville de Montréal/Ombudsman)
    b. « On n'a pas à être responsable du harcèlement subi chez un autre employeur », dit la conseillère syndicale (SODEC)
    c. Aucune diligence à faire cesser le harcèlement et le climat toxique que je dis subir chez eux, malgré que le comité exécutif et leur avocate savent que j'ai récemment subi des harcèlements en milieu de travail (FAE)

6.5.5. Non-respect de la confidentialité et moyens de communications/technologiques inadaptés

1. 2 des 4 comités exécutifs manquent de respect de la confidentialité des informations personnelles et des dossiers (Ville de Montréal/Ombudsman, FAE).
2. 2 des 4 syndicats locaux n'ont pas d'outils de communication et technologiques personnalisés et spécifiques aux syndicats : il faut utiliser les outils corpos (SODEC) et des adresses génériques accessibles à tous les membres du Comité exécutif du syndicat, même si les litiges concernent, entre autres, deux membres de l'association (FAE).
    a. Refus d'assurer la confidentialité en créant une adresse électronique distincte afin que seuls les membres du comité exécutif impliqués dans le litige y aient accès, alors que le reste du comité exécutif devait s'occuper de l'autre membre ciblée par le grief de harcèlement (FAE)
    b. Alors que j'envoie un lien vers les documents pertinents à la preuve via un site externe afin de ne pas me créer préjudice en envoyant les documents sur le serveur de l'employeur, le vice-président du syndicat me demande d'envoyer les documents directement à son courriel corporatif en expliquant ne pas pouvoir accéder à des sites externes conformément à la Politique des technologies informatiques de l'employeur (SODEC)
3. Les 4 syndicats locaux tardent à/refusent de répondre aux courriels, questions, demandes d'informations et de dépôts de grief (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE)

6.5.6. Apprentissages et améliorations souhaitées

1. Est-ce que les syndicats locaux, les comités exécutifs et les conseillers syndicaux sont dignes de représenter les travailleuses victimes de violences, de harcèlements sexuel et psychologique ?
2. Est-ce que les syndicats locaux, les comités exécutifs et les conseillers syndicaux sont adéquatement formés pour représenter les travailleuses victimes de violences, de harcèlements sexuel et psychologique ? Est-ce qu'ils ont suivi des formations reconnues, données par des intervenants indépendants et accrédités pour représenter les travailleuses victimes de violences, de harcèlements sexuel et psychologique ?
3. Ne serait-il pas pertinent de s'assurer que les conseillers syndicaux soient membres en règle des CRHA ?
4. Ne serait-il pas pertinent de s'assurer que tous les membres des comités exécutifs des syndicats locaux ainsi que les conseillers syndicaux suivent obligatoirement la formation en harcèlement offerte par l'Ordre des CRHA, quitte à demander à cet ordre professionnel d'adapter la formule actuelle?

6.6. Des membres d'ordres professionnels délinquants

6.6.1. « Nul n'est censé ignorer la loi » : des membres d'ordres professionnels qui négocient des clauses en deçà de l'ordre public et des lois applicables en matière de violences et de harcèlement ?

1. Comme l'a répété le juge administratif Yves Lemieux du TAT assigné à un de mes dossiers : « Nul n'est censé ignorer la loi »
2. Si un juge administratif peut dire et appliquer ce principe à une citoyenne lambda n'ayant aucune notion de droit, comment expliquer qu'il soit toléré que des membres d'ordres professionnels pourtant chargés de protéger le public – et plus spécifiquement le Barreau du Québec et l'ordre des CRHA – soient signataires de contrats de travail collectifs qui contiennent des « dispositions relatives aux conditions de travail qui soient contraires à l'ordre public et prohibées par la loi » (art. 62, Code du travail)?

    a. 62. La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.

    La *Loi sur les normes du travail* est d'ordre public (LNT, art. 93)

    a. 93. Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

    b. Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

    La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* est d'ordre public (LSST, art. 4) :

    a. 4. La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue.

    De plus, la Charte des droits et libertés de la personne s'applique dans tous les cas, et la Charte canadienne des droits et libertés s'applique dans le cas de la STM

3. Un ou plusieurs membres expérimentés du Barreau du Québec ont signé les 4 contrats de travail collectifs (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE)
4. Un ou plusieurs membres expérimentés de l'Ordre des CRHA ont signé les 4 contrats de travail collectifs (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE)

6.6.2. Aucune vérification de la validité du contrat de travail collectif me refusant droit à la représentation

1. Aucun juriste – qu'il soit avocat en règle, étudiant en droit supervisé d'une clinique juridique/d'un organisme communautaire ou juge administratif du TAT à la retraite – ne m'a avisée que le contrat de travail collectif utilisé par le syndicat local et ce premier employeur où j'ai subi des harcèlements sexuel et psychologique pour me refuser la représentation et le droit au grief n'était pas en vigueur !!! (STM)

6.6.3. Des membres d'ordres professionnels qui harcèlent

1. Chez les 2 employeurs où j'ai subi des harcèlements sexuel et psychologique, les harceleurs étaient membres de plusieurs ordres professionnels, dont le Barreau du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (STM, FAE)

6.6.4. Des membres d'ordres professionnels qui ne respectent pas les obligations des employeurs

1. Chez les 2 autres employeurs n'ayant pas respecté leurs obligations en matière de violences (congé sans solde, risques psychosociaux et santé psychique), les gestionnaires étaient membres de plusieurs ordres professionnels, dont le Barreau du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC)

6.6.5. Des membres d'ordres professionnels qui congédient des travailleurs dénonçant des violences

1. Chez les 3 employeurs où j'ai été congédiée après avoir dénoncé des violences de ce milieu de travail ou demandé congé en raison de ma dénonciation devant le tribunal, les décideurs et signataires de la lettre étaient membres de plusieurs ordres professionnels, dont le Barreau du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (STM, Ville de Montréal/Ombudsman, FAE)

6.6.6. Apprentissages et améliorations souhaitées

1. Peut-on envisager une meilleure protection du public?

6.7. Une piste de solutions à explorer : avoir un « chien de garde » indépendant

Avoir un « chien de garde » indépendant pour mieux protéger les travailleurs régis par des contrats de travail collectifs; et s'assurer que leurs employeurs respectent les obligations souhaitées par le législateur en matière de violences est une piste de solutions à explorer.

À défaut de créer une entité nouvelle, une bonification des rôles et des mandats d'organismes publics existants permettraient cette vigilance : le ministère du Travail, la CNESST et l'Office des professions.

Les conseils d'administration et les membres du Barreau du Québec et l'Ordre des CRHA devraient être sensibilisés et sanctionnés s'ils signent des contrats de travail collectifs en deçà des lois d'ordre public.

Le tout est détaillé dans la section 9 intitulée Pistes de solution et recommandations.

7. AI-JE VRAIMENT ACCÈS À LA JUSTICE ?

Ça fait depuis novembre 2018 que ma vie est chamboulée alors que je débutais un mandat à la STM.

Bien que j'aie d'abord sollicité avec bonne foi les employeurs et les syndicats locaux, afin de leur rappeler leurs responsabilités et mes droits en matière de violences, j'ai dû judiciariser ces manquements. J'ai dû exercer des recours devant le Tribunal administratif du travail. J'ai dénoncé « dans le système ». Comme il se doit. Comme je crois qu'il faut le faire.

Depuis 2020, j'exerce 8 recours devant ce Tribunal administratif du travail. Ces recours sont d'abord contre les syndicats locaux qui auraient dû me représenter, mais s'y refusent en prétextant que je suis employée temporaire et/ou en période d'essai. Par la suite, si ces plaintes sont accueillies, je pourrai exercer les recours nécessaires à l'égard des employeurs délinquants.

Le tableau à la page suivante illustre la situation

LISTE DES OBLIGATIONS D'ORDRE PUBLIC NON RESPECTÉES PAR MES EMPLOYEURS & RECOURS DÉPOSÉS AU TAT DEPUIS 2020				
REC. #	**EMPLOYEUR**	**OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE VIOLENCE NON RESPECTÉE**	**PARTIE CONTRE LAQUELLE UN RECOURS EST EXERCÉ**	**RECOURS SUBSÉQUENTS (SI LA PLAINTE EST ACCUEILLIE)**
1	STM	Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer des harcèlements sexuel et psychologique)	Employeur (art. 122, L.n.t)	n/a
2	STM	Harcèlement sexuel et psychologique + Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer des harcèlements sexuel et psychologique)	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour harcèlement sexuel et psychologique + Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer des harcèlements sexuel et psychologique)
3	Ville de Montréal - Ombudsman	Refus d'accorder le congé sans solde pour violence à caractère sexuel	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour refus d'accorder le congé sans solde pour violence à caractère sexuelle
4	SODEC	Risques psychosociaux, santé psychique; restriction du devoir/droit à la représentation	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour Risques psychosociaux, santé psychique; restriction du devoir/droit à la représentation
5	FAE	Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer du harcèlement psychologique)	Employeur (art. 15, C.t.) (tel que dit par syndicat...)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour harcèlement psychologique
6	FAE	Négociation en deçà de l'ordre public en matière de violences	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	
7	FAE	Non-respect des obligations en matière de harcèlement (politique, diffusion, etc.)	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur pour non-respect de ses obligations en matière de harcèlements
8	FAE	Harcèlement psychologique + Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (plainte pour dénoncer du harcèlement psychologique)	Syndicat (art. 47.2, C.t.)	Recours contre l'employeur en arbitrage pour harcèlement psychologique + Congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit (harcèlement psychologique)

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes à la fin novembre 2025. Ça fait 5 ans que j'exerce ces recours devant un Tribunal.

Mais ai-je accès à la justice ?

Est-ce qu'en tant que travailleuse, ai-je accès à la justice?

Est-ce qu'en tant que travailleuse régie par des contrats de travail collectifs, ai-je accès à la justice?

Est-ce qu'en tant que « syndiquée », membre en règle des syndicats respectifs, ai-je accès à la justice?

Est-ce qu'en tant que travailleuse régie par des contrats de travail collectifs qui dit NON à un *blow job* pour une job, ai-je accès à la justice?

Je le dis haut et fort : le législateur doit s'assurer de mieux les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, qu'il facilite leurs dénonciations, leurs guérisons et leur évite l'appauvrissement.

Le *projet de loi no. 3 – Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail* proposé par le ministre du Travail, monsieur Jean Boulet, est nécessaire.

Oui, il faut assurer l'accès à des états financiers vérifiés – non seulement aux travailleurs de l'unité d'accréditation, mais au grand public. Les états financiers vérifiés devraient être déposés auprès du ministre du Travail, comme il se devrait pour les contrats de travail collectifs.

Oui, évidemment que les scrutins doivent être fait à votre secret d'une majorité – absolue SVP! – et ce, aussi et surtout dès l'accréditation. Qui sait si ces travailleurs peu scolarisés et peu fortunés dans cet entrepôt d'Amazon ont vraiment pu voter sereinement, sans être soudoyés? La question se pose, d'autant que cette syndicalisation de ce premier entrepôt aurait – selon les dires mêmes des dirigeants syndicaux de ces syndicats national et local – entrainé la fermeture de tous les autres entrepôts au Québec. Donc, le législateur doit voir à assurer les protections des travailleurs et assurer leur liberté d'association.

Oui, évidemment, il faut être furieux lorsque des cotisations syndicales paient du gypse, du Lagavulin ou des envolées ratées vers Dubai ou le Brésil. Mais il faudrait être encore plus furieux à propos de ce que les cotisations syndicales ne paient pas.

Oui, évidemment, il faut être furieux lorsque des cotisations syndicales paient des avocats pour qu'un syndicat national poursuivre. Oui, il faut être furieux que des cotisations paient des avocats au lieu de ses grévistes scandant et sifflant dans l'frette. Mais il faut être furieux parce que ce même syndicat – en tant qu'employeur – contraint une employée harcelée à judiciariser sa souffrance. Je l'avoue : je suis biaisée.

Oui, évidemment, il faut être furieux.

J'aimerais croire que le législateur va s'assurer que les cotisations syndicales de tous les travailleurs servent bien à les représenter lorsqu'ils sont victimes de harcèlements sexuel et psychologique au travail et qu'ils se tiennent debout pour dénoncer. Et ce n'est pas facultatif.

Le *projet de loi no. 3 – Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail* est nécessaire.

Le ministre du Travail doit aller beaucoup plus loin pour moderniser le régime syndical en respect des enjeux du monde du travail du XXIe siècle, notamment les violences.

Le *projet de loi no. 3* est trop timide. Il doit être largement bonifié mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, qu'il facilite leurs dénonciations, leurs guérisons et leur évite l'appauvrissement.

8. PISTES DE SOLUTION ET RECOMMANDATIONS

Le statu quo est impossible. De toute évidence, la « bonne foi » des parties syndicales ne suffit pas.

Les enjeux structuraux dénoncés en ces pages sont cruciaux. Ils doivent être non seulement nommés et admis, mais changés. Je propose des pistes de solution de mon cru, par nécessité. C'est une mise au jeu.

Pour l'instant, voici quatre pistes de solution pour le législateur : 1) légiférer pour harmoniser les droits et les délais d'exercice de recours lors de violences au travail; 2) assurer la conformité et la transparence des griefs : avoir un « chien de garde » pour protéger les travailleurs syndiqués; 3) assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués : aucune distinction tolérée; 4) assurer la liberté d'association à tous les travailleurs.

8.1. Légiférer pour harmoniser les droits et les délais d'exercice de recours lors de violences au travail

À la lumière de ma souffrance, des écueils que j'ai rencontrés et de l'expérience intime des lois que j'ai inévitablement acquise et, j'ai humblement rédigé une Proposition de *projet de loi visant l'harmonisation des droits et des délais d'exercice des recours lors de violences en milieu de travail.*

Cette proposition corrigerait des iniquités entre travailleurs. Plus spécifiquement, elle permet de :

a. S'assurer que tous les travailleurs québécois soient également protégés devant les violences en milieu de travail et lors de l'exercice de leurs droits

b. S'assurer que tous les travailleurs victimes aient ce délai de deux ans avant de dénoncer les violences et litiges connexes

c. Harmoniser les délais de prescription des recours directement ou indirectement liés à une situation de harcèlement sexuel, psychologique ou de violence à caractère sexuel en milieu de travail par souci d'efficacité et d'empathie

Trois (3) lois sont modifiées : Code du travail, *Loi sur les normes du travail* (LNT), *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT)

Il s'agit de gains rapides pour les travailleurs syndiqués et non syndiqués.

Cette proposition de projet de loi faciliterait l'exercice des recours pour toutes les parties : tant les victimes que les employeurs, les syndicats et le Tribunal administratif du travail.

J'invite le législateur à se l'approprier. La proposition est à l'annexe 9.1

8.2. Assurer la conformité des contrats de travails collectifs et la transparence des griefs : avoir un « chien de garde » pour protéger les travailleurs syndiqués

Ce manque de visibilité sur les contrats de travail collectifs ne peut durer.

Il est important d'avoir un « chien de garde » indépendant pour mieux protéger les travailleurs régis par des contrats de travail collectifs et pour s'assurer que leurs employeurs respectent les obligations souhaitées par le législateur en matière de violences.

À défaut de créer une entité nouvelle, une bonification des rôles et des mandats d'organismes publics existants permettraient cette vigilance : à savoir principalement le ministère du Travail, la CNESST et l'Office des professions.

Déjà nommé dépositaire, le rôle du ministère peut être bonifié afin qu'il devienne un maillon essentiel dans la circulation et la validation de dépôt et de conformité des contrats de travail collectifs; ainsi que le

dépositaire de tout grief syndical ou patronal impliquant des violences, et des décisions prises à leur sujet. La CNESST effectuerait une validation légale sommaire afin de s'assurer qu'aucune clause ne soit en deçà des lois du travail d'ordre public, et que le contenu respecte l'esprit et la lettre de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et toute autre loi ou règlement dont elle est la gardienne. En cas d'avis de non-conformité de la CNESST, l'Office des professions vérifierait si un des signataires est membre d'un ordre professionnel et sévirait en conséquence.

Parallèlement, les conseils d'administration et les membres du Barreau du Québec et l'Ordre des CRHA devraient être sensibilisés et sanctionnés s'ils signent des contrats de travail collectifs en deçà des lois d'ordre public. À ce sujet, heureusement, une 2e phase de modernisation du Code des professions doit venir.

8.2.1. Bonifier le rôle du ministère du Travail

8.2.1.1. Rôle actuel

1. Le rôle du ministère du Travail se limite uniquement à 1) valider le respect des conditions de dépôt prévues à l'article 72 du Code du travail et aux articles 42 et suivants du Règlement sur le droit d'association; et, subséquemment, émettre le certificat de dépôt.
2. Le ministère du Travail n'effectue aucun travail de validation et de conformité des contrats de travail collectifs déposés. Il ne s'assure même pas minimalement que les clauses négociées soient conformes aux différentes lois applicables en droit du travail ou qu'aucune clause ne soit en deçà des lois.
3. À noter qu'aucune autre instance n'effectue une validation de contenu sans la demande d'une partie intéressée. Pour l'interprétation du contenu, la procédure de grief est devant un arbitre de grief. Le tribunal administratif du Travail peut aussi trancher certains éléments dans le cadre de ses compétences prévues au Code du travail, et ce, à la demande d'une partie intéressée (ex. durée de la convention, période de maraudage).
4. La copie du contrat de travail collectif incluant le certificat de dépôt n'est pas transmise par le ministère aux travailleurs régis par ce contrat de travail....

8.2.1.2. Bonification 1 : transmission des contrats de travail collectifs à la CNESST pour « validation légale sommaire » (LNT, LSST), suivie de la transmission des copies certifiées et conformes aux parties

1. Déjà dépositaire des contrats de travail collectifs et des Lettres d'entente, le rôle du ministère peut être bonifié afin qu'il devienne un maillon essentiel dans la circulation et la validation de dépôt et de conformité des contrats de travail collectifs et des Lettres d'entente.
2. Que le ministère du Travail s'assure que le numéro du certificat de dépôt soit sur toutes les pages du contrat de travail collectif, à l'instar des contrats paraphés sur toutes les pages.
3. Que le ministère du Travail transmette la copie de tout contrat de travail collectif en y joignant le certificat de dépôt à la Commission des normes, de l'équité, de

la santé et de la sécurité du travail (CNESST), afin que celle-ci puisse effectuer une « validation légale sommaire » du contenu.

4. La CNESST devrait s'assurer qu'aucune clause ne soit en deçà des lois du travail d'ordre public, et que le contenu respecte l'esprit et la lettre de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et toute autre loi ou règlement dont elle est la gardienne.
5. La CNESST transmettrait alors un avis de conformité ou de non-conformité au ministère du Travail.
6. Que le ministère du Travail transmette aux parties syndicale et patronale la copie de tout contrat de travail collectif en y joignant le certificat de dépôt et l'avis de conformité de la CNESST (« validation légale sommaire »), afin que le syndicat puisse la transmettre obligatoirement à tous ses membres.
7. Advenant que la CNESST ait émis un avis de non-conformité légale sommaire, les parties devraient obligatoirement modifier le contrat de travail collectif, conformément aux règles déjà prévu au Code du travail (vote secret, etc.)

8.2.1.3. Bonification 2 : devenir le dépositaire de tout grief syndical ou patronal impliquant des violences et des décisions prises à leur sujet

1. Déjà dépositaire des sentences arbitrales, des décisions du TAT et des ordonnances, le rôle du ministère peut être bonifié, afin qu'il devienne le dépositaire de tout grief syndical ou patronal impliquant des violences et des décisions prises par les parties syndicale et patronale à leur sujet.
2. Tout grief devrait être conservé par le ministère du Travail, et ce, peu importe que ce dernier soit retiré ou négocié.

8.2.1.4. Bonification 3 : toujours informer les parties des contrats de travail collectifs des changements législatifs à venir ou entrés en vigueur

1. Le rôle du ministère peut être bonifié afin qu'il informe les parties des contrats de travail collectifs des changements législatifs à venir ou entrés en vigueur, afin que la partie syndicale informe obligatoirement tous ces membres.
2. Que le ministère du Travail annexe à la copie de tout contrat de travail collectif toute modification à une loi applicable en droit du travail; et que cette copie du contrat de travail collectif bonifiée soit transmise aux parties, afin que le syndicat puisse la transmettre obligatoirement à tous ses membres.
3. Bonifier le rôle de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)

8.2.1.5. Rôle actuel

1. La CNESST fait différentes campagnes de sensibilisation pour informer de façon très générale les travailleurs de leurs droits.

2. Lorsque les travailleurs sont régis par un contrat de travail collectif, la CNESST les réfère à leur syndicat. Elle peut éventuellement les informer de la possibilité d'exercer un recours contre ce dernier s'il ne défend pas adéquatement leurs droits.

3. La CNESST n'agit pas de son propre chef dans les milieux régis par le Code du travail.

8.2.1.6. Bonification 1 : « validation légale sommaire » (LNT, LSST) et transmission de la copie non conforme à l'Office des professions

1. La CNESST effectuerait une « validation légale sommaire » afin de s'assurer qu'aucune clause ne soit en deçà des lois du travail d'ordre public, et que le contenu respecte l'esprit et la lettre de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et toute autre loi ou règlement dont elle est la gardienne.

2. Que sur réception de la part du ministère du Travail de la copie de tout contrat de travail collectif auquel est joint le certificat de dépôt, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) effectue une « validation légale sommaire » du contenu.

3. Que la CNESST s'assure qu'aucune clause ne soit en deçà des lois du travail d'ordre public, et que le contenu respecte l'esprit et la lettre de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et toute autre loi ou règlement dont elle est la gardienne.

4. Que la CNESST transmette alors un certificat de conformité ou de non-conformité au ministère du Travail.

5. De plus, en cas de non-conformité de certaines clauses, la CNESST transmettrait la copie du contrat de travail collectif incluant son avis de non-conformité et le certificat de dépôt émis par le ministère du Travail à l'Office des professions qui vérifierait si un des signataires est membre d'un ordre professionnel. L'Office des professions sévirait en conséquence.

8.2.2. Bonifier le rôle de l'Office des professions

8.2.2.1. Rôle actuel

1. À ma connaissance, l'Office des professions ne joue aucun rôle par rapport aux contrats de travail collectifs.

8.2.2.2. Bonification 1 : s'assurer qu'aucun membre d'un ordre professionnel soit signataire d'un contrat de travail collectif contenant des clauses en deçà de l'ordre public; sévir, s'il y a lieu

1. L'Office des professions vérifierait si un des signataires du contrat de travail collectif non conforme est membre d'un ordre professionnel chargé de protéger le public. L'Office des professions sévirait en conséquence.

8.2.3. Sensibilisation et sanctions des ordres professionnels et de leurs membres fautifs

Les conseils d'administration et les membres des ordres professionnels – notamment le Barreau du Québec et l'Ordre des CRHA – devraient être sensibilisés et sanctionnés s'ils signent des contrats de travail collectifs en deçà des lois d'ordre public.

8.2.4. Précisions du rôle des « parties » au contrat : le syndicat local et l'employeur

La partie syndicale serait responsable de transmettre le contrat de travail collectif reçu par le ministère du Travail incluant le certificat de dépôt et l'avis de conformité à tous ses membres. Aussi, la partie syndicale devrait transmettre tout grief impliquant des violences, réponse des parties, retrait ou négociation au travailleur concerné. Dans tous les cas, il est important que le législateur précise le délai d'exécution et l'impact (pénalités? Invalidité?) en cas de défaut de s'y soumettre.

8.2.4.1. Rôle actuel

1. Actuellement, les parties n'ont aucune obligation de transmettre la copie du contrat de travail collectif déposé au ministère du Travail.
2. Aussi, les parties n'ont aucune obligation de transmettre les griefs, les suivis au travailleur. Certains le font par courtoisie, sur demande.

8.2.4.2. Bonification 1 : transmission du contrat de travail collectif incluant le certificat de dépôt et l'avis de conformité à tous les membres

1. Que la copie de tout contrat de travail collectif incluant le certificat de dépôt et l'avis de conformité transmise aux parties par le ministère du Travail soit transmise obligatoirement par le syndicat à tous ses membres
2. Que ce soit la seule copie de tout contrat de travail collectif qui puisse circuler

8.2.4.3. Bonification 2 : transmission de tout grief, réponse des parties, retrait ou négociation au travailleur par le syndicat

1. Que le syndicat soit tenu de transmettre tout grief impliquant des violences, réponse des parties, retrait ou négociation au travailleur

8.2.4.3.1. Bonification 3 : informer obligatoirement tous les membres des changements législatifs

1. Sur réception par le ministère du Travail des changements législatifs à venir ou entrés en vigueur, que la partie syndicale informe obligatoirement tous ces membres.

8.2.5. Rôle du législateur : une invitation à faire les modifications pertinentes au Code du travail

8.2.5.1. Rôle actuel

1. À ma connaissance et selon les modifications législatives, les changements sont toujours principalement effectués à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), à la Loi sur les normes du travail (LNT) et à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

2. « Dans la vraie vie », les syndicats locaux et les employeurs font une application stricte des contrats de travail collectifs. Même en cas de violences sexuelles.

3. « Dans la vraie vie », tout travailleur syndiqué ne sait pas qu'un contrat de travail collectif ne peut être en deçà des lois telles que la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), à la Loi sur les normes du travail (LNT) et à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

4. Le législateur a-t-il le réflexe de se demander comment seront appliquées ces modifications législatives dans les milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs? En tout cas, personne n'a soulevé la question en commission parlementaire lors du projet de loi no.176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Pourtant, en bonifiant le délai de prescription de 90 jours à 2 ans pour porter plainte en cas de harcèlement, un écart important était créé avec les recours applicables en milieu syndiqués ou non. Cet « oubli » est une source de mon drame..... Il faut l'éviter à d'autres. À toutes les autres.

5. Il serait important que toute modification législative faite notamment à Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), ou à la Loi sur les normes du travail (LNT) soit aussi inscrite au Code du travail

8.2.5.2. Bonification 1 : toute modification législative devrait de facto être incluse dans les contrats de travail collectifs

1. Que toute modification législative aux lois applicables en droit du travail soit *de facto* incluse dans tout contrat de travail collectif. Pour ce faire, les adaptations nécessaires seraient faites à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et au Code du travail.

8.2.6. Rôle du Tribunal administratif du travail

Le Tribunal administratif du travail devrait revoir l'ensemble de ses pratiques. Je l'invite à me solliciter. À titre d'experte de vécu, je saurai contribuer favorablement et permettre qu'il facilite véritablement le parcours des victimes. Le Tribunal administratif du travail est une partie prenante essentielle au dialogue et au changement social. Cette institution devrait s'assurer qu'il contribue quotidiennement à mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail, qu'il facilite leurs dénonciations et n'entrave pas leurs guérisons.

8.3. Assurer l'équité et l'égalité de tous les travailleurs syndiqués : aucune distinction tolérée

Il est important que soient assurées l'équité et l'égalité pour tous les travailleurs : aucune distinction ne doit être tolérée. Que ce soit entre travailleurs non syndiqués VS les travailleurs syndiqués. Que ce soit entre les travailleurs syndiqués : qu'ils soient en période d'essai, employés temporaires, employés réguliers.

Les iniquités à l'égard des travailleurs syndiqués à statut particulier – employés temporaires ou employés temporaires ou réguliers en période d'essai – ont des impacts ravageurs dans des situations de harcèlements. Elles peuvent mener à la pauvreté.

N'est-il pas inadmissible que des travailleurs et des travailleuses syndiqué(e)s victimes de harcèlements (sexuel, psychologique ou discriminatoire) ne soient pas représentés par leur syndicat ? Que ces travailleurs aient moins de ressources (avantages sociaux) que des collègues d'une même organisation et faisant le même travail pour faire face à ces agressions?

Au printemps 2022, monsieur le ministre du Travail, vous avez dit souhaiter l'élimination des disparités pour les jeunes, mais que diriez-vous d'aller plus loin et à éliminer les iniquités pour tous les travailleurs syndiqués qu'ils soient temporaires ou en période d'essai? Ces employés atypiques sont principalement des femmes, des jeunes, des immigrants… et ils sont réputés être les cibles préférées de harceleurs! Chacune de ces caractéristiques est une source possible de harcèlements. Avec effet cumulatif.

Plusieurs avenues sont possibles : 1) moderniser véritablement le Code du travail, 2) avoir un « chien de garde » indépendant, puis, 3) assurer la liberté d'association

8.4. Et la liberté d'association dans tout cela ?

Depuis deux ans maintenant, les représentants syndicaux, des parties prenantes de la société civile, dont des organismes de protection du public et des professeures soulignent à grands cris et à grands coups de sifflets toute l'importance qu'ils accordent à la Charte des droits et libertés de la personne et à la Charte canadienne des droits et libertés. La liberté d'association est abondamment évoquée, revendiquée.

Même le Tribunal administratif du travail dans une décision récemment rendue dans les conflits impliquant les syndicats de la STM a rappelé « le droit de grève, qui est l'une des composantes de la liberté d'association, jouit d'une protection constitutionnelle ».

Ce droit constitutionnel à la liberté d'association est-il aussi applicable aux employés temporaires ? Aux employés en période d'essai ?

Est-ce que le législateur pourrait s'assurer que les voix qui s'élèvent pour revendiquer leur droit à l'association se rappellent qu'elles en ont aussi une obligation ?

À titre d'inspiration, un court extrait du dernier ouvrage de l'avocat Charles Caza qui rappelle si justement 10.1que même les associations syndicales peuvent manquer à cette obligation se trouve à l'annexe 9.2 intitulée *Comment un syndicat peut-il violer la liberté d'association ? par Me Charles Caza – extrait de Droits et libertés au travail – Tout ce qu'il faut savoir, 2024.*

9. ANNEXES

9.1. Proposition de projet de loi visant l'harmonisation des droits et des délais d'exercice des recours lors de violences en milieu de travail

POUR UN PROJET DE LOI VISANT L'HARMONISATION DES DROITS ET DES DÉLAIS D'EXERCICES DES RECOURS LORS DE VIOLENCES EN MILIEU DE TRAVAIL (transmise au législateur en 2024 par Véronique Lafleur)

12 iniquités. 3 lois modifiées. Code du travail : art. 47.3, 47.5, 62.1, 62.2, 100.0.1. LNT : art. 81.20, 123, X. LITAT : art. 1

1 ARGUMENTS

1. Les protections et l'exercice des droits des travailleurs victimes de violences en milieu de travail sont inégaux selon que ces travailleurs soient :
    1. Non syndiqués
    2. Syndiqués et représentés par leur unité d'accréditation
    3. Syndiqués et non représentés par leur unité d'accréditation[1]

    On peut parler de trois catégories de travailleurs/victimes. On peut parler d'iniquités.

2. Il importe d'avoir une vision d'ensemble lorsqu'on évoque des dénonciations de harcèlement sexuel ou psychologique. Celles-ci peuvent aussi impliquer 1) des congédiements en guise de représailles après l'exercice d'un droit si le salarié a réclamé son droit à un climat sain et exempt de harcèlement; 2) un refus de l'employeur d'accorder le congé sans solde pour violence à caractère sexuel; 3) des sommes non versées (salaire, indemnité de départ, vacances, etc.). Actuellement, les délais prévus à la *Loi sur les normes du travail* et au Code du travail sont très courts et doivent s'exercer prestement. Ces éléments n'ont pas été abordés par le Comité d'expertes.

3. Il est difficile d'appliquer et de respecter le délai de deux ans (2 ans) prévu à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour porter plainte en matière de harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail régi par des contrats de travail collectifs[2]. L'exercice d'autres droits dont les délais sont plus courts prive de cette guérison.

4. Amplement nécessaire et justifiée, cette prolongation du délai de prescription pour déposer une plainte lors de harcèlement de 90 jours à 2 ans crée une différence significative entre les délais prévus pour déposer :
    1. Des griefs contre un employeur, notamment pour dénoncer ce harcèlement
    2. Une plainte contre un syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation

    Le délai minimal prévu au Code du travail pour déposer un grief est de 15 jours. Le délai généralement prévu aux contrats de travail collectifs varie entre 30 jours et 3 mois. Le délai maximal prévu au Code du travail pour déposer une plainte contre un syndicat est de 6 mois suivant la connaissance du manquement.

5. Syndiqués ou non, les travailleurs sont pénalisés s'ils sont congédiés en guise de représailles après l'exercice d'un droit, si ce droit concerne des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel. Idem si une plainte pécuniaire est nécessaire. Actuellement, le délai pour exercer un recours lors d'un congédiement en guise de représailles est de 45 jours. Le délai pour déposer une plainte pécuniaire est de 1 an alors que celui pour déposer une plainte à la suite de harcèlement sexuel et psychologique est de 2 ans.

6. Exercer ses droits n'est pas facile pour le travailleur. Les appliquer est ardu pour les syndicats et les employeurs.

7. L'exercice des droits des salariés victimes de violences en milieu de travail au TAT doit être amélioré.

8. Des éclaircissements du législateur permettraient d'assurer une meilleure protection des travailleurs régis par ces contrats de travail collectifs et faciliteraient l'application et le respect des lois par les employeurs et les syndicats. Ils amélioreraient aussi l'exercice de certains recours pour les travailleurs non syndiqués.

9. Selon une étude de l'IRSST[3], la durée moyenne d'indemnisation des lésions psychologiques est de 288 jours contre 119 jours pour l'ensemble des lésions professionnelles. Une harmonisation est donc nécessaire.

---

[1] La non-représentation peut découler 1) de clauses restrictives négociées dans les contrats de travail collectifs, ou 2) de l'absence de volonté du syndicat local de déposer un grief.

[2] L'ajout par le projet de loi no. 42 à l'article 81.20 de la *LNT* de la mention « Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective. » n'est pas suffisant. Des modifications doivent être effectuées au Code du travail.

[3] Martin Lebeau, Jaunathan Bilodeau, Marc-Antoine Busque, *Le coût des lésions psychologiques liées au travail au Québec*, IRSST, mai 2024.

DOCUMENT DE TRAVAIL

2 OBJECTIFS GÉNÉRAUX

S'assurer que tous les travailleurs québécois soient également protégés devant les violences en milieu de travail et lors de l'exercice de leurs droits.

S'assurer que tous les travailleurs victimes aient ce délai de deux ans avant de dénoncer les violences et litiges connexes.

Harmoniser les délais de prescription des recours directement ou indirectement liés à une situation de harcèlement sexuel, psychologique ou de violence à caractère sexuel en milieu de travail par souci d'efficacité et d'empathie.

3 OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

1. Aligner le délai pour déposer un **grief lorsque celui-ci implique des harcèlements sexuel et psychologique** au délai prévu à la LNT pour déposer une plainte en harcèlement (de 15 jours à 2 ans) *CT (grief)*
2. Aligner le délai pour déposer **un grief lorsque celui-ci implique un refus d'accorde**r **le congé sans solde suite à des violences à caractère sexuel, prévu à l'article 79.1 de la LNT** au délai prévu à la LNT pour déposer une plainte en harcèlement (de 15 jours à 2 ans) *CT (grief)*
3. Bonifier le délai pour déposer un **grief dénonçant un congédiement en guise de représailles** après l'exercice d'un droit si ce droit porte sur des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel (de 15 jours à 2 ans) *CT (grief)*
4. Bonifier le délai pour déposer un **grief pour une plainte pécuniaire à la suite d'un congédiement en guise de représailles** après l'exercice d'un droit si ce droit implique du harcèlement sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel pour l'arrimer à la LNT (de 15 jours à 2 ans) *CT (grief)*
5. S'assurer que le délai minimal pour déposer **tout grief ne puisse être en deçà de celui prévu pour déposer une plainte pour congédiement en guise de représaille**s (de 15 à 45 jours) *CT (grief)*
6. Aligner le délai pour exercer un **recours contre un syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation si celui-ci implique tout grief en lien direct ou indirect avec des harcèlements** sexuel et psychologique ou violences à caractère sexuel (que ce délai maximal prévu au Code du travail de 6 mois soit dorénavant de 2 ans après le dernier événement de harcèlement tel que le prévoit la LNT) *CT (47.2)*
7. **S'assurer que les contrats de travail collectifs ne puissent inclure des clauses limitant le droit à la représentation,** au grief et à l'arbitrage notamment en matière de violences, harcèlements sexuels et psychologiques, risques psychosociaux, intégrité de la santé physique et la santé psychique, violence conjugale, congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit, de harcèlement discriminatoire *CT*
8. Assurer l'**intelligibilité de la loi et la connaissance par les travailleurs des obligations des employeurs** en matière de harcèlement sexuel ou psychologique, violence à caractère sexuel et violence conjugale en incluant une mention des articles pertinents aux contrats de travail collectifs *CT (violences)*
9. Assurer l'**intelligibilité de la loi et la connaissance par les travailleurs des obligations des employeurs en matière de harcèlement** sexuel ou psychologique *LNT (politique)*
10. Bonifier le délai pour déposer une **plainte pour congédiement en guise de représailles** après l'exercice d'un droit si ce droit porte sur des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel (de 45 jours à 2 ans) *LNT (plainte)*
11. Bonifier le délai pour déposer une **plainte pécuniaire à la CNESST à la suite d'un congédiement en guise de représailles** après l'exercice d'un droit si ce droit sur des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel pour l'arrimer à la LNT (de 1 an à 2 ans) *LNT (plainte)*
12. S'assurer de **respecter les volontés et l'état de santé du salarié victime de harcèlements** sexuel ou psychologique ou de violence à caractère sexuel *LITAT (diligence)*

DOCUMENT DE TRAVAIL

4 MODIFICATIONS LÉGISLATIVES PROPOSÉES

À noter que ces propositions sont faites à la lumière crue de mon expérience de travailleuse harcelée sexuellement et psychologiquement en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs. Je suis convaincue que les alignements recherchés sont nécessaires. Il s'agit d'un premier jet. Je n'ai possiblement pas pensé à tous les articles de lois à modifier. Des juristes devraient revoir le tout.

4.1 Lois modifiées

Code du travail

Loi sur les normes du travail (LNT)

Loi instituant le Tribunal administratif du travail (LITAT)

4.2 Modifications présentées par lois modifiées

4.2.1 Code du travail

*4.2.1.1 Aligner le délai pour déposer un **grief lorsque celui-ci implique des harcèlements sexuel et psychologique** au délai prévu à la LNT pour déposer une plainte en harcèlement (de 15 jours à 2 ans)*

*Aligner le délai pour déposer **un grief lorsque celui-ci implique un refus d'accorder le congé sans solde suite à des violences à caractère sexuel, prévu à l'article 79.1 de la LNT** au délai prévu à la LNT pour déposer une plainte en harcèlement (de 15 jours à 2 ans)*

*Bonifier le délai pour déposer un **grief dénonçant un congédiement en guise de représailles** après l'exercice d'un droit si ce droit porte sur des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel (de 15 jours à 2 ans)*

*Bonifier le délai pour déposer un **grief pour une plainte pécuniaire suite à un congédiement en guise de représailles** après l'exercice d'un droit si ce droit implique du harcèlement sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel pour l'arrimer à la LNT (de 15 jours à 2 ans)*

*S'assurer que le délai minimal pour déposer **tout grief ne puisse être en deçà de celui prévu pour déposer une plainte pour congédiement en guise de représaille**s (de 15 à 45 jours)*

4.2.1.1.1 Modification à l'article 100.0.1

Remplacer « dans les quinze jours » par « dans les quarante-cinq jours »

4.2.1.1.2 Ajout d'un 2e alinéa à l'article 100.0.1

« Des griefs dénonçant soit du harcèlement sexuel ou psychologique, soit un refus d'accorder un congé sans solde suite à de la violence à caractère sexuel, soit un congédiement en guise de représailles impliquant des harcèlements sexuel ou psychologique, soit une plainte pécuniaire suite à un congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit si ce droit implique des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel peuvent être soumis à l'autre partie dans les deux ans suivant le dernier événement de harcèlement. »

DOCUMENT DE TRAVAIL

4.2.1.1.3 Article 100.0.1 révisé se lirait comme suit

Un grief soumis à l'autre partie dans les quarante-cinq jours de la date où la cause de l'action a pris naissance ne peut être rejeté par l'arbitre au seul motif que le délai prévu à la convention collective n'a pas été respecté.

Des griefs dénonçant soit du harcèlement sexuel ou psychologique, soit un refus d'accorder un congé sans solde suite à de la violence à caractère sexuel, soit un congédiement en guise de représailles impliquant des harcèlements sexuel ou psychologique, soit une plainte pécuniaire suite à un congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit si ce droit implique des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel peuvent être soumis à l'autre partie dans les deux ans suivant le dernier événement de harcèlement.

4.2.1.1.4 Remarques

Aucun salarié régi par un contrat de travail collectif ne doit être pénalisé s'il est congédié après l'exercice d'un droit. Le délai prévu au Code du travail et à tout contrat de travail collectif ne devrait pas pouvoir être en deçà du délai prévu à l'article 123 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Par souci d'efficience, d'intelligibilité de la loi et la facilité d'exercer ses droits, il est préférable d'augmenter le délai pour déposer tout grief – sans considération des motifs – afin que ce délai minimal corresponde au délai prévu à l'article 123 de la LNT pour dénoncer un congédiement en guise de représailles (45 jours).

Cette modification au Code du travail est alignée avec de nombreux contrats de travail collectifs qui semblent accorder entre 30 jours et 3 mois pour le dépôt de grief.

C'est un gain pour l'ensemble des travailleurs syndiqués et cela facilite l'opérationnalisation pour les parties nommées.

**

IMPORTANT : Mon propos se base sur mon expérience avec la CNESST et ma connaissance de l'article 123 qui prévoit qu'une plainte pour dénoncer une pratique interdite en vertu de l'article 122 doit être faite à la CNESST dans les 45 jours. Je viens à peine de lire l'article 123.1 qui accorde au retraité lésé par une pratique interdite un délai de 90 jours. Comment un tel décalage se justifie-t-il?

Conséquemment, une réelle bonification des droits des travailleurs devrait accorder un délai de 90 jours pour toute pratique interdite.

Conséquemment, le délai minimal pour déposer tout grief devrait être bonifié à 90 jours. Ce qui serait une réelle harmonisation !!!

DOCUMENT DE TRAVAIL

4.2.1.2 Aligner le délai pour exercer un ***recours contre un syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation si celui-ci implique tout grief en lien direct ou indirect avec des harcèlements sexuel*** *et psychologique ou violences à caractère sexuel (que ce délai maximal prévu au Code du travail de 6 mois soit dorénavant de 2 ans après le dernier événement de harcèlement tel que le prévoit la LNT)*

4.2.1.2.1 Ajout de la phrase suivante à la fin de l'article 47.3

« Dans les cas de harcèlement psychologique ou sexuel, les plaintes peuvent être déposées dans les deux ans suivant le dernier événement de harcèlement. Ce délai s'applique aussi aux recours exercés pouvant y être directement ou indirectement liés, notamment la dénonciation d'un congédiement en guise de représailles, d'un refus d'octroyer un congé sans solde, des sommes non versées. »

4.2.1.2.2 Article 47.3 révisé se lirait comme suit

Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit au Tribunal d'ordonner que sa réclamation soit déférée à l'arbitrage. <u>Dans les cas de harcèlement psychologique ou sexuel, les plaintes peuvent être déposées dans les deux ans suivant le dernier événement de harcèlement. Ce délai s'applique aussi aux recours exercés pouvant y être directement ou indirectement liés, notamment la dénonciation d'un congédiement en guise de représailles, d'un refus d'octroyer un congé sans solde, des sommes non versées.</u>

4.2.1.2.3 Modification à l'article 47.5

Remplacer « toute » par « une »

4.2.1.2.4 Ajout à la fin du 1er alinéa

« à l'exception des recours directement ou indirectement en lien avec du harcèlement sexuel ou psychologique, tel que le veut l'article 47.3 »

4.2.1.2.5 Article 47.5 révisé se lirait comme suit

<u>Une</u> plainte portée en application de l'article 47.2 doit l'être dans les six mois de la connaissance de l'agissement dont le salarié se plaint<u>, à l'exception des recours directement ou indirectement en lien avec du harcèlement sexuel ou psychologique, tel que le veut l'article 47.3.</u>

Si le Tribunal estime que l'association a contrevenu à l'article 47.2, il peut autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 100 à 101.10 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. L'association paie les frais encourus par le salarié.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Le Tribunal peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'il juge nécessaire dans les circonstances.

4.2.1.2.6 Remarques

La rédaction actuelle des articles 47.3 et 47.5 suppose qu'il faille modifier deux articles.

4.2.1.3 ***S'assurer que les contrats de travail collectifs ne puissent inclure des clauses limitant le droit à la représentation****, au grief et à l'arbitrage notamment en matière de violences, harcèlements sexuels et psychologiques, risques psychosociaux, intégrité de la santé physique et la santé psychique, violence conjugale, congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit, de harcèlement discriminatoire, etc.*

4.2.1.3.1 Ajout d'un article 62.1 :

Une disposition d'une convention collective ne peut restreindre le droit au grief, à l'arbitrage et à la représentation par son association syndicale d'un salarié victime de harcèlement sexuel ou psychologique, de harcèlement discriminatoire, de violence à caractère sexuel, de violence conjugale.

Une disposition d'une convention collective ne peut restreindre le droit au grief, à l'arbitrage et à la représentation par son association syndicale d'un salarié en cas de congédiement en guise de représailles après l'exercice d'un droit prévu à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), au Code du travail, à la Charte des droits et libertés de la personne ou, le cas échéant, à la Charte canadienne des droits et libertés.

Une disposition d'une convention collective ne peut restreindre le droit au grief, à l'arbitrage et à la représentation par son association syndicale d'un salarié en matière de risques psychosociaux, d'intégrité et de santé physique et psychique.

4.2.1.3.2 Remarques

Même si de telles clauses sont expressément interdites en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) (art. 93) et du Code du travail (art. 62), elles ne suffisent pas à protéger les travailleurs. Des contrats de travail collectifs récemment signés comportent encore des clauses en deçà de l'ordre public, même en matière de violences....

L'ajout d'un tel article au Code du travail est une voie de passage avant que le législateur mette en place un « chien de garde » pour se donner une meilleure visibilité sur les agissements des employeurs régis par des contrats de travail collectifs. Les travailleurs seraient mieux protégés.

4.2.1.3.3 Pour référence

L'article 62 se lit comme suit :

> 62. La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.

DOCUMENT DE TRAVAIL

*4.2.1.4 Assurer **l'intelligibilité de la loi et la connaissance par les travailleurs des obligations des employeurs en matière de harcèlement** sexuel ou psychologique, violence à caractère sexuel et violence conjugale en incluant une mention des articles pertinents aux contrats de travail collectifs*

4.2.1.4.1 Remarque importante

La majeure partie des travailleurs ignorent qu'un contrat de travail collectif ne peut être en deçà des lois d'ordre public. Ils ne connaissent pas les diverses protections qui s'y trouvent en matière de violences. Peu de contrats de travail collectifs sont « hybrides », c'est-à-dire qu'ils incluent expressément des articles de lois.

Il serait pertinent de préciser que les dispositions des différentes lois traitant de violences de tout acabit (harcèlement sexuel et psychologique, violence conjugale, violence discriminatoire, violence à caractère sexuel) font partie de tout contrat de travail collectif, notamment, l'article 79.1 de la LNT, l'article 51 de la LSST, l'article 10 de la Charte des droits de la personne.

Il serait important d'inclure les articles, éventuellement en ne conservant que les éléments spécifiquement liés aux violences et aux recours applicables.

4.2.1.4.2 Ajout de l'article 62.2

Les dispositions suivantes doivent être explicitement reproduites dans toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires :

- Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (LNT)[4] *(harcèlement)*
- Les dispositions des articles 79.1, 79.1.1, 79.1.2, 79.2, 122 parag. 1, 123 (selon la modification proposée) (LNT) *(congé sans solde en cas de violence à caractère sexuel)*
- Les dispositions de l'article 51 dans son intégralité, mais particulièrement le paragraphe 16[5](LSST) *(violence conjugale)*
- Les dispositions des articles 10, 10.1, 46 et 46.1 (Charte) *(discrimination, conditions de travail, santé et intégrité)*

DOCUMENT DE TRAVAIL

[4] Ceci correspond à la recommandation 42 du Comité d'expertes qui visait une modification à l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

[5] Il est particulièrement dommage que lors des modifications récentes le législateur n'ait pas inclus l'aspect « psychologique ». Aucune mention de « violence psychologique » ou de « harcèlement psychologique » dans ce paragraphe. Aucune mention de harcèlement en milieu de travail, de harcèlement criminel. La multiplication des termes dans les diverses lois rend difficiles sa compréhension et son intelligibilité pour les représentants des syndicats locaux et des travailleurs.... Des mentions claires par le législateur sont aidantes.

4.2.1.4.3 Articles qui devraient donc être explicitement reproduits dans toute convention collective

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)

SECTION V.2 : LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

81.18. 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.

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

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Une personne salariée visée par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de toute personne salariée nommée en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régie par une convention collective. Cette personne salariée doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

DOCUMENT DE TRAVAIL

SECTION II.1 : RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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.

123.15. Si le Tribunal administratif du travail juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;

2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

**

DOCUMENT DE TRAVAIL

SECTION V.0.1 : LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANE OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE, DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU D'ACTE CRIMINEL

79.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.

Une personne salariée peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

79.1.1. Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par la personne salariée résulte de la commission d'un acte criminel.

Toutefois, une personne salariée ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

79.1.2. Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si la personne salariée a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

79.2. La personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de

DOCUMENT DE TRAVAIL

l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

SECTION II : RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:

1° à cause de l'exercice par cette personne salariée d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

(...)

123. **ATTENTION – CECI EST LA VERSION EN VIGUEUR– IL FAUDRAIT PLUTÔT CONSIDÉRER LA VERSION MODIFIÉE PROPOSÉE DANS LE PRÉSENT DOCUMENT**

Une personne salariée qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne peut être opposé à la plaignante.

**

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (LSST)

SECTION II : L'EMPLOYEUR

§ 2. — Obligations générales

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que

DOCUMENT DE TRAVAIL

les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions;

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence[6].

**

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

46.1. Toute personne a droit, dans la mesure et suivant les normes prévues par la loi, de vivre dans un environnement sain et respectueux de la biodiversité.

DOCUMENT DE TRAVAIL

[6] Voir commentaire dans la note précédente.

4.2.2 Loi sur les normes du travail (LNT)

*4.2.2.1 Assurer **l'intelligibilité de la loi et la connaissance par les travailleurs des obligations des employeurs en matière de harcèlement** sexuel ou psychologique*

4.2.2.1.1 Modifier l'article 81.20 de la LNT conformément à la recommandation no. 42 du Comité d'expertes

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 doivent être explicitement reproduites dans toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Si la convention collective n'inclut pas les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16, l'employeur est présumé ne pas avoir rendue disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes conforme à la loi.

4.2.2.1.2 Modification à l'article 81.20

Retirer « dans la mesure où un tel recours existe à son égard. »

4.2.2.1.3 Article 81.20 révisé se lirait comme suit

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 doivent être explicitement reproduites dans toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus.

Si la convention collective n'inclut pas les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16, l'employeur est présumé ne pas avoir rendu disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes conforme à la loi.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de toute personne salariée nommée en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régie par une convention collective. Cette personne salariée doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

DOCUMENT DE TRAVAIL

*4.2.2.2 Bonifier le délai pour déposer une **plainte pour congédiement en guise de représailles** après l'exercice d'un droit si ce droit porte sur des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel (de 45 jours à 2 ans)*

4.2.2.2.1 Ajout à l'article 123, nouvelle insertion en 2e alinéa

« Si cette personne salariée se croit victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 après l'exercice d'un droit en matière de harcèlement sexuel ou psychologique, de violence à caractère sexuel, elle doit faire valoir ses droits auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.»

4.2.2.2.2 Article 123 révisé se lirait comme suit

Une personne salariée qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint.

<u>Si cette personne salariée se croit victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 après l'exercice d'un droit en matière de harcèlement sexuel ou psychologique, de violence à caractère sexuel, elle doit faire valoir ses droits auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.</u>

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne peut être opposé à la plaignante.

4.2.2.2.3 Remarques

Il est important que l'ajout évoque les droits prévus aux articles 81.18, 81.19 et 81.20, mais aussi celui prévu à l'article 79.1. À noter que cet article 79.1 est rarement pris en considération; pourtant, depuis 2018, il offre un congé avec protection de l'emploi aux victimes de violence à caractère sexuel. Il faut le publiciser. Est-ce le cas avec la formulation proposée ci-haut?

DOCUMENT DE TRAVAIL

*4.2.2.3 Bonifier le délai pour déposer une **plainte pécuniaire à la CNESST à la suite d'un congédiement en guise de représailles** après l'exercice d'un droit si ce droit sur des harcèlements sexuel et psychologique ou de la violence à caractère sexuel pour l'arrimer à la LNT (de 1 an à 2 ans)*

4.2.2.3.1 Trouver l'article de lois ou de règlements qui stipule le délai actuel

Selon la confirmation d'une enquêtrice et ce qui est indiqué directement sur le site web de la CNESST[7], le délai pour déposer une plainte liée au salaire est d'un an.

L'article 98 de la LNT est donné en référence sur le site de la CNESST, mais le délai n'y est pas précisé.

> 98. Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à une personne salariée le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de cette personne salariée, réclamer de cet employeur le salaire impayé.

DOCUMENT DE TRAVAIL

[7] La mention « Le travailleur a un an à partir du moment où les montants sont dus pour déposer une plainte auprès de la CNESST. » est inscrite dans un encadré au milieu de la page. CNESST, Plainte liée au salaire, https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-liee-au-salaire#:~:text=Les%20travailleuses%20et%20travailleurs%20peuvent,les%20heures%20suppl%C3%A9mentaires, page consultée le 4 mai 2024.

4.2.3 Loi instituant le Tribunal administratif du travail (LITAT)

*4.2.3.1 S'assurer de **respecter les volontés et l'état de santé du salarié victime de harcèlements sexuel ou psychologique** ou de violence à caractère sexuel*

4.2.3.1.1 Ajout à l'article 1, à la fin du 2e alinéa

« Cette application diligente et efficace du Code du travail (chapitre C-27) s'applique aussi lors d'un litige en matière de harcèlement sexuel ou psychologique, de harcèlement discriminatoire, de violence à caractère sexuel, de violence conjugale, d'un refus d'octroyer un congé sans solde en raison de violences ou d'un recours contre un syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation à l'égard de tels litiges, et ce, à moins que le salarié qui est victime de ces violences ne le souhaite autrement ou qu'un avis d'un expert en médecine le requiert. »

4.2.3.1.2 Article 1 révisé se lirait comme suit

Le Tribunal a pour fonction de statuer sur les affaires formées en vertu des dispositions visées aux articles 5 à 8 de la présente loi. Sauf disposition contraire de la loi, il exerce sa compétence à l'exclusion de tout autre tribunal ou organisme juridictionnel.

Le Tribunal est aussi chargé d'assurer l'application diligente et efficace du Code du travail (chapitre C-27) et d'exercer les autres fonctions que ce code et toute autre loi lui attribuent. <u>Cette application diligente et efficace du Code du travail (chapitre C-27) s'applique aussi lors d'un litige en matière de harcèlement sexuel ou psychologique, de harcèlement discriminatoire, de violence à caractère sexuel, de violence conjugale, d'un refus d'octroyer un congé sans solde en raison de violences ou d'un recours contre un syndicat pour manquement à son devoir de juste représentation à l'égard de tels litiges, et ce, à moins que le salarié qui est victime de ces violences ne le souhaite autrement ou qu'un avis d'un expert en médecine le requiert.</u>

Dans la présente loi, à moins que le contexte ne s'y oppose, le mot « affaires » comprend également toute demande, plainte, contestation ou requête de même que tout recours qui relèvent de la compétence du Tribunal.

4.2.3.1.3 Remarques

Cet ajout a pour avantage de :

- Moduler l'article de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT) qui oblige et responsabilise le TAT dans son exécution du Code du travail
- Ne pas présumer qu'une victime souhaite procéder rapidement
- Donner une modeste voix à la victime
- Respecter la volonté d'une victime qui souhaite procéder rapidement

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Respecter la volonté d'une victime qui ne souhaite pas procéder rapidement
- S'assurer que la travailleuse régie par un contrat de travail collectif qui est non représentée par son syndicat local ne soit pas autant pénalisée lors de l'exercice de ses droits (47.2);
- Éviter de nuire aux livrables et à la reddition de compte du Tribunal administratif du travail
- Éviter au législateur de modifier maintenant les articles de la LITAT et des Règles et procédures du TAT pour prendre en considération les préoccupations et les volontés des salariés victimes de violences dans chacun des articles pertinents.

  Toutefois, de telles modifications seraient utiles.

DOCUMENT DE TRAVAIL

5 REMARQUES SUR CE QUI N'EST PAS INCLUS, MAIS QUI DEVRAIT Y ÊTRE

5.1 À propos du Tribunal administratif du travail (TAT)

Plusieurs modifications à la LITAT et aux Règles et procédures du TAT devraient être incluses. Considérant la volonté ministérielle, une seule modification à la LITAT est proposée. Cette modification est significative pour les victimes de violences : 1) elle leur donne une voix et 2) elle permet l'exercice des recours en respect des volontés, des traumatismes des victimes et celui des avis médicaux.

5.2 À propos des contrats de travail collectifs

La mise en place d'une autorité ou d'une forme de contrôle (de type « chien de garde ») des contrats de travail collectifs est plus que nécessaire. Il faut assurément un mécanisme s'assurant que les contrats de travail collectifs sont en vigueur et qu'ils ne comportent pas des clauses en deçà de l'ordre public et qui briment les droits et les protections des travailleurs victimes de violences. Une piste de solution rapide pourrait être une bonification possible des rôles d'organisations existantes : ministère du Travail, CNESST, Office des professions.

Il importe d'éviter aux travailleurs régis par des contrats de travail collectifs de devoir exercer inutilement des recours, recours qui engorgent le système judiciaire et le système hospitalier (anxiété, problème de santé physique et psychologique, etc.) et qui nuisent à la productivité des travailleurs et ont des impacts pour les employeurs fautifs ou subséquents, notamment en raison des délais du système de justice.

5.3 À propos de « l'Aide juridique » et du Service *Rebâtir*

Une meilleure application de la *Loi sur l'aide juridique* est nécessaire et doit absolument inclure des services d'avocats spécialisés en droit du travail, incluant des avocats spécialisés en droit du travail des rapports collectifs. Une bonification du Service *Rebâtir* est essentielle et doit absolument inclure des services d'avocats spécialisés en droit du travail, incluant des avocats spécialisés en droit du travail des rapports collectifs. D'ailleurs, c'était une des recommandations du Comité d'expertes présidé par la Professeure Cox.

5.4 À propos des organismes communautaires/juridiques

N'est-il pas inadmissible que des organismes communautaires juridiques reçoivent du financement privé? Et que, conséquemment, ils soient financés par des entités contre lesquelles des recours seront possiblement exercés? Il est essentiel que de tels organismes ne fournissent pas d'informations, de conseils ou de représentations juridiques.

Il est impératif que le législateur assure la neutralité, la saine gouvernance, le financement pérenne des organismes communautaires, de surcroît si ceux-ci offrent même à peine de l'information juridique.

5.5 À propos de la mise en place d'un prêt garanti pour démarches juridiques

Si on souhaite réellement « rebâtir la confiance » dans le système judiciaire et assurer l'accès à la justice – incluant celle exercée devant des tribunaux administratifs –, une excellente façon ne serait-elle pas de mettre en place un prêt garanti pour démarches juridiques, sur le modèle de la *Loi sur l'aide financière aux études* ? Création d'un prêt garanti par le gouvernement pour l'exercice de recours devant les tribunaux_oct2025

DOCUMENT DE TRAVAIL

9.2. Comment un syndicat peut-il violer la liberté d'association ? par Me Charles Caza – extrait de Droits et libertés au travail – Tout ce qu'il faut savoir, 2024

Me Charles Caza

Le présent ouvrage vise à démystifier les nombreux aspects de l'application des droits et libertés au travail. Il constitue un véritable guide de l'utilisateur en cette matière. Présentées, comme à l'habitude, sous forme de questions et de réponses, les différentes notions applicables sont expliquées simplement pour répondre aux situations pouvant être rencontrées. D'apparence simple, plusieurs concepts de l'application de ces droits et libertés au travail peuvent s'avérer complexes. C'est pourquoi il faut en connaître les rudiments pour poser les bons gestes, pour faire les choses correctement.

En matière d'application des droits et libertés au travail quels sont les droits et obligations du salarié et de l'employeur ? Quels informations et documents doivent être remis au salarié ? Quand et pourquoi? Comment doit s'y prendre l'employeur lors des différentes situations impliquant des questions en lien avec les droits et libertés au travail ? Ces questions et bien d'autres figurent parmi celles posées dans cet ouvrage et auxquelles l'auteur répond sans détour.

L'auteur, avocat montréalais expérimenté en droit du travail, présente également dans cet ouvrage des exemples concrets et plusieurs modèles de lettres, politiques, formulaires, en lien avec les droits et libertés au travail à utiliser lors des circonstances courantes. Pour faire les choses selon les règles de l'art, pour avoir l'esprit en paix.

RHL Ressources Humaines Légales | GBV AVOCATS

331.018.23

ISBN 9782896896424

9 782896 896424

W&L WILSON & LAFLEUR

www.wilsonlafleur.com

DROITS ET LIBERTÉS AU TRAVAIL

Tout ce qu'il faut savoir

Me CHARLES CAZA, LLB, CRIA

VILLE DE MONTREAL
3 2777 0926 0661 0
Une tradition d'excellence!

4) **Promesses d'avantages**: Offrir des avantages pour décourager les employés de rejoindre ou de soutenir un syndicat.

5) **Espionnage**: Surveiller de manière inappropriée les activités syndicales des employés ou s'infiltrer dans des réunions syndicales.

6) **Obstruction à l'organisation syndicale**: Empêcher ou entraver les efforts d'organisation syndicale, par exemple, en refusant l'accès aux représentants syndicaux ou en empêchant la distribution de matériel syndical.

7) **Influence indue dans les affaires syndicales**: Tenter d'influencer ou de contrôler les affaires internes d'un syndicat.

Le respect de la liberté d'association est essentiel pour maintenir des relations de travail harmonieuses, équitables et démocratiques. Les employeurs doivent être conscients que les entraves à la liberté d'association peuvent entraîner des conséquences juridiques et économiques importantes, y compris des poursuites devant le tribunal administratif du travail ou d'autres instances judiciaires.

4.4 Comment un syndicat peut-il violer la liberté d'association?

Un syndicat, tout comme un employeur, peut aussi violer la liberté d'association des employés. Bien que les syndicats soient généralement créés pour

protéger et promouvoir les intérêts des travailleurs, ils doivent également respecter les droits individuels de leurs membres et des non-membres. Voici concrètement comment une violation de la liberté d'association peut se produire de la part d'un syndicat:

1) **Discrimination au sein du syndicat**: Si un syndicat traite différemment certains de ses membres ou des employés en fonction de critères discriminatoires tels que la race, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, etc., cela peut constituer une violation de la liberté d'association.

2) **Restriction des droits de participation**: Empêcher ou restreindre les membres du syndicat de participer pleinement aux activités syndicales, y compris le vote, la participation aux réunions ou la candidature à des postes syndicaux.

3) **Pratiques déloyales en matière de représentation**: Ne pas représenter équitablement tous les membres, ou négliger les intérêts de certains membres lors de la négociation ou de la mise en œuvre de conventions collectives.

4) **Usage abusif des cotisations syndicales**: Utiliser de manière inappropriée ou non transparente les cotisations ou les fonds syndicaux, ce qui peut porter atteinte à la confiance des membres envers leur syndicat.

5) **Pression ou intimidation**: Exercer des pressions ou de l'intimidation sur les membres pour

qu'ils se conforment à des directives syndicales ou pour influencer leurs décisions, notamment en ce qui concerne les votes ou les grèves.

6) **Exclusion injustifiée**: Exclure injustement des membres du syndicat ou prendre des mesures disciplinaires sans un processus équitable ou pour des motifs non justifiés.

7) **Interférence dans le choix de ne pas adhérer**: Entraver le droit d'un employé de choisir de ne pas adhérer au syndicat ou de ne pas participer à ses activités.

Les syndicats doivent opérer dans le respect des principes de démocratie interne, d'équité et de transparence pour assurer que les droits de tous les membres et des employés potentiels sont respectés.

Les violations de la liberté d'association par un syndicat peuvent être soumises à des procédures de plainte interne ou, dans certains cas, faire l'objet de litiges devant des tribunaux.

4.5 Existe-t-il au Québec le droit de ne pas s'associer?

Oui, au Québec, le droit de ne pas s'associer est également reconnu et protégé. Ce droit signifie que les employés ont la liberté de choisir de ne pas adhérer à un syndicat ou de ne pas participer à ses

activités. Voici, à titre d'exemples, quelques aspects clés de ce droit:

1) **Liberté de choix**: Les employés ont le droit de choisir s'ils veulent ou non adhérer à un syndicat.

   Ils ne peuvent être forcés à devenir membres d'un syndicat contre leur volonté.

2) **Protection contre la discrimination**: Les employés qui choisissent de ne pas s'associer sont protégés contre la discrimination en raison de cette décision.

   Ils ne doivent pas subir de traitement défavorable de la part de l'employeur, ou du syndicat, en raison de leur choix de ne pas adhérer ou de participer aux activités syndicales.

3) **Cotisations syndicales**: Les employés qui choisissent de ne pas adhérer à un syndicat sont tenus de payer des cotisations syndicales si elles sont prévues notamment dans une convention collective.

   Cependant, ces cotisations sont généralement limitées aux frais liés à la négociation et à l'administration de la convention collective, et non aux activités politiques ou idéologiques du syndicat.

4) **Respect de la décision individuelle**: Les syndicats et les employeurs doivent respecter la décision individuelle de l'employé de ne pas s'associer et ne peuvent exercer de pressions ou d'intimidations à cet égard.

Annexe 09 : PL3_Allez plus loin_Mémoire V.Lafleur_Partie B_Intégrale incl. sommaire_recommandations_Rév2026

PROJET DE LOI VISANT À AMÉLIORER LA TRANSPARENCE, LA GOUVERNANCE ET LE PROCESSUS DÉMOCRATIQUE DE DIVERSES ASSOCIATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

ALLEZ BEAUCOUP PLUS LOIN!

Considérations d'une « experte de vécu »
sur le projet de loi no. 3
Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et
le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail
déposé par le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet

Partie B

INCLUANT LE SOMMAIRE EXÉCUTIF

Véronique Lafleur
16 décembre 2025
Révision – Septembre 2026

SOMMAIRE EXÉCUTIF (PARTIE B)

J'ai été victime de violences en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs. Pour avoir dit non à un *blow job* contre une job en milieu de travail pourtant syndiqué, je suis dans une spirale infernale depuis 7 ans. Ces quatre employeurs prestigieux sensibles aux violences n'ont pourtant pas respecté leurs obligations (harcèlements, congé sans solde avec protection de l'emploi, risques psychosociaux, exercice du droit à un climat sain) : une société parapublique (STM), une municipalité et son ombudsman (Ville de Montréal), une société d'État (SODEC), un syndicat national (FAE). Les syndicats locaux – pour la plupart affiliés à la FTQ – ont failli à leur devoir de juste représentation. Employeurs et syndicats ont affirmé que, selon les contrats de travail collectifs, je n'avais pas droit à la représentation, au grief et à l'arbitrage en tant qu'employée temporaire ou en période d'essai. Mon approche de bonne foi ne les a pas convaincus de respecter les lois, même après le mouvement #metoo. J'ai dû exercer des recours pour entendre mes droits en matière de violences... Mon drame personnel met en lumière des enjeux structuraux limitant les droits de tous les travailleurs syndiqués, mais plus particulièrement ceux des employés temporaires ou en période d'essai. Contrairement à ce qu'on veut (faire) croire, les travailleurs syndiqués victimes de violences sont moins bien protégés que les travailleurs non-salariés, même après #metoo. *La honte n'est pas dans mon camp!* Experte de vécu, je prends parole sur le projet de loi no. 3 dans l'intérêt public, pour mieux protéger les victimes. Je ne suis pas anti qu(o)i que ce soit. Ce n'est pas une question d'allégeance. Il s'agit de violences à combattre, de « silences à faire taire ».

PL3 : *Allez plus loin !* une occasion nécessaire de donner clairement voix aux salariés

Alors que la partie A de mon mémoire porte principalement sur les enjeux structuraux ayant drastiquement amplifiés les violences subies puis sur la non-conformité des contrats de travail collectifs, dans la présente partie B, je m'attarde davantage sur les modifications prévues au projet de loi, à la lumière de mes propres expériences auprès de quatre syndicats locaux pour la plupart affiliés à la FTQ. Je prends aussi appui sur une revendication récente de l'Intersyndicale des femmes pour illustrer la grande nécessité d'assurer aux travailleurs, aux citoyens et aux contribuables une transparence améliorée, une gouvernance bonifiée et des processus réellement démocratiques au sein des syndicats nationaux et locaux, qui sont des joueurs et des partenaires clés du dialogue social et du savoir-vivre ensemble.

Des documents essentiels impossibles à obtenir de la part des syndicats locaux : « c'est de la régie interne! », dit-on

Contrairement à ce que disent les dirigeants des grandes centrales syndicales ou des voix de la société civile, il n'est pas facile d'obtenir des documents élémentaires de la part de syndicats, et ce, même si le Code du travail reconnaît certains droits aux salariés. Que ce soit lorsque j'étais en emploi, après mon départ ou dans le cadre de mes démarches judiciaires, je n'ai jamais réussi à obtenir de la part de mes représentants syndicaux locaux des informations pourtant légitimes. Pensons notamment aux contrats de travail collectifs en vigueur, aux griefs syndicaux ou patronaux déposés, aux états financiers, aux statuts et règlements, au dossier me concernant colligé par le syndicat local incluant de précieuses notes de rencontres avec les ressources humaines. Des documents finalement obtenus se sont avérés être incomplets. De plus, alors que se constituait le comité de négociation, une présidente de syndicat local a refusé que je m'y implique, sous prétexte que j'étais employée temporaire. Pendant ces emplois, aucune instance syndicale où poser des questions ou obtenir des informations n'a eu lieu. La réponse souvent entendue de la bouche des représentants syndicaux, et ce, même en audience devant le Tribunal administratif du travail? « C'est de la régie interne! »

Des considérations générales sous-jacentes sur lesquelles sont appuyées mes remarques sur le projet de loi étudié

En tant que travailleuse syndiquée, certaines considérations générales guident mes recommandations au-delà des violences subies. 1) D'abord, le législateur a la responsabilité de se préoccuper du bien-être et du bénéfice de tous les citoyens au travail, y compris ceux régis par des contrats de travail collectifs. Il doit s'assurer que les lois applicables en

droit du travail y soient appliquées. 2) Les attentes premières à l'égard des syndicats de tout acabit sont de négocier, former et représenter, alors que cette « représentation » est un privilège qui requiert humilité et reconnaissance, où le salarié est au centre de toute action syndicale. 3) Les documents touchant directement les droits et les cotisations des salariés doivent être publics pour tous (par ex. états financiers, statuts et règlements, contrats de travail collectifs, griefs). Considérant que tout travailleur n'a pas nécessairement l'expertise, la compréhension et la capacité d'analyse pour bien apprécier, journalistes, chercheurs, experts doivent pouvoir y accéder facilement. 4) Les syndicats nationaux devraient être imputables pour leurs syndicats locaux et les syndicats affiliés, y compris pour prendre les charges des plus petits syndicats, par solidarité! 5) Tous les syndicats québécois doivent honorer leur rôle et leur leadership comme prévu à la Convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) maintenant en vigueur au Canada, et, finalement, 6) la féminisation du pouvoir n'aura de sens que si les femmes savent prendre verbe et parole de femmes.

Pour assurer de bonnes pratiques et pour donner clairement voix aux salariés : 22 recommandations

Ce que propose le projet de loi est nécessaire à tous égards. Quatre recommandations faites au législateur bonifient les éléments du projet. Les autres recommandations portent sur des éléments nouveaux, suite à mes expériences auprès de syndicats locaux, de conseillers syndicaux et du Tribunal administratif du travail. Ces recommandations respectent les objectifs du projet de loi : d'abord la gouvernance, la transparence, puis le processus démocratique.

Pour renforcer la gouvernance, les précisions suggérées sur les statuts et règlements sont fort utiles. Cependant, il serait judicieux d'ajouter une obligation de remettre une copie des statuts et règlements au salarié qui le demande (R#1), de les rendre disponibles facilement sur le site web du syndicat local (R#2), voire de les rendre publics par un dépôt au ministre du Travail (surtout si le dépôt des états financiers est obligatoire) (R#3).

Toujours pour renforcer la gouvernance, le législateur pourrait rendre obligatoire l'inscription des syndicats locaux au Registre des entreprises du Québec (R#4); mettre en place un « chien de garde » indépendant pour assurer la conformité des contrats de travail collectifs (R#5; et voir aussi les recommandations de la Partie A); établir des règles pour la signature des contrats de travail collectifs en précisant les informations requises au sujet des signataires, notamment : noms complets lisibles, titres au sein du comité de négociation et du syndicat, titre du poste dont l'employé syndiqué est libéré, date du mandat, date de l'élection, etc. (R#6).

De plus, le législateur pourrait préciser l'obligation syndicale à l'égard d'un nouveau salarié (rencontre de bienvenue; transmission du contrat de travail collectif; présentation du comité exécutif, des délégués et de la structure syndicale; des précisions sur les prises de position ou les luttes juridiques (R#7). Il pourrait aussi préciser l'obligation syndicale à l'égard des outils technologiques distincts de ceux de l'employeur pour préserver l'intégrité des travailleurs et de leur preuve, le cas échéant (R#8). Afin d'éviter les conflits d'intérêts par les dirigeants des syndicats locaux, le législateur devrait rendre obligatoire l'inscription des organisations syndicales et des groupes intersyndicaux au Registre des lobbyistes du Québec (R#9), ajouter une Déclaration obligatoire de conflits d'intérêts (R#10) et prévoir une obligation de retrait de la représentation par le syndicat local en cas de conflits. Dans ces cas, le syndicat national pourrait prendre le relais ou le législateur pourrait proposer la désyndicalisation des postes visés par un tel conflit (R#11).

**

Pour favoriser une meilleure transparence, il est important que tous les salariés aient accès aux états financiers, mais il serait préférable de les rendre publics par un dépôt au ministre du Travail (R#12).

Pour véritablement assurer la transparence pour le travailleur en matière de contrats de travail collectifs, le législateur devrait préciser le dépôt des contrats de travail collectifs, notamment la partie et le délai (R#13), en renforcer l'obligation par l'ajout de pénalités aux deux parties en cas de manquement (R#14) et retirer la possibilité de déposer

les contrats de travail collectifs plus tard avec un effet rétroactif (R#15). De plus, la transmission des griefs aux travailleurs concernés et au ministre du Travail devrait être systématique et obligatoire (R#16).

La transparence de sa cotisation syndicale payée annuellement devrait être donnée dès le processus de préembauche. Le salarié devrait connaître le pourcentage et le montant de la cotisation syndicale qu'il devra annuellement payer; incluant une ventilation des sommes versées aux autres syndicats. Une mise à jour serait faite ensuite annuellement, soit à chaque début d'année financière syndicale (R#17). Tout syndicat local devrait être obligé d'accorder au salarié un accès sans contrainte au dossier qu'il a colligé sur les démarches faites avec l'employeur (R#18).

**

Enfin, pour améliorer le processus démocratique, une distinction de cotisation obligatoire et de cotisation facultative est nécessaire. Elle permet de ramener l'essentiel et les attentes premières à l'égard d'un syndicat : représenter, négocier et former. Avant de faire du lobbyisme, il importe de s'assurer que tous les salariés des syndicats locaux et affiliés soient bien représentés. Ensuite, il faut voir à ce que les syndicats locaux, les affiliés, leurs représentants, les délégués et les membres de tous les comités exécutifs nationaux et locaux forment, représentent et négocient avec excellence et rigueur pour tous leurs salariés. Avant toute chose, les dirigeants syndicaux ont pour rôle de gérer leurs organisations selon les bonnes pratiques. Obtenir le consentement libre et éclairé par vote de l'ensemble des cotisants – tant les membres que les non-membres – avant de mener toute autre lutte est élémentaire (R#19). Demander le consentement des cotisants est tout sauf un « effritement de la démocratie ».

Un ajout est toutefois important : considérant que le législateur veut – avec le présent projet de loi no. 3 – éviter les représailles, l'intimidation et les menaces à l'endroit d'un salarié qui exprime sa dissidence lors d'une réunion ou d'un vote tenu, une obligation de tenir un vote secret dès l'accréditation serait pertinente. Le cas récent d'Amazon montre que la syndicalisation d'un seul établissement sous une bannière peut – selon les dires mêmes des dirigeants des syndicats national et local – entrainé la fermeture de tous les autres entrepôts au Québec faisant perdre des milliers d'emplois. Le législateur peut s'inspirer d'une situation similaire révélée par la course à la chefferie du parti de l'opposition et par l'adoption rapide du *projet de loi no. 14 – Loi visant à renforcer l'intégrité du vote dans le cadre des campagnes à la direction d'un parti politique et des courses à l'investiture*. Le scrutin lors du changement d'adhésion doit aussi être secret (R#20). Enfin, considérant les impacts importants que peuvent avoir des grèves sur la population, celle-ci devrait pouvoir connaître le nombre et le pourcentage de membres ayant exercé leur droit de vote (accréditation, entente de principe, vote de grève, etc.) (R#21). Puis, tout nouveau salarié devrait être informé dès son arrivée des prises de position et des luttes juridiques par les syndicats nationaux et locaux (R#22).

Un exemple concret de la nécessité du projet de loi no.3 ? L'Intersyndicale des femmes revendique 10 jours de congés payés pour les victimes de violence conjugale

En tant que travailleuse régie par 4 contrats de travail collectifs entre 2018 et 2023 – alors que j'étais membre en bonne et due forme –, je n'ai jamais été sollicitée par mes représentants syndicaux pour donner mon avis sur l'utilisation des cotisations et sur des positions médiatiques ou juridiques qui étaient/seraient prises par l'un de mes syndicats ou par des associations tierces au sein dans lesquelles mes syndicats étaient impliqués. Le hasard m'a informée.

C'est le cas d'une position défendue apparemment depuis quelques années par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE). Alors que j'y ai travaillé en 2023, ce n'est qu'en octobre dernier en lisant le journal la Presse que j'ai appris dans une lettre ouverte signée par l'Intersyndicale des femmes (et une centaine de cosignataires) que la FAE participait à ce groupe intersyndical et revendiquait une modification à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), afin que 10 jours de congés soient payés aux victimes de violence conjugale « pour fuir ». En tant qu'ancienne employée syndiquée de la FAE, j'y vois un problème. Cette revendication soulève des questions qui me semblent être directement

en lien avec le *projet de loi no. 3 – Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, y compris au sujet des cotisations « facultatives ».

Selon moi, cette revendication de l'Intersyndicale des femmes confirme la nécessité d'informer adéquatement les salariés sur les luttes menées et d'obtenir leur consentement libre et éclairé quant à l'usage fait des cotisations payées et automatiquement prélevées par l'employeur. Si j'avais eu l'occasion de m'exprimer, j'aurais certainement refusé qu'une part de ma cotisation soit dédiée à une telle militance pour les victimes de violence conjugale, et ce, avant/sans que les syndicats locaux et nationaux membres de cette « Intersyndicale » militent très activement pour 1) assurer les protections des travailleuses victimes de harcèlements sexuel ou psychologique en leurs rangs (tables de négos) et qu'ils 2) défendent les droits de celles-ci auprès du législateur. La partie A de mon mémoire présentait de façon exhaustive les enjeux structuraux dont doivent d'abord s'occuper le législateur et les syndicats nationaux et locaux – en étroite collaboration – afin de mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs.

Mais il y a plus : j'aurais aimé souligner à la FAE que des protections en droit du travail sont déjà plus généreuses pour la violence conjugale que pour les harcèlements sexuel et psychologique subis en milieu de travail, rendant leur militance « facultative » !!!!

En fait, selon de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) (art. 51 par. 16), les victimes de violence conjugale jouissent d'une double protection : une 1re protection existe si la violence conjugale est perpétrée sur les lieux de travail et une 2e protection existe dès que l'employeur sait ou devrait savoir que le travailleur y est exposé (sous-entendant qu'il « en est victime dans sa vie privée »). L'employeur a alors un rôle de soutien : il fait partie du « filet de sécurité ».

La victime de violences en milieu de travail n'a pas ce « filet de sécurité ». Les harcèlements sexuel et psychologique sont protégés uniquement lorsqu'ils sont perpétrés sur les lieux de travail. Les harcèlements qui seraient perpétrés sur un autre lieu de travail – actuel ou passé – ne bénéficient d'aucune protection. Ce n'est pas un détail pour de multiples raisons structurelles. D'abord, les effets de la violence et du trauma peuvent se déployer dans le temps et perdurer, d'autant que les délais du système de justice en rallongent souvent les impacts de longues années. Vraisemblablement, la victime ne travaillera plus chez ce premier employeur délinquant au moment d'exercer ses recours devant le Tribunal pertinent. Les agissements hostiles de ce premier employeur pourraient donc avoir des répercussions importantes chez les employeurs subséquents. Pour l'instant, ces employeurs subséquents n'ont aucune responsabilité : ils n'ont aucune obligation de soutenir et de contribuer favorablement à la dénonciation ou à la guérison de la victime de harcèlements sexuel et psychologique d'un employeur précédent.

Aussi, plusieurs travailleurs peuvent cumuler plus d'un emploi simultanément. S'ils subissent de la violence psychologique ou sexuelle en milieu de travail, selon les lois actuelles, ils ne seront protégés que chez l'employeur délinquant. Ils devront continuer à travailler comme si de rien n'était chez leur 2e employeur. Par exemple, si l'employeur A d'une travailleuse cumulant deux emplois est délinquant et lui fait subir du harcèlement, elle n'aura aucune protection chez son employeur B – ce dernier n'a pas à la soutenir, comme il aurait à le faire si elle était victime de violence conjugale –, à moins que cet employeur B manque lui-même à l'une ou l'autre de ses obligations. Il n'a aucun soutien à offrir en lien avec la violence passée. Pourtant, la travailleuse qui vit de la violence conjugale (lieu A) est protégée chez son employeur (lieu B) .... N'est-ce pas une iniquité entre protections des victimes selon la nature de la violence?

Parallèlement, la *Loi sur les normes du travail* (art. 79.1) prévoit un congé sans solde avec protection de l'emploi (absence de 26 semaines sur une durée de 52 semaines) notamment pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel. Cependant, la protection est moins claire pour le harcèlement sexuel qui serait subi en milieu de

travail. Quant au harcèlement psychologique subi en milieu de travail – et toute violence psychologique, d'ailleurs – cet article 79.1 ne prévoit aucun congé sans solde avec protection de l'emploi. Donc, à la lumière de ces deux articles de lois importantes en droit du travail, malgré de belles avancées législatives depuis quelques années, les harcèlements – sexuel ou psychologique – en milieu de travail ont des protections moindres dans le cadre législatif actuel en droit du travail que pour la violence conjugale....

Pourtant, la revendication de l'Intersyndicale des femmes ne cherche pas à protéger les victimes de harcèlements en milieu de travail en leur obtenant ce droit à un congé sans solde avec protection de l'emploi et ces mêmes 10 jours de congés rémunérés. Elle ne milite pas pour obtenir aussi ces 10 jours de congés rémunérés aux victimes de violence sexuelle ou aux travailleurs protégés par les autres motifs prévus à la section de la Loi qu'elle veut faire modifier (maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident). Si ce choix est étonnant de la part d'organisations syndicales, il est encore plus surprenant que des professeurs bien informés, des chercheurs spécialisés en droit et en relations de travail endossent une revendication si peu inclusive, voire discriminatoire.

Collectivement, nous avons besoin que des voix s'élèvent pour inspirer les changements législatifs nécessaires pour les victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail ainsi que les victimes de toute violence psychologique. L'Intersyndicale des femmes milite plutôt pour la violence conjugale. J'aurais donc aimé rappeler à mes représentants syndicaux de la FAE qu'il y a bien des vides législatifs à combler pour mieux protéger directement les travailleurs – syndiqués et non syndiqués – avant de militer pour une seule catégorie de victimes de violences de la société civile. Il ne s'agit pas de nier l'importance d'agir pour le soin des victimes de violence conjugale. C'est une question d'obligations. C'est une question de rôle, de *core business*, de « priorités des priorités ». C'est un exemple pertinent où une lutte peut être socialement importante, mais syndicalement « facultative ». Cependant, sans le projet de loi no. 3, je n'ai aucune occasion d'exprimer ma réflexion, mon désaccord, de voter.

En tant que femme, citoyenne, moi-même victime de violences, sans le projet de loi no. 3 – et les ajouts que je suggère au législateur – il est aussi impossible d'en savoir davantage sur cette Intersyndicale des femmes, dont j'ignore tout.

Aucune information normalement disponible de sources publiques fiables et facilement accessibles ne permet de connaître les noms et les mandats des dirigeants actuels, l'équipe de travail, leur processus de sélection, leurs modes de financement, les statuts et règlements, la part des cotisations reçue des travailleurs, etc. Est-ce seulement les femmes qui s'y prononcent, qui cotisent ? Pourtant, des hommes sont aussi victimes de violence conjugale? Aucun détail ne précise la façon d'établir les priorités, les revendications, les prises de parole publiques. Où trouver le plan stratégique? Même le dernier mémoire déposé en commission parlementaire est silencieux sur ces auteurs. Peut-on parler de transparence ? De bonne gouvernance ? De bons processus démocratiques?

Selon moi, cet exemple de l'Intersyndicale des femmes confirme assurément la nécessité pour le ministre du Travail d'aller de l'avant : son projet de loi no. 3 visant à « renforcer la gouvernance », à « favoriser une meilleure transparence » et à « améliorer le processus démocratique » des associations syndicales est important. Le flou autour de l'Intersyndicale des femmes illustre la nécessité de bonifier le projet de loi en incluant certaines recommandations faites à la lumière de mon parcours.

PL3 : *Allez plus loin !* une occasion nécessaire de donner clairement voix aux salariés

Le projet de loi no. 3 – Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail est perfectible, mais nécessaire. Il faut assurément améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations. Le ministre du Travail a le mérite d'agir pour moderniser le régime syndical, pour le bien-être et le bénéfice des citoyens au travail. C'est une occasion nécessaire de donner clairement voix aux salariés.

1. TABLE DES MATIÈRES

1. TABLE DES MATIÈRES 2
2. LISTE DES RECOMMANDATIONS 4
3. INTRODUCTION 6
4. MON PARCOURS EN MILIEUX RÉGIS PAR DES CONTRATS DE TRAVAIL COLLECTIFS 6
5. MA POSITION SUR LE PROJET DE LOI NO. 3 6
6. OBTENIR DES DOCUMENTS ESSENTIELS DE LA PART DES SYNDICATS LOCAUX : MISSION IMPOSSIBLE! ... 7
7. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES 9
7.1. Responsabilité du législateur : se préoccuper du bénéfice de tout travailleur 9
7.2. « Représenter » quelqu'un est un privilège qui requiert humilité et reconnaissance 9
7.3. États financiers, statuts et règlements, contrats de travail collectifs, griefs doivent être publics pour tous 9
7.4. Les syndicats nationaux devraient être imputables pour leurs syndicats locaux et les syndicats affiliés 9
7.5. Convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) (OIT) : un rôle crucial des syndicats 9
7.6. La féminisation du pouvoir : oui, si les femmes savent prendre leur verbe 9
8. CONSIDÉRATIONS SPÉCIFIQUES SUR LES ÉLÉMENTS PROPOSÉS 10
8.1. Gouvernance: Statuts et règlements, représailles 10
8.1.1. Considérations sur ce qui est proposé dans le projet de loi actuel 10
8.1.2. Éléments qui pourraient être ajoutés au projet de loi actuel 10
8.1.2.1. Inscription obligatoire des syndicats locaux au Registre des entreprises du Québec 11
8.1.2.2. Assurer la conformité des contrats de travail collectifs : un « chien de garde » SVP! 11
8.1.2.3. Établir des règles pour la signature des contrats de travail collectifs 11
8.1.2.4. Obligation syndicale à l'égard d'un nouveau salarié 12
8.1.2.5. Outils technologiques distincts pour préserver l'intégrité des travailleurs protégés par l'unité d'accréditation 12
8.1.2.6. Inscription obligatoire des centrales syndicales et des groupes intersyndicaux au Registre des lobbyistes 13
8.1.2.7. Déclaration obligatoire de conflits d'intérêts et de conflits de rôle par les dirigeants des syndicats locaux 13
8.2. Transparence : États financiers 14
8.2.1. Considérations sur ce qui est proposé dans le projet de loi actuel 14
8.2.2. Éléments qui pourraient être ajoutés au projet de loi actuel 15
8.2.2.1. Des pénalités lorsque des contrats de travail collectifs ne sont pas déposés au ministre du Travail 15
8.2.2.2. Obligation de transmettre systématiquement les griefs aux travailleurs concernés et au ministre du Travail 15
8.2.2.3. Transparence de la cotisation syndicale payée annuellement 16
8.2.2.4. Obligation d'accorder au membre un accès sans contrainte à son dossier auprès de son syndicat local 17
8.3. Processus démocratique : scrutins secrets, cotisation facultative 17
8.3.1. Considérations sur ce qui est proposé dans le projet de loi actuel 17
8.3.2. Éléments qui pourraient être ajoutés au projet de loi actuel 18
8.3.2.1. Obligation de tenir un vote secret dès l'accréditation et lors du changement de syndicat 18
8.3.2.2. Obligation de communiquer le nombre et le pourcentage de membres ayant exercé leur droit de vote 20
8.3.2.3. Obligation d'informer tout nouveau salarié des prises de position et des luttes juridiques du syndicat 20
+-+*-9. UN EXEMPLE DE LA NÉCESSITÉ DU PROJET DE LOI NO.3 : L'INTERSYNDICALE DES FEMMES REVENDIQUE 10 JOURS DE CONGÉS PAYÉS POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE 21
9.1. Des protections déjà plus généreuses pour la violence conjugale que pour le harcèlement ??? 22
9.2. L'Intersyndicale des femmes revendique plus de protections en matière de violence conjugale ?! 24
9.3. Une revendication peu inclusive de la part de l'Intersyndicale des femmes 25
9.4. Des cosignataires bien informés cautionnent cette revendication de l'Intersyndicale des femmes ? 26
9.5. Toutes les violences sont souffrantes : toute victime mérite un congé sans solde avec protection de l'emploi en plus de 10 jours de congés rémunérés 27
9.6. La priorité des priorités : mieux soutenir les victimes de violence du travail, et pourtant... 27
9.7. L'Intersyndicale des femmes : qui ? quoi ? comment ? : transparence, gouvernance et processus démocratique ? 28

9.8. De toute évidence, cet exemple de l'Intersyndicale des femmes confirme la nécessité 30
10. CONCLUSION 30

2. LISTE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION NO.1: Ajouter une obligation de remettre une copie des statuts et règlements au salarié qui le demande

RECOMMANDATION NO.2: Ajouter une obligation de rendre les statuts et règlements disponibles facilement sur le site web du syndicat local, le cas échéant

RECOMMANDATION NO.3: Ajouter une obligation de rendre publics les statuts et règlements par un dépôt au ministre du Travail (surtout si le dépôt des états financiers est obligatoire)

RECOMMANDATION NO.4 : Ajouter l'inscription obligatoire des syndicats locaux au Registre des entreprises du Québec (REQ)

RECOMMANDATION NO.5: Mettre en place un « chien de garde » indépendant (voir Partie A pour détails)

RECOMMANDATION NO.6: Préciser les informations requises au sujet des signataires des contrats de travail collectifs, notamment : noms, titres au sein du comité de négociation et du syndicat, titre du poste dont l'employé syndiqué est libéré, date du mandat, date de l'élection, etc.

RECOMMANDATION NO.7: Préciser l'obligation syndicale à l'égard d'un nouveau salarié (rencontre de bienvenue; transmission du contrat de travail collectif; présentation du comité exécutif, des délégués et de la structure syndicale, incluant des précisions sur les prises de position ou les luttes juridiques (voir section sur le processus démocratique))

RECOMMANDATION NO.8: Préciser l'obligation syndicale à l'égard des outils technologiques distincts pour préserver l'intégrité des travailleurs protégés par l'unité d'accréditation

RECOMMANDATION NO.9: Ajouter l'inscription obligatoire des centrales syndicales et des groupes intersyndicaux au Registre des lobbyistes

RECOMMANDATION NO.10 : Ajouter une Déclaration obligatoire de conflits d'intérêts et de conflits de rôle par les dirigeants des syndicats locaux

RECOMMANDATION NO.11 : Ajouter une obligation de retrait de la représentation par le syndicat local en cas de conflits d'intérêts ou de rôle. Dans ces cas, le syndicat national pourrait prendre le relais, ou le législateur pourrait proposer la désyndicalisation des postes visés par un tel conflit

RECOMMANDATION NO.12: Ajouter une obligation de rendre publics les états financiers par un dépôt au ministre du Travail

RECOMMANDATION NO.13 : Préciser le dépôt des contrats de travail collectifs, notamment la partie ayant l'obligation d'en faire le dépôt (vraisemblablement le syndicat) et le délai pour l'effectuer dépôt

RECOMMANDATION NO.14 : Renforcer l'obligation de dépôt des contrats de travail collectifs par l'ajout de pénalités aux deux parties en cas de manquement

RECOMMANDATION NO.15 : Retirer la possibilité de déposer les contrats de travail collectif plus tard et l'effet rétroactif

RECOMMANDATION NO.16 : Ajouter une obligation de transmettre systématiquement les griefs aux travailleurs concernés et au ministre du Travail

RECOMMANDATION NO.17 : Ajouter une obligation de transmettre, dès le processus de préembauche, le pourcentage et le montant de la cotisation syndicale qui sera annuellement payée (en fournir le prorata si l'embauche est en cours d'année financière syndicale). L'information transmise au salarié devra aussi inclure une ventilation des sommes versées à chacune des instances. Une mise à jour devra être faite ensuite annuellement, i.e. à chaque début d'année financière syndicale.

RECOMMANDATION NO.18 : Ajouter une obligation d'accorder au membre un accès sans contraintes à son dossier auprès de son syndicat local

RECOMMANDATION NO.19 : S'assurer que tous les cotisants – tant les membres que les non-membres – auront l'occasion de voter.

RECOMMANDATION NO.20 : Ajouter une obligation de tenir un vote secret dès l'accréditation et aussi lors du changement d'adhésion

RECOMMANDATION NO.21 : Ajouter une obligation de communiquer le nombre et le pourcentage de membres ayant exercé leur droit de vote (accréditation, entente de principe, vote de grève, etc.)

RECOMMANDATION NO.22: Ajouter une obligation d'informer tout nouveau salarié dès son arrivée des prises de position et des luttes juridiques par les syndicats nationaux et locaux (voir section sur la gouvernance)

3. INTRODUCTION

Le présent document porte sur les propositions législatives faites au projet de loi no. 3.

Le document comporte quatre parties :

1. mon témoignage de difficultés rencontrées pour obtenir des documents auprès de mes syndicats locaux,
2. des considérations générales,
3. des considérations spécifiques sur la gouvernance, la transparence et le processus démocratique.
4. finalement, un exemple concret de la nécessité du projet de loi no. 3 : l'Intersyndicale des femmes.

4. MON PARCOURS EN MILIEUX RÉGIS PAR DES CONTRATS DE TRAVAIL COLLECTIFS

J'ai été victime de violences en milieu de travail syndiqué. Quatre employeurs prestigieux, sensibles aux violences n'ont pourtant pas respecté leurs obligations: une société parapublique (STM), une municipalité et son ombudsman (Ville de Montréal), une société d'État (SODEC), un syndicat national (FAE). Les syndicats locaux – pour la plupart affiliés à la FTQ – ont failli à leur devoir de juste représentation. Contrairement à ce qu'on veut (faire) croire, les travailleurs syndiqués victimes de violences sont moins bien protégés que les travailleurs non-salariés, même après #metoo. Mon drame personnel met en lumière des enjeux structuraux limitant les droits de tous les travailleurs syndiqués, mais plus particulièrement les employés temporaires et ceux en période d'essai.

5. MA POSITION SUR LE PROJET DE LOI NO. 3

Le projet de loi no. 3 - Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail est nécessaire, mais trop timide. Il doit être largement bonifié.

Comme démontré dans la partie A de ce mémoire, le législateur doit *Allez beaucoup plus loin! pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, pour faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et pour leur éviter l'appauvrissement.* Il doit mieux protéger les travailleurs syndiqués temporaires et ceux en période d'essai. Il doit notamment s'assurer que les contrats de travail collectifs sont pleinement conformes aux lois applicables en droit du travail, y compris à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et à la Charte canadienne des droits et libertés.

Dans la présente partie B, je m'attarde davantage sur les modifications prévues au projet de loi, à la lumière de mes propres expériences auprès de quatre syndicats locaux pour la plupart affiliés à la FTQ. Je prends aussi appui sur une revendication récente de l'Intersyndicale des femmes pour illustrer la grande nécessité d'assurer aux travailleurs, aux citoyens et aux contribuables une transparence améliorée, une gouvernance bonifiée et des processus réellement démocratiques au sein des syndicats nationaux et locaux, qui sont des joueurs et des partenaires clés du dialogue social et du savoir-vivre ensemble.

Je salue vivement la nécessité de donner la possibilité aux travailleurs syndiqués de s'exprimer sur l'utilisation faite de leurs cotisations syndicales, y compris cette portion dite « facultative ». C'est une occasion nécessaire de donner clairement voix aux salariés[1].

[1] Rappelons que dans le Code du travail actuel, le salarié demeure très accessoire.

6. OBTENIR DES DOCUMENTS ESSENTIELS DE LA PART DES SYNDICATS LOCAUX : MISSION IMPOSSIBLE!

Contrairement à ce que disent les dirigeants des grandes centrales syndicales ou des voix de la société civile, il n'est pas facile d'obtenir des documents élémentaires de la part de syndicats, et ce, même si le Code du travail reconnaît certains droits aux salariés.

Que ce soit lorsque j'étais en emploi, après mon départ ou dans le cadre de mes démarches judiciaires, je n'ai jamais réussi à obtenir de la part de mes représentants syndicaux locaux des informations pourtant légitimes. Pensons notamment aux contrats de travail collectifs en vigueur (!), aux griefs déposés que ce soit par les syndicats ou les employeurs (STM/SCFP-2850; SODEC/SCFP-3858), à des états financiers (STM/SCFP-2850), aux statuts et règlements (SODEC/SCFP-3858), mais aussi au dossier personnel que le syndicat local chez mon premier employeur (STM/SCFP-2850) avait constitué et où le président avait noté toutes les questions et les détails de rencontres avec les ressources humaines et l'employeur[2]. Certains documents obtenus étaient incomplets et pouvaient m'induire en erreur (FAE/SEEFAE)[3]. De plus, alors que se constituait le comité de négociation, une présidente de syndicat local a refusé que je m'y implique, sous prétexte que j'étais employée temporaire (SODEC/SCFP-3858). De plus, pendant la durée des emplois, aucune instance syndicale où poser des questions ou obtenir des informations n'a eu lieu.

La réponse souvent entendue de la bouche des représentants syndicaux, même en audience devant le Tribunal administratif du travail? « C'est de la régie interne! »

Pour en finir avec cette affirmation « C'est de la régie interne! », le législateur doit aller de l'avant avec le projet de loi no. 3 visant à « renforcer la gouvernance », à « favoriser une meilleure transparence » et à « améliorer le processus démocratique » des associations syndicales.

Un tableau non exhaustif des demandes faites aux représentants des syndicats locaux est proposé à la page suivante.

---

[2] Ce refus me laisse encore perplexe, d'autant qu'il semble que toute personne ait droit d'obtenir le dossier qu'un tiers constitue sur elle ou pour son compte. C'est d'ailleurs ironique que je n'obtienne pas mon dossier fait par le syndicat, alors que ce dernier a négocié dans la convention collective une obligation pour l'employeur de donner accès aux employés à leur dossier.... C'est d'autant plus préoccupant que le dossier constitué par le syndicat pour me représenter et les notes prises par le président du syndicat lors d'une rencontre avec l'employeur ont été demandées par citation à comparaître et que ce président et l'avocate représentant le syndicat ont refusé sous prétexte que ce document n'existait pas. Le juge a endossé la version du syndicat....

[3] À titre d'exemple, la lettre d'embauche transmise par un de mes employeurs incluait les principaux articles de la convention collective, mais omettait l'article stipulant que les employées en période d'essai n'avaient pas droit à la représentation, au grief et à l'arbitrage. Ce n'est pas un détail. (FAE/SEEFAE).

TABLEAU NON EXHAUSTIF DES DEMANDES FAITES À MES REPRÉSENTANTS DES SYNDICATS LOCAUX			
SYNDICAT	**EMPLOYEUR**	**DEMANDE EN TANT QUE TRAVAILLEUSE & MEMBRE**	**RÉPONSE DU SYNDICAT LOCAL**
SCFP-2850 (Affilié à la FTQ)	Société parapublique (STM)	Notes d'une rencontre avec l'employeur prise par le président (accès à mon dossier « syndical ») Demande faite alors que le syndicat n'avait pas encore refusé de me représenter, ainsi que par citations à comparaître	Affirme qu'elles me seront remises avant de se rétracter Prétend ensuite que le document n'existe pas. S'appuie sur la jurisprudence.
SCFP-2850 (Affilié à la FTQ)	Société parapublique (STM)	États financiers couvrant la période où j'étais membre Demande faite par citations à comparaître. Il a fallu 2 tentatives.	1re citation à comparaître : refus, sous prétexte que ce n'est pas pertinent au recours (47.2). Le juge a laissé passer 2e citation à comparaître : transmission d'états financiers non vérifiés, très sommaires
SCFP-2850 (Affilié à la FTQ)	Société parapublique (STM)	Grief syndical et patronal	Prétend ne pas avoir mon courriel personnel. Transmet uniquement le grief syndical
SFMM-429 (SCFP) (Affilié à la FTQ)	Ville de Montréal (Ombudsman)	Griefs syndicaux déposés	Affirme qu'ils n'ont pas à me les transmettre. Me les transmet devant mon insistance
SFMM-429 (SCFP) (Affilié à la FTQ)	Ville de Montréal (Ombudsman)	Représentation contre l'employeur	Affirme que je dois être membre en règle pour avoir droit à la représentation
SCFP-3858 (Affilié à la FTQ)	SODEC	Rencontre syndicale « de bienvenue »	La présidente s'étonne de ma demande
SCFP-3858 (Affilié à la FTQ)	SODEC	Statuts et règlements	Refus de me les transmettre : la présidente prétend qu'ils doivent être modifiés et qu'elle ne peut me les transmettre
SCFP-3858 (Affilié à la FTQ)	SODEC	Participer au comité de négociation	Refus sous prétexte que je suis une employée temporaire
SCFP-3858 (Affilié à la FTQ)	SODEC	Communiquer et de transmettre la preuve par des outils technos distincts de ceux de l'employeur	Refus
SCFP-3858 (Affilié à la FTQ)	SODEC	Griefs syndicaux déposés	Me cite verbalement les motifs évoqués. Répond d'abord favorablement, puis se rétracte anticipant un recours (47.2)
SEEFAE	FAE	Rencontre syndicale « de bienvenue »	Accepte
SEEFAE	FAE	Communiquer et de transmettre la preuve par des outils technos distincts de ceux utilisés pour la syndiquée mise en cause	Refus

7. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Voici quelques considérations générales sur lesquelles sont appuyées mes remarques sur le projet de loi étudié.

7.1. Responsabilité du législateur : se préoccuper du bénéfice de tout travailleur

Le législateur doit se préoccuper du bien-être et du bénéfice des citoyens au travail, de tout acabit : salarié, travailleur autonome, travailleur de l'économie informelle, cadre, travailleuse invisible. Il est souhaitable qu'il se préoccupe aussi des citoyens travaillant en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs. Il doit s'assurer que les lois applicables en droit du travail répondent aux enjeux contemporains du monde du travail. En plus de « remettre des outils aux travailleurs », le législateur a des responsabilités à assumer.

7.2. « Représenter » quelqu'un est un privilège qui requiert humilité et reconnaissance

Représenter quelqu'un est toujours un privilège, un honneur qui requiert beaucoup d'humilité et de reconnaissance. C'est être au service de ses membres en tout temps et à tous égards. Un représentant est avant tout « un porte-parole ». Ce principe s'applique pour tout représentant syndical. Le salarié couvert par une unité d'accréditation doit être au centre de toute action syndicale. Il est partie prenante. Représenter, négocier et former sont les attentes premières à l'égard des syndicats de tout acabit.

7.3. États financiers, statuts et règlements, contrats de travail collectifs, griefs doivent être publics pour tous

Les états financiers, les statuts et règlements, les contrats de travail collectifs, les lettres d'entente, les griefs doivent être publics pour tous, i.e. déposés au ministre du Travail. L'accès à ces documents ne peut être limité aux membres ou aux salariés de l'unité d'accréditation. Il est important que journalistes et chercheurs puissent y accéder, car ils ont le rôle de dégager des tendances et de vigilance sur le marché du travail. Tout travailleur n'a pas nécessairement l'expertise, la compréhension et la capacité d'analyse pour bien apprécier. Une visibilité sur la réalité syndicale pour l'ensemble des contribuables québécois et le législateur est nécessaire. C'est très important que tous les syndicats – nationaux et locaux – soient tout à fait transparents, que les documents officiels soient publics, car il est dit que « la job d'un syndicat est de faire du lobby à temps plein ».

7.4. Les syndicats nationaux devraient être imputables pour leurs syndicats locaux et les syndicats affiliés

Les syndicats nationaux devraient être imputables pour leurs syndicats locaux et les syndicats affiliés. Il devrait être impossible pour des dirigeants de syndicats nationaux d'affirmer qu'ils ne sont pas au courant des manquements de leurs organisations membres. Une telle ignorance serait un problème.
Puis, alors que certains s'inquiètent que des charges et des responsabilités nouvelles aient des impacts négatifs pour les petits syndicats, qu'est-ce qui empêche les plus gros d'aider les plus petits? Et si les dépenses étaient tout simplement assumées par les syndicats nationaux? so-so-solidarité

7.5. Convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) (OIT) : un rôle crucial des syndicats

Le Canada, par la voix du Congrès du travail du Canada et de Marie Clarke Walker, a joué un rôle de leadership dans la négociation de cet accord tripartite. Nous ne pouvons que souhaiter ardemment que les syndicats québécois agissent en conséquence puisque l'accord est en vigueur au Canada. Nous en sommes encore très loin, notamment parce que les protections des travailleurs syndiqués sont inadéquates. Faut que ça change!

7.6. La féminisation du pouvoir : oui, si les femmes savent prendre leur verbe

La féminisation du pouvoir : oui, si les femmes savent prendre parole de femmes

8. CONSIDÉRATIONS SPÉCIFIQUES SUR LES ÉLÉMENTS PROPOSÉS

8.1. GOUVERNANCE: Statuts et règlements, représailles

8.1.1. Considérations sur ce qui est proposé dans le projet de loi actuel

Ce que propose le projet de loi est nécessaire.

Les ajouts prévus au sujet des statuts et règlements sont utiles.

Cependant, ayant de la difficulté à obtenir les statuts et règlements et constatant qu'ils sont rarement disponibles sur les sites web des syndicats locaux (s'ils ont des sites web!), les éléments suivants seraient facilitants :

- l'ajout d'une obligation de remettre une copie des statuts et règlements au salarié qui le demande, et/ou
- l'ajout d'une obligation de rendre les statuts et règlements disponibles facilement sur le site web du syndicat local, le cas échéant

Dans l'éventualité où le législateur décidait de rendre publics les états financiers par un dépôt au ministre du Travail, il serait alors pertinent que les statuts et règlements y soient aussi déposés.

- Les états financiers, les statuts et règlements, les contrats de travail collectifs, les lettres d'entente, les griefs doivent être publics pour tous, i.e. déposés au ministre du Travail. L'accès à ces documents ne peut être limité aux membres ou aux salariés de l'unité d'accréditation. Il est important que journalistes et chercheurs puissent y accéder, car ils ont le rôle de dégager des tendances et de vigilance sur le marché du travail. Tout travailleur n'a pas nécessairement l'expertise, la compréhension et la capacité d'analyse pour bien apprécier. Une visibilité sur la réalité syndicale pour l'ensemble des contribuables québécois est nécessaire. C'est encore plus important que tous les syndicats – nationaux et locaux[4] – soient tout à fait transparents, que les documents officiels soient publics puisqu'il est dit que « la job d'un syndicat est de faire du lobby à temps plein ».
    - + **RECOMMANDATION NO.1: Ajouter une obligation de remettre une copie des statuts et règlements au salarié qui le demande**
    - + **RECOMMANDATION NO.2: Ajouter une obligation de rendre les statuts et règlements disponibles facilement sur le site web du syndicat local, le cas échéant**
    - + **RECOMMANDATION NO.3: Ajouter une obligation de rendre publics les statuts et règlements par un dépôt au ministre du Travail (surtout si le dépôt des états financiers est obligatoire)**

8.1.2. Éléments qui pourraient être ajoutés au projet de loi actuel

En plus des recommandations faites en partie A du présent mémoire, voici quelques éléments qui pourraient être ajoutés

[4] L'expression « les syndicats » devraient toujours être précisée : parle-t-on des syndicats nationaux, des syndicats locaux, des affiliés ?

8.1.2.1. Inscription obligatoire des syndicats locaux au Registre des entreprises du Québec

- Considérant que toute organisation faisant des affaires au Québec doit être inscrite au Registre des entreprises du Québec,
- Considérant l'obligation de l'employeur de prélever la cotisation syndicale sur la paie du salarié, afin de la remettre au syndicat local,
- Considérant que ces cotisations peuvent être très élevées,
- Considérant les responsabilités contractuelles importantes des syndicats locaux (un contrat de travail collectif, ce n'est pas un détail!) et de leur obligation de représentation, particulièrement sur un sujet aussi sensible que les harcèlements,
- Considérant que c'est un Tribunal, le Tribunal administratif du travail qui accorde les accréditations,
    - il est étonnant qu'il n'y ait aucune obligation pour l'association d'être inscrite au Registre des entreprises du Québec
    - à titre d'exemple, il est obligatoire d'être inscrit auprès du Registre des entreprises pour recevoir une subvention de la part de la SODEC
    - il est étonnant que les syndicats locaux n'aient pas cette obligation

+ **RECOMMANDATION NO.4 : Ajouter l'inscription obligatoire des syndicats locaux au Registre des entreprises du Québec (REQ)**

8.1.2.2. Assurer la conformité des contrats de travail collectifs : un « chien de garde » SVP!

- Considérant la non-conformité aux lois du travail applicables au Québec de trop nombreux contrats de travail collectifs,
- Considérant les conséquences importantes pour les travailleurs ainsi lésés, notamment en cas de harcèlements sexuel et psychologique,
- Considérant que le législateur doit se préoccuper du bien-être et du bénéfice des citoyens au travail,

+ **RECOMMANDATION NO.5: Mettre en place un « chien de garde » indépendant (voir Partie A pour détails)**

8.1.2.3. Établir des règles pour la signature des contrats de travail collectifs

- Considérant qu'il y a un grand manque de transparence des comités exécutifs des syndicats locaux et des signataires des contrats de travail collectifs,
- Considérant que des contrats de travail collectifs se contentent de gribouillis illisibles pour signature, et ce, sans qu'il y ait le nom écrit en caractère lisible dessous,
- Considérant que signer un contrat d'un X n'est plus une pratique usuelle (!),

- Considérant que des membres du comité exécutif d'un syndicat local pourraient être en conflit d'intérêts lors de litige impliquant directement des gestionnaires ou des collègues en lien avec le poste de travail occupé duquel ils sont libérés pour s'impliquer dans les affaires syndicales,

+ **RECOMMANDATION NO.6: Préciser les informations requises au sujet des signataires des contrats de travail collectifs, notamment : noms, titres au sein du comité de négociation et du syndicat, titre du poste dont l'employé syndiqué est libéré, date du mandat, date de l'élection, etc.**

8.1.2.4. <u>Obligation syndicale à l'égard d'un nouveau salarié</u>

- Considérant le rôle clé d'un syndicat local en relations de travail, notamment en cas de harcèlements,
- Considérant que la plupart des contrats de travail collectifs ne prévoient pas de rencontre de bienvenue; de transmission du contrat de travail collectif lors de la préembauche, lors de l'embauche ou durant la première semaine; de présentation du comité exécutif et des délégués, etc.
- Considérant que tout nouvel employé n'est pas nécessairement familier avec les rapports collectifs de travail et le monde syndical,
- Considérant que tout nouvel employé ne sait pas nécessairement qu'il peut ne pas être membre de son syndicat, tout en ayant droit à la représentation,
- Considérant le devoir de juste représentation des syndicats, notamment en cas de harcèlements,

+ **RECOMMANDATION NO.7: Préciser l'obligation syndicale à l'égard d'un nouveau salarié (rencontre de bienvenue; transmission du contrat de travail collectif; présentation du comité exécutif, des délégués et de la structure syndicale, incluant des précisions sur les prises de position ou les luttes juridiques (voir section sur le processus démocratique))**

8.1.2.5. <u>Outils technologiques distincts pour préserver l'intégrité des travailleurs protégés par l'unité d'accréditation</u>

- Considérant l'évolution des outils de communication et l'importance accrue des outils technologiques dans les échanges entre le syndicat local et le salarié,
- Considérant que l'utilisation des outils technologiques de l'employeur pour transmettre d'éléments de preuves au syndicat local ont des conséquences juridiques importantes pour le salarié (selon ma compréhension, les documents deviennent juridiquement accessibles à l'employeur, i.e. la partie adverse)

+ **RECOMMANDATION NO.8: Préciser l'obligation syndicale à l'égard des outils technologiques distincts pour préserver l'intégrité des travailleurs protégés par l'unité d'accréditation**

8.1.2.6. <u>Inscription obligatoire des centrales syndicales et des groupes intersyndicaux au Registre des lobbyistes</u>

- Considérant l'importance d'une bonne gouvernance et d'une nécessaire transparence,

+ **RECOMMANDATION NO.9: Ajouter l'inscription obligatoire des centrales syndicales et des groupes intersyndicaux au Registre des lobbyistes**

8.1.2.7. <u>Déclaration obligatoire de conflits d'intérêts et de conflits de rôle par les dirigeants des syndicats locaux</u>

- Considérant l'importance d'une bonne gouvernance et d'une nécessaire transparence,
- Considérant qu'il peut y avoir des conflits d'intérêts et de conflits de rôle par les dirigeants des syndicats locaux,
  - Considérant que, chez mon premier employeur, je dénonçais les harcèlements subis par mon gestionnaire, le chef des placements du Service des régimes de retraite, service principalement géré par les syndicats,
  - Considérant que, chez mon premier employeur, je dénonçais les harcèlements subis par mon gestionnaire, le chef des placements du Service des régimes de retraite, qui gère les placements et les caisses de retraite pour le profit des syndicats et des employés,
  - Considérant que, le syndicat local était donc en conflit d'intérêts,
  - Considérant que, le syndicat local a le devoir de juste représentation de tous ces membres,
  - Considérant que le juge du Tribunal administratif du travail assigné à mon dossier contre le syndicat pour manquement à son devoir a jugé que ce n'était pas là des éléments pertinents à mentionner dans ce recours,
  - Considérant que je n'avais donc aucun moyen de ne pas être représentée par ce syndicat, que je n'avais pas la possibilité d'être représentée par avocat,
  - Considérant que des situations analogues pourraient se produire dans d'autres Services de régimes de retraite dans l'ensemble du Québec,

+ **RECOMMANDATION NO.10 : Ajouter une Déclaration obligatoire de conflits d'intérêts et de conflits de rôle par les dirigeants des syndicats locaux**

+ **RECOMMANDATION NO.11 : Ajouter une obligation de retrait de la représentation par le syndicat local en cas de conflits d'intérêts ou de rôle. Dans ces cas, le syndicat national pourrait prendre le relais, ou le législateur pourrait proposer la désyndicalisation des postes visés par un tel conflit**

8.2. TRANSPARENCE : États financiers

8.2.1. Considérations sur ce qui est proposé dans le projet de loi actuel

Ce que propose le projet de loi est nécessaire. Il est important que minimalement tous les salariés d'une unité d'accréditation aient accès aux états financiers. Contrairement à ce qui est rapporté – et malgré ce qui est actuellement prévu au Code du travail – les états financiers non vérifiés des syndicats sont difficiles à obtenir, même pour les membres. À noter qu'il est nécessaire pour un salarié de pouvoir obtenir les états financiers de son syndicat local, car le Tribunal administratif n'accepte pas en preuve les états financiers d'un syndicat national : ils sont jugés non pertinents[5].

Cependant, il serait bien d'aller encore plus loin.

Le communiqué annonçant le projet de loi no. 3[6] parlait « d'assurer que l'ensemble des salariés inclus dans une unité de négociation et qui participent à son financement ont accès gratuitement aux états financiers du syndicat. » Pouvons-nous considérer que c'est l'ensemble des Québécois « qui participent (au) financement » de l'unité de négociation par les déductions d'impôts ? À cet égard, un sondage récent montre que 79 % des Québécois souhaitent « rendre publiques les dépenses des syndicats »[7]. « Rendre publiques », c'est encore mieux que rendre « accessible » aux salariés. Conséquemment :

- Les états financiers devraient être publics pour tous, i.e. déposés au ministre du Travail[8].

L'accès aux états financiers ne peut être limité aux membres ou aux salariés de l'unité d'accréditation. De plus, tout travailleur n'a pas nécessairement l'expertise, la compréhension et la capacité d'analyse pour bien apprécier des états financiers, même vérifiés. Il est important que journalistes et chercheurs puissent y accéder, car ils ont le rôle de dégager des tendances et de vigilance sur le marché du travail. Une visibilité sur la réalité syndicale pour l'ensemble des contribuables québécois est nécessaire. Il est aussi important que le législateur puisse avoir une visibilité sur les états financiers.

Comme mentionné dans les considérations générales, c'est encore plus important que tous les syndicats – nationaux et locaux – soient tout à fait transparents et que les documents officiels soient publics puisqu'il est dit que « la job d'un syndicat est de faire du lobby à temps plein ».

Aussi, alors que certains s'inquiètent que des charges et des responsabilités nouvelles aient des impacts négatifs pour les petits syndicats, qu'est-ce qui empêche les plus gros d'aider les plus petits? Et si les dépenses étaient assumées par les syndicats nationaux?

+ **RECOMMANDATION NO.12: Ajouter une obligation de rendre publics les états financiers par un dépôt au ministre du Travail**

---

5 Alors que la jurisprudence reconnaît les états financiers d'un syndicat comme un élément pertinent dans les cas de harcèlements.

6 Cabinet du ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie, Communiqué : Plus de transparence et de démocratie syndicale pour les travailleurs, 30 octobre 2025, 11 h 40, https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/plus-de-transparence-et-de-democratie-syndicale-pour-les-travailleurs-66716?fbclid=IwY2xjawNw6%E2%80%A6 .

7 https://www.journaldemontreal.com/2025/11/12/sondage-les-quebecois-estiment-que-les-syndicats-ont-trop-de-pouvoir-et-appuient-le-gouvernement-legault-dans-sa-bataille-pour-mieux-les-encadrer , (voir extrait vidéo dans l'article vers 12min30sec)

8 À titre de référence, le projet de loi no. 993, *Loi modifiant le Code du travail afin d'assurer des pratiques syndicales transparentes et démocratiques* proposé par le député de Saint-Jérôme abonde dans ce sens.

8.2.2. Éléments qui pourraient être ajoutés au projet de loi actuel

8.2.2.1. Des pénalités lorsque des contrats de travail collectifs ne sont pas déposés au ministre du Travail

- Considérant que pour être en vigueur, un contrat de travail collectif (« convention collective ») doit être déposé en deux copies au ministère du Travail (art. 72),
- Considérant que le Code du travail ne précise pas quelle partie doit effectuer ce dépôt,
- Considérant qu'il y a un manque de transparence des contrats de travail collectifs puisque plusieurs syndicats et employeurs ne déposent pas les contrats de travail collectifs au ministère du Travail,
- Considérant que plusieurs syndicats et employeurs signent les contrats de travail collectifs et les distribuent directement à leurs membres qui croiront à tort qu'elles sont valides et applicables,
- Considérant que ces syndicats et employeurs sont délinquants, qu'ils ne respectent pas la loi et le Code du travail,

+ **RECOMMANDATION NO.13 : Préciser le dépôt des contrats de travail collectifs, notamment la partie ayant l'obligation d'en faire le dépôt (vraisemblablement le syndicat) et le délai pour l'effectuer dépôt**

+ **RECOMMANDATION NO.14 : Renforcer l'obligation de dépôt des contrats de travail collectifs par l'ajout de pénalités aux deux parties en cas de manquement**

+ **RECOMMANDATION NO.15 : Retirer la possibilité de déposer les contrats de travail collectif plus tard et l'effet rétroactif**

8.2.2.2. Obligation de transmettre systématiquement les griefs aux travailleurs concernés et au ministre du Travail

- Considérant qu'il n'y a aucune transparence et aucune visibilité sur les griefs déposés, négociés ou retirés,
- Considérant qu'actuellement, seuls les griefs qui ont été entendus en arbitrage et pour lesquels une décision a été rendue sont déposés au ministère du Travail,
- Considérant que le législateur n'a aucune visibilité sur les motifs évoqués lors du dépôt des griefs,
- Considérant que le législateur ignore si ces motifs sont adéquats et pertinents,
- Considérant que le grief n'est pas automatiquement transmis au travailleur concerné,
- Considérant que, de façon générale, les syndicats refusent de transmettre au travailleur concerné par le dépôt une copie du grief, même s'il le demande,

- Considérant que, de façon générale, le travailleur concerné par le dépôt une d'un grief ignore donc la pertinence des motifs utilisés,
- Considérant que, de façon générale, que cette ignorance prive le travailleur concerné d'adapter sa démarche avec son syndicat pour s'assurer une représentation juste,
- Considérant que la transparence des griefs est particulièrement importante en cas de violences sexuelles et psychologiques,

+ **RECOMMANDATION NO.16 : Ajouter une obligation de transmettre systématiquement les griefs aux travailleurs concernés et au ministre du Travail**

8.2.2.3. <u>Transparence de la cotisation syndicale payée annuellement</u>

- Considérant que les cotisations annuellement payées sont des sommes significatives,
- Considérant que les cotisations annuellement payées sont une part significative des déductions annuelles qu'il faut prévoir, notamment lors de l'embauche et de la discussion sur la rémunération salariale,
- Considérant que, de façon générale, le travailleur ignore le montant de la cotisation annuellement payée,
- Considérant que, de façon générale, le travailleur ignore l'utilisation de la cotisation qu'il paie à son syndicat local,
- Considérant que, de façon générale, le travailleur ignore la répartition aux autres instances de la cotisation qu'il paie à son syndicat local,
- Considérant que cette ignorance prive le salarié de poser toutes les questions nécessaires à son syndicat local et autres instances,
    - Considérant que, moi-même, bien qu'ayant été membre en règle de 4 syndicats en travaillant pour 4 entreprises régies par des contrats de travail collectifs, je n'ai jamais su qu'il y avait un partage de mes cotisations avec les autres hiérarchies (avant les discussions dans les médias sur le PL3 et les cotisations « facultatives ») !!!

+ **RECOMMANDATION NO.17 : Ajouter une obligation de transmettre, dès le processus de préembauche, le pourcentage et le montant de la cotisation syndicale qui sera annuellement payée (en fournir le prorata si l'embauche est en cours d'année financière syndicale). L'information transmise au salarié devra aussi inclure une ventilation des sommes versées à chacune des instances. Une mise à jour devra être faite ensuite annuellement, i.e. à chaque début d'année financière syndicale.**

8.2.2.4. Obligation d'accorder au membre un accès sans contrainte à son dossier auprès de son syndicat local

- Considérant qu'il m'a été impossible d'obtenir des notes d'une rencontre avec l'employeur prises de façon manuscrite par le président, malgré plusieurs demandes,
- Considérant qu'il m'a été impossible d'obtenir accès à mon « dossier syndical »,
- Considérant que je n'ai pu obtenir ces notes, même par citations à comparaître,
- Considérant que les dirigeants du syndicat et leur avocate ont prétendu que – selon la jurisprudence – leur obligation était de transmettre un document existant, mais que « le document n'existait pas »,
- Considérant que le juge administratif du Tribunal administratif a retenu l'argument du syndicat,
- Considérant que cela a nui à la conduite de mon dossier et l'établissement de ma preuve dans ce recours contre mon syndicat pour manquement à son devoir de représentation,
- Considérant que tout organisme qui constitue un dossier sur une personne doit lui en transmettre copie gratuitement ou à coût minime, sur demande,

\+ **RECOMMANDATION NO.18 : Ajouter une obligation d'accorder au membre un accès sans contrainte à son dossier auprès de son syndicat local**

8.3. PROCESSUS DÉMOCRATIQUE : scrutins secrets, cotisation facultative

8.3.1. Considérations sur ce qui est proposé dans le projet de loi actuel

Ce que propose le projet de loi est nécessaire.

La distinction de cotisation obligatoire et de cotisation facultative

La distinction de cotisation obligatoire et de cotisation facultative est particulièrement intéressante. Elle permet de ramener l'essentiel et les attentes premières à l'égard d'un syndicat : représenter, négocier et former.

Avant de faire du lobbyisme, le rôle d'un haut dirigeant d'un syndicat national n'est-il pas de s'assurer que tous les salariés des syndicats locaux et affiliés soient bien représentés, que les conditions soient bien négociées et conformes aux lois applicables en droit du travail québécois? De s'assurer que ses syndicats locaux, ses affiliés, ses représentants, ses délégués et ses membres de tous les comités exécutifs nationaux et locaux forment, représentent et négocient pour tous leurs salariés, membres ou non membres? De s'assurer que l'organisation syndicale centrale – à l'interne soit bien gérée – que les bonnes pratiques soient respectées? De s'assurer que tous les salariés – même ceux à statut particulier comme les employés temporaires/surnuméraires et ceux en période d'essai – ne soient pas lésés dans leurs droits?

Il y a souvent beaucoup de travail, de changements à faire à l'interne avant de changer le monde.

De l'importance de prioriser les actions et d'obtenir le consentement libre et éclairé des cotisants

Obtenir le consentement libre et éclairé des cotisants est élémentaire.

J'aimerais toutefois m'assurer que tous les cotisants – tant les membres que les non-membres – auront l'occasion de voter. Je suis peut-être inattentive, mais la formulation du préambule me semble équivoque, et peu rassurant est l'article 2 modifiant le Code du travail par une insertion, après l'article 20.1, du suivant :

> « 20.1.1. Le montant de la cotisation principale ne peut être établi ou modifié qu'après avoir été autorisé au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. ».

+ **RECOMMANDATION NO.19 : S'assurer que tous les cotisants – tant les membres que les non-membres – auront l'occasion de voter.**

Demander le consentement des cotisants est tout sauf un « effritement de la démocratie »

Je m'interroge. Comment y aurait-il vraiment un « effritement de la démocratie », un « affaissement des contre-pouvoirs » dans le fait de demander l'avis et le vote des travailleurs régis par un contrat collectif de travail afin de savoir s'ils sont prêts à se mobiliser pour faire une grève générale illimitée sans fond de grève, alors que parallèlement sera mené un recours judiciaire pour contester le principe d'une loi, et non pas pour représenter un ou des travailleurs qui auraient effectivement été lésés par cette loi ?

8.3.2. Éléments qui pourraient être ajoutés au projet de loi actuel

8.3.2.1. Obligation de tenir un vote secret dès l'accréditation et lors du changement de syndicat

- Considérant qu'un processus démocratique sain n'est pas entaché d'aucune façon par du soudoiement et de l'intimidation des votants,
- Considérant qu'un processus démocratique n'est sain que si aucune étape dudit processus n'est pas entachée d'aucune façon par du soudoiement et de l'intimidation des votants,
- Considérant qu'il est surprenant qu'il n'y ait pas déjà de scrutin secret pour voter l'accréditation initiale,
  - Bien qu'ayant été travailleuse syndiquée entre 2018 et 2023 chez 4 employeurs, j'ignorais qu'un scrutin secret n'était pas obligatoire lors de l'accréditation puisque les contrats de travail collectifs me régissant avaient déjà été adoptés. Je soupçonne que plusieurs Québécois soient dans la même ignorance...
  - J'ai été fort surprise de découvrir lors du dépôt du Projet de loi 993 - Loi modifiant le Code du travail afin d'assurer des pratiques syndicales transparentes et démocratiques par le député de St-Jérôme, Youri Chassin, que le vote d'accréditation n'était pas fait à vote secret.

- Considérant que le législateur veut – avec le présent projet de loi no. 3 – éviter les représailles, l'Intimidation et les menaces,
- Considérant que le législateur veut – avec le présent projet de loi no. 3 – éviter les représailles, l'Intimidation et les menaces à l'endroit d'un salarié qui exprime sa dissidence lors d'une réunion ou d'un vote tenu
- Considérant que dans l'esprit d'éviter l'intimidation et les menaces, le présent projet de loi ajoute l'alinéa suivant à l'article 13 :

  > « Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces à l'endroit d'un salarié qui exprime sa dissidence lors d'une réunion ou d'un vote tenu par l'association accréditée qui le représente. ».

- Considérant que les enjeux d'un vote favorable à la syndicalisation sont énormes tant pour la bannière syndicale que pour l'employeur et les travailleurs
- Considérant que des employeurs pourraient exercer des représailles tant sur les employés syndiqués que sur les employés non syndiqués dans d'autres établissements de leurs bannières,
- Considérant que les représailles qu'exerceraient des employeurs dans d'autres établissements de leurs bannières pourraient avoir des impacts considérables sur la société québécoise,
  - Qui sait si les travailleurs peu scolarisés et peu fortunés dans cet entrepôt d'Amazon ont vraiment pu voter sereinement, sans être soudoyés? La question se pose, d'autant que la syndicalisation de ce premier entrepôt aurait – selon les dires mêmes des dirigeants des syndicats national et local – entrainé la fermeture de tous les autres entrepôts au Québec faisant perdre des milliers d'emplois.
- Considérant que la première rencontre où se tiendra le vote pour la syndicalisation est certainement un moment propice pour « user d'intimidation ou de menaces à l'endroit d'un salarié qui exprime sa dissidence lors d'une réunion ou d'un vote tenu »
- Considérant qu'en l'absence de scrutin secret lors de l'accréditation, les travailleurs pourraient subir de l'intimidation, des menaces ou subséquemment des représailles,
- Considérant qu'il est difficile de retrouver des rapports individuels de travail après une première accréditation,
- Considérant que de nombreux journalistes, des experts et tous les partis politiques se sont récemment vivement indignés de savoir que rien ne rendait illégal le fait de soudoyer un membre actuel ou en devenir pour obtenir son vote lors d'une course à la chefferie, soit au début d'un long processus démocratique,
- Considérant que par le dépôt du *projet de loi n° 14, Loi visant à renforcer l'intégrité du vote dans le cadre des campagnes à la direction d'un parti politique*

et des courses à l'investiture, le ministre responsable des Institutions démocratiques, Jean-François Roberge, colmate cette brèche découverte dans la *Loi électorale*,

- Considérant qu'il y a un parallèle à faire entre cette brèche de la *Loi électorale* et le Code du travail qui permet le vote à main levée pour une accréditation syndicale, puisqu'il est alors possible de soudoyer (ou plutôt intimider clairement ou insidieusement) un travailleur pour obtenir son vote lors d'une accréditation,
- Considérant que des propos récents de la présidente de la FTQ sont révélateurs des pratiques syndicales :
  - « Les syndiqués ont le droit de changer d'adhésion, juge-t-elle. Mais on ne doit pas leur faire de vente sous pression. Tout le monde y perd. »

+ **RECOMMANDATION NO.20 : Ajouter une obligation de tenir un vote secret dès l'accréditation et aussi lors du changement d'adhésion**

8.3.2.2. <u>Obligation de communiquer le nombre et le pourcentage de membres ayant exercé leur droit de vote</u>

- Considérant les impacts importants que peuvent avoir des grèves sur la population,

+ **RECOMMANDATION NO.21 : Ajouter une obligation de communiquer le nombre et le pourcentage de membres ayant exercé leur droit de vote (accréditation, entente de principe, vote de grève, etc.)**

8.3.2.3. <u>Obligation d'informer tout nouveau salarié des prises de position et des luttes juridiques du syndicat</u>

- Considérant l'importance que semble accorder les syndicats nationaux et locaux aux prises de parole et aux luttes juridiques qu'ils mènent,
- Considérant que les nouveaux salariés ne sont pas nécessairement informés de ces positions à leur arrivée,

+ **RECOMMANDATION NO.22: Ajouter une obligation d'informer tout nouveau salarié dès son arrivée des prises de position et des luttes juridiques par les syndicats nationaux et locaux (voir section sur la gouvernance)**

9. UN EXEMPLE DE LA NÉCESSITÉ DU PROJET DE LOI NO.3 : L'INTERSYNDICALE DES FEMMES REVENDIQUE 10 JOURS DE CONGÉS PAYÉS POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

En tant que travailleuse régie par des contrats de travail collectifs entre 2018 et 2023 – et alors que j'étais membre en bonne et due forme des syndicats locaux –, je n'ai jamais été sollicitée pour donner mon avis sur l'utilisation des cotisations et sur des positions qui étaient/seraient prises par mes syndicats locaux ou nationaux dans les médias ou devant les tribunaux ou par des associations tierces au sein dans lesquelles mes syndicats seraient impliqués. Ce que j'ai su de leurs prises de position, je l'ai appris par hasard. C'est le cas d'une position défendue depuis quelques années par l'Intersyndicale des femmes, alors que j'ai travaillé en 2023 pour l'une des centrales membres du groupe : la FAE[9]. Fait étonnant, l'Intersyndicale des femmes revendique 10 jours de congés rémunérés pour les seules victimes de violence conjugale alors que ces dernières ont déjà des protections en droit du travail que les travailleurs victimes de harcèlements n'ont même pas. Pourtant, l'Intersyndicale des femmes ne milite plus pour ces victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail. Aucune information disponible de sources publiques fiables et facilement accessibles ne permet de connaître les noms et les mandats des dirigeants actuels, l'équipe de travail, leur processus de sélection, leurs modes de financement, la part des cotisations reçue des travailleurs, etc. Aucun détail ne précise la façon d'établir les priorités, les revendications, les prises de parole publiques. Selon moi, cet exemple confirme l'importance d'un projet de loi visant à « renforcer la gouvernance », à « favoriser une meilleure transparence » et à « améliorer le processus démocratique » des associations syndicales. C'est aussi un exemple pertinent où une lutte peut être socialement importante, mais syndicalement « facultative ».

**

En octobre dernier, la Presse a publié une lettre ouverte intitulée *Violence conjugale : Dix jours pour changer la trajectoire de sa vie* [10] dans laquelle est revendiquée une modification à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin que 10 jours de congés soient payés aux victimes de violence conjugale « pour fuir ». Cette lettre est signée par l'Intersyndicale des femmes et une centaine de cosignataires[11].

En tant que femme, citoyenne, (ex-) travailleuse syndiquée, ancienne employée syndiquée de la FAE et moi-même victime de violences, je suis plus que perplexe. Cette lettre soulève des questions qui me semblent être directement en lien avec *le projet de loi no. 3 Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, y compris au sujet des cotisations « facultatives ».

Cette revendication illustre non seulement la nécessité d'informer les salariés de l'unité d'accréditation de l'usage fait des cotisations payées et automatiquement prélevées par l'employeur, mais elle souligne surtout l'importance d'obtenir un consentement libre et éclairé de la part des cotisants pour les luttes menées. Cet exemple de l'Intersyndicale des femmes est aussi une illustration concrète de l'importance d'inclure certaines de mes suggestions au projet de loi déposé.

C'est un exemple pertinent où une lutte peut être socialement importante, mais syndicalement « facultative ».

---

9 J'étais à l'emploi de la FAE en 2023, alors qu'il semble qu'elle était déjà membre de l'Intersyndicale des femmes.

10 *Violence conjugale : Dix jours pour changer la trajectoire de sa vie*, La Presse, L'Intersyndicale des femmes, 10 octobre 2025, https://www.lapresse.ca/dialogue/opinions/2025-10-10/violence-conjugale/dix-jours-pour-changer-la-trajectoire-de-sa-vie.php, page consultée le 10 octobre 2025.

11 Outre des représentants – des hauts dirigeants – de chacune des organisations syndicales membres, il y a notamment les présidentes de la FTQ et de la CSN, le directeur du syndicat des métallos, des professeurs en droit ou en relations de travail, des spécialistes des violences et du harcèlement, une dirigeante d'organisme communautaire spécialisé sur le travail des femmes, des maisons d'hébergement pour femmes et des intervenantes auprès de victimes de violences conjugales.

Du moins, c'est certainement une doléance que j'aurais aimé pouvoir exprimer en tant que travailleuse syndiquée à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), un des syndicats apparemment impliqués dans l'Intersyndicale des femmes. J'aurais aimé avoir l'occasion de m'exprimer devant une instance en tant que travailleuse qui verrait sa cotisation payée et prélevée automatiquement dédiée à une telle revendication. J'aurais très certainement refusé qu'une part de ma cotisation soit dédiée à une telle militance pour les victimes de violence conjugale, avant/sans que les syndicats locaux et nationaux militent très activement pour assurer les protections des travailleuses victimes de harcèlements sexuel ou psychologique travailleurs en leurs rangs et qu'ils défendent les droits de celles-ci auprès du législateur. J'aurais aimé rappeler à mes représentants qu'il y a bien des vides législatifs à combler pour mieux protéger directement les travailleurs – syndiqués et non syndiqués – avant de militer pour un groupuscule. Il ne s'agit pas de nier l'importance d'agir pour le soin des victimes de violence conjugale. J'y suis particulièrement sensible. Cependant, c'est une question de rôle, de *core business*. Comme il se dit dans le jargon syndical (en tant de négociations): il importe de « prioriser les priorités ».

Cependant, sans le projet de loi no. 3, je n'ai aucune occasion d'exprimer mon opinion, mon désaccord. L'exemple de l'Intersyndicale montre que je n'ai aucun moyen de savoir qui prend parole sur quoi ou pourquoi!

Toutefois, avant de réfléchir aux avantages du projet de loi no. 3 dans ce contexte, il est utile de rappeler certains éléments du cadre législatif actuel et de préciser la revendication de l'Intersyndicale des femmes, afin de bien comprendre ma position.

Conséquemment, la prochaine section montre notamment que:

1. des protections en droit du travail sont déjà plus généreuses pour la violence conjugale que pour les harcèlements
2. malgré cela, l'Intersyndicale des femmes choisit de revendiquer plus de protections en matière de violence conjugale
3. des renseignements de base sur l'Intersyndicale des femmes pouvant permettre de mieux comprendre ses choix sont difficiles à obtenir

Ensuite, une attention plus détaillée sera portée sur les avancées que permettront le projet de loi no. 3 visant la transparence, la gouvernance et le processus démocratique des syndicats.

9.1. <u>Des protections déjà plus généreuses pour la violence conjugale que pour le harcèlement ???</u>

Deux lois du travail protègent actuellement les victimes de violence conjugale : la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) (art. 51 par. 16) et la *Loi sur les normes du travail* (LNT) (art. 79.1)[12].

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), art. 51 paragraphe 16 prévoit que :

> **51.** L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:
>
> **(**…)
>
> 16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à <u>une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère</u>

[12] À noter que je ne suis pas juriste. Je m'exprime en tant qu'experte de vécu qui se frotte aux limites législatives.

> sexuel et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.
>
> Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. (mes soulignements)

Selon cet article, en cas de violence sexuelle ou psychologique (i.e. harcèlements sexuel et psychologique), une protection n'existe à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) que si ces violences sont perpétrées sur les lieux de travail.

Pourtant, la violence conjugale jouit d'une double protection : une première protection existe si elle est perpétrée 1) sur les lieux de travail (1er al.), ou 2) dès que l'employeur sait ou devrait savoir que le travailleur y est exposé (sous-entendant qu'il « en est victime dans sa vie privée ») (2e al.).

De plus, les harcèlements sexuel et psychologique qui seraient perpétrés sur un autre lieu de travail – actuel ou passé – ne bénéficient d'aucune protection. La violence à caractère sexuel ou psychologique n'est protégée que si le « travailleur y est exposé sur les lieux de travail ». C'est une iniquité. Ce n'est pas un détail.

Ce n'est pas un détail pour de multiples raisons structurelles. D'abord, les effets de la violence et du trauma peuvent se déployer dans le temps et perdurer; c'est d'autant plus plausible que les délais du système de justice en rallongent les impacts souvent de longues années. Vraisemblablement, la victime ne travaillera plus chez ce premier employeur délinquant au moment d'exercer ses recours devant le Tribunal pertinent.

Les agissements hostiles d'un premier employeur pourraient donc avoir des répercussions importantes chez les employeurs subséquents. Pour l'instant, ces employeurs subséquents n'ont aucune responsabilité ou obligation de soutenir et contribuer favorablement à la dénonciation ou à la guérison de la victime de harcèlements sexuel et psychologique chez un employeur précédent. « On n'a pas à être responsable des mauvais comportements des autres employeurs » peut-on dire[13]. Pourtant, le législateur a imposé depuis peu des obligations à un employeur mis au fait de violence conjugale, même s'il n'y a aucune agression sur les lieux de travail : les employeurs ont des obligations et un rôle de soutien à jouer à l'égard de cette victime. Ils font partie du « filet de sécurité ». Pourtant, toute victime – qu'elle dénonce ou non – a toujours besoin d'un « filet de sécurité » le plus vaste et solide possible pour assurer une guérison le plus rapide possible[14].

Aussi, plusieurs travailleurs peuvent cumuler plus d'un emploi simultanément. S'ils subissent de la violence psychologique ou sexuelle en milieu de travail, selon les lois actuelles, ils ne seront protégés que chez l'employeur délinquant. Ils devront continuer à travailler comme si de rien n'était chez leur 2e employeur. Par exemple, si l'employeur A une travailleuse cumulant deux emplois est délinquant et lui fait subir du harcèlement, elle n'aura aucune protection chez son employeur B, à moins que cet employeur B manque lui-même à l'une ou l'autre de ses obligations. Il n'a aucun soutien à offrir en lien avec la violence passée.

Pourtant, la travailleuse qui vit de la violence conjugale (lieu A) est protégée chez son employeur (lieu B) ....

**

[13] Ces mots ont été prononcés par la conseillère syndicale du SCFP dans mon dossier concernant la SODEC....

[14] Mon parcours professionnel depuis les harcèlements sexuel et psychologique vécus chez ce premier employeur illustre le peu de soutien des employeurs subséquents. Je suis convaincue de ne pas être la seule victime de harcèlements en milieu de travail à avoir vécu de telles difficultés professionnelles par la suite.

Parallèlement, la *Loi sur les normes du travail*, art. 79.1 prévoit que :

> 79.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.

Toujours selon mon humble compréhension, la violence conjugale jouit clairement d'un congé sans solde avec protection de l'emploi considérable (6 mois consécutifs ou non sur une période d'un an).

La protection est moins claire pour le harcèlement sexuel qui serait subi en milieu de travail[15]. Est-ce que l'expression « violence à caractère sexuel » inclut le harcèlement sexuel en milieu de travail ? « Bien sûr! », dira toute victime. « Bien non! », m'a dit mon syndicat local à la Ville de Montréal, ajoutant « qu'il faut une agression; et qu'il n'y avait pas eu de déclaration à la police » .... Ce qui provoque une judiciarisation...

Quant au harcèlement psychologique subi en milieu de travail – et toute violence psychologique, d'ailleurs – cet article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ne prévoit aucun congé sans solde avec protection de l'emploi.

Donc, à la lumière de ces deux articles de lois importantes en droit du travail, il est clair qu'en cette fin de l'année 2025, malgré de belles avancées législatives depuis quelques années, les harcèlements – sexuel ou psychologique – en milieu de travail sont moins bien protégés que la violence conjugale dans le cadre législatif actuel en droit du travail....

Collectivement, nous avons besoin que des voix s'élèvent pour inspirer les changements législatifs nécessaires.

9.2. L'Intersyndicale des femmes revendique plus de protections en matière de violence conjugale ?!

Pourtant, ce ne sont pas les protections en matière de harcèlements sexuel ou psychologique qui préoccupent actuellement l'Intersyndicale des femmes.

L'Intersyndicale des femmes milite plutôt pour la violence conjugale dont pourraient être victimes les travailleuses. L'argumentaire présenté dans la Presse est appuyé sur les 9 féminicides ayant eu lieu en contexte familial en 2025 et sur le besoin des victimes de se préparer « à fuir ». Pour l'Intersyndicale des femmes, « la problématique de la violence conjugale, c'est l'affaire de toutes et tous; l'État et les employeurs ont un rôle à jouer pour prévenir la violence conjugale et pour protéger les victimes ».

Le mémoire déposé[16] par l'organisation lors des consultations publiques portant sur le projet de loi no. 101 visant l'amélioration de certaines lois du travail proposé au printemps 2025 par le ministre du Travail fournit des précisions utiles sur la revendication :

> La *Loi sur les normes du travail* du Québec prévoit actuellement qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois, notamment, mais pas exclusivement, pour cause de violence conjugale. Cette absence est non rémunérée. La loi prévoit également qu'un maximum de deux jours

[15] L'ajout à l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) d'une protection en cas de violence à caractère sexuel est récent (2018). Selon les informations reçues par une avocate en 2023, aucune décision n'aurait encore éclairé son application. Aucune vérification n'a été refaite depuis.

[16] https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/site/assets/files/1251/2025-05-22_memoire_pl101_-_final.pdf

> d'absence puisse être payé après trois mois de service continu. Ces congés couvrent plusieurs autres types d'absences, incluant les absences pour cause de maladie ou de responsabilités familiales. Ces deux jours d'absence rémunérés sont donc nettement insuffisants pour couvrir, en plus, les situations de violence conjugale et permettre à une victime de s'en sortir.
>
> Ces dix jours d'absence rémunérés permettraient aux victimes d'entreprendre des démarches pour se préparer à quitter leur agresseur, telles que la visite de logements, la consultation d'un service d'aide juridique, le recours à un soutien psychologique, les procédures en vue d'un changement d'école pour les enfants et la prise de contact avec une maison d'hébergement ; puis de quitter le milieu violent en déménageant.
>
> (...)
>
> La mesure que nous proposons permettrait aux victimes de bénéficier de jours d'absence rémunérés afin de faire les démarches nécessaires pour se sortir de leur milieu violent tout en continuant à travailler. L'inclusion de dix jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale dans la *Loi sur les normes du travail* viendrait donc combler un espace vacant dans l'écosystème québécois du soutien aux victimes de violence conjugale en donnant du temps et de l'espace aux victimes, à l'abri du contrôle de l'agresseur, pour faire les démarches pour obtenir l'aide et les services qui leur permettront de s'en sortir. » (mes soulignements)

Dans ce mémoire, l'Intersyndicale des femmes recommande « qu'un article soit ajouté à la section V.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* pour inclure dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale »[17].

9.3. Une revendication peu inclusive de la part de l'Intersyndicale des femmes

Pour assurer une bonne compréhension, il est important de souligner que – comme le mentionnait elle-même l'Intersyndicale des femmes dans l'extrait précité de son mémoire – la section V.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* (section éloquemment intitulée *Les absences pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel*) prévoit un congé sans solde avec protection pour plusieurs motifs[18].

Pourtant, l'Intersyndicale des femmes exige qu'un congé soit rémunéré pour une SEULE catégorie de travailleurs protégés par ce droit au congé sans solde avec protection, soit les victimes de violence conjugale.

---

17 Recommandation no. 1, https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/site/assets/files/1251/2025-05-22_memoire_pl101_-_final.pdf

18 L'article 79.1 de la LNT se lit ainsi : 79.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.
Une personne salariée peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.
Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

Fait particulièrement étonnant, l'Intersyndicale des femmes ne milite pas pour que ces 10 jours de congés soient aussi rémunérés pour les victimes de violence à caractère sexuel !!!

Par ailleurs, en plus de ne pas être solidaire des victimes de harcèlements sexuel ou psychologique en milieu de travail puisqu'elle ne revendique pas pour ces dernières l'obtention d'un congé sans solde avec protection de l'emploi en plus de ces 10 jours de congés rémunérés, voilà que l'Intersyndicale des femmes n'est pas solidaire des autres causes importantes que le législateur a choisi de protéger par un congé sans solde avec protection de l'emploi, c'est-à-dire : la maladie, les dons d'organes ou de tissus à des fins de greffe, les accidents, et comme mentionné précédemment la violence à caractère sexuel.... Pourquoi le législateur devrait-il bonifier les protections des travailleurs affectés par un seul motif alors que l'article de loi est particulièrement rassembleur? Pourquoi le législateur devrait-il prioriser la violence conjugale au-delà d'autres violences ?

Comment des syndicalistes peuvent-ils affirmer travailler au bien commun et pour le bien de tous les travailleurs – pas juste leurs membres – tout en étant aussi spécifiques et exclusifs?

En tant que femme, citoyenne, travailleuse syndiquée, moi-même victime de violences, je suis plus que perplexe.

9.4. <u>Des cosignataires bien informés cautionnent cette revendication de l'Intersyndicale des femmes ?</u>

Certes, je m'étonne – un euphémisme! – qu'une organisation intersyndicale puisse signer cette lettre parue il y a quelques semaines seulement tout en sachant qu'aucune loi ne prévoit 10 jours de congés rémunérés pour les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail. C'est d'autant plus étonnant en considérant que les premiers signataires (comme on le voit dans la section 9.7 intitulée *L'Intersyndicale des femmes : qui ? quoi ? comment ? : transparence, gouvernance et processus démocratique ?*) sont de hauts dirigeants de 7 centrales syndicales nationales.

Je suis davantage flabbergastée de voir les noms et les fonctions professionnelles des cosignataires de la lettre. Certes, les regroupements pour femmes en situation de violences, les organismes d'aide directe et des intervenantes psychosociales n'ont pas à connaître l'état du droit du travail avant de souscrire à une démarche qui assurerait quelques jours de répit pour la clientèle qu'ils et elles accompagnent. Par contre, je m'explique mal que des professeurs spécialisés en droit du travail, en relations industrielles bien informés des vides législatifs et de l'augmentation des cas de harcèlements en milieu de travail puissent se rabattre sur la défense de victimes de violence conjugale au travail et appuyer une démarche qui se limite à revendiquer 10 jours de congés seulement pour les victimes de violence conjugale. Je me désole de constater que des représentants syndicaux – de surcroît, des présidents et autres hauts dirigeants de centrales syndicales – puissent endosser une demande si limitative, si peu ambitieuse et si peu respectueuse des droits et souffrances de l'ensemble des travailleurs. Comment des militantes aguerries de la cause des femmes peuvent-elles se contenter de si peu? Au tournant de 2026 ? Je le répète : je suis plus que perplexe.

Cette revendication d'octroyer des congés rémunérés pour les victimes de violence conjugale n'est pas anecdotique : elle a été reprise mot pour mot et avec grande conviction par tous les partis de l'opposition, notamment lors de l'étude détaillée et du vote final du projet de loi no. 101 visant l'amélioration de certaines lois du travail, et ce, sans que ces mêmes partis se préoccupent des protections en matière de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail qui auraient pu être améliorées par ce projet de loi de type omnibus.

Il serait important que le Législateur s'assure d'abord et avant tout de mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail, qu'ils soient régis par des contrats de travail collectifs ou non. Il y a des vides législatifs importants à combler.

Et je ne parle pas de ces contrats de travail collectifs non conformes qui entravent les droits des travailleurs et qu'il ne faut absolument plus permettre et tolérer... Le lecteur peut se référer à la partie A de ce mémoire.

9.5. Toutes les violences sont souffrantes : toute victime mérite un congé sans solde avec protection de l'emploi en plus de 10 jours de congés rémunérés

Certes, la violence conjugale est un fléau. Des femmes en meurent à force de coups, par armes à feu. C'est un enjeu sociétal troublant. Il faut s'en occuper. Il faut en faire plus et plus vite. C'est vrai.

Tous peuvent prendre parole dans l'espace public pour inspirer et revendiquer des changements. C'est une question de liberté d'expression, un droit protégé par la Charte des droits et libertés de la personne et par la Charte canadienne des droits et libertés. Sauf que... cette prise de parole par une organisation (inter)syndicale mérite attention et réflexion.

D'abord, en tant que femme, citoyenne, moi-même victime de violences, je suis perplexe. Cette revendication cible et privilégie une seule catégorie de victimes de violences. Je prône pour ma part que toute violence est souffrante et que toute victime a besoin de soins, d'égards de la part de tous, surtout du législateur.

Comme je le répète haut et fort – y compris dans la partie A de ce mémoire – ce n'est pas le lieu ou le lien qui fait la souffrance. Qu'importe que l'agresseur soit ton père, ta belle-mère, ton amoureux, ton coach, la professeure du primaire, ta directrice de maîtrise, ton boss! Les souffrances découlant de violences sont les mêmes. Se faire dire qu'on est conne dans l'ascenseur d'une tour du centre-ville en sortant d'une réunion importante ou en chopant des oignons ou en allant reconduire les gamins à la garderie, c'est pareil! Ça fait toujours mal! Puis, ce n'est pas moins grave de se faire zieuter goulument les boules que de se les faire tripoter contre son désir et son consentement près d'un photocopieur. C'est toujours de la violence ! Nous avons toutes besoin d'empathie.

Les victimes de violences en milieu de travail sont des victimes à part entière qu'il faut mieux protéger. Des femmes en meurent à force de mots. Des morts invisibles, traumatisantes.

Pour les victimes de violences en milieu de travail – que ce soit du harcèlement sexuel ou psychologique – aller au bureau, c'est aller vers le bourreau! Le milieu de travail est le lieu des agressions. Pour une victime de violence conjugale, aller au travail, c'est reprendre un souffle, une distance, une possibilité de soutien. Le milieu de travail est alors un filet de sécurité. Ce n'est pas du tout la même chose.

9.6. La priorité des priorités : mieux soutenir les victimes de violence du travail, et pourtant...

S'il y a une revendication qui doit être encore faite au législateur, c'est bien celle de mieux protéger les victimes de violences – harcèlements sexuel et psychologique – en milieu de travail. On s'attendrait à ce qu'une organisation syndicale comme l'Intersyndicale des femmes milite pour obtenir le congé sans solde avec protection de l'emploi en plus des 10 jours de congés rémunérés pour les victimes de harcèlements sexuel ou psychologique en milieu de travail.

Mais l'Intersyndicale des femmes semble avoir délaissé les harcèlements au début du XXIe siècle. Selon leur site web et les documents qui y sont mis en ligne, la dernière action de l'organisation en harcèlement au travail

portait spécifiquement sur le monde syndical – et non sur les milieux de travail syndiqués[19]. Ce constat est surprenant d'autant que, comme le soulignait le rapport Rebâtir la confiance, « la majorité des dénonciations survenues dans le mouvement #metoo ont eu lieu en milieu de travail ». J'aimerais me tromper.

Malheureusement, selon le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agi*r du comité d'expertes sur le harcèlement[20], l'Intersyndicale des femmes ne s'est pas prononcée lors des travaux du comité. Aucun mémoire n'a été soumis. Aucune rencontre n'a eu lieu avec le comité. De plus, selon le site de l'Assemblée nationale, l'Intersyndicale des femmes n'a officiellement pas participé aux consultations publiques ayant eu lieu en 2024 dans le cadre du projet de loi no. 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique découlant du rapport du Comité d'expertes. Ce choix éditorial est surprenant et contraste avec les préoccupations exprimées de toute part. Une intersyndicale ne peut se cacher derrière ses membres pour prétendre y participer.

Au lieu de cela, l'Intersyndicale des femmes ne revendique plus que les 10 jours de congés payés pour les victimes de violence conjugale...

Ce silence de l'Intersyndicale des femmes est préoccupant. Il soulève beaucoup de questions sur l'organisation en tant que telle : c'est qui ? c'est quoi ? comment sont établies les priorités? quels intérêts servent-elles? ....

9.7. L'Intersyndicale des femmes : qui ? quoi ? comment ? : transparence, gouvernance et processus démocratique ?

Que l'Intersyndicale des femmes revendique 10 jours de congés payés seulement pour les victimes de violence est préoccupant. Son silence sur les protections des travailleurs victimes de violence au travail aussi. Il soulève beaucoup de questions assez élémentaires restées sans réponse, malgré mes recherches. D'où la nécessaire nécessité du projet de loi no. 3.

C'est quoi, cette Intersyndicale des femmes, qui prend ainsi parole dans l'espace public? Quelle est sa légitimité ? Au nom de qui parle-t-elle? Qui en sont les membres ? Qui sont les dirigeants et les employés ? Quel est le processus de sélection des dirigeants : sont-ils élus, nommés par les instances de leurs centrales? Les syndicats locaux au ras des pâquerettes sont-ils sollicités par vote secret ou est-ce que les comités exécutifs des syndicats nationaux y nomment un des leurs, sans sollicitation des membres cotisants ? Quelle est la durée des mandats ? Qui est imputable pour la saine gestion et les bonnes pratiques de cette organisation?

Quels sont les statuts et les règlements ? Où est-il possible de les obtenir? Sont-ils disponibles pour tout requérant lambda ? Où se trouve le plan stratégique annuel, triennal et quinquennal?

Qui a décidé que la priorité à défendre et à revendiquer était la violence conjugale ? Quelle instance ? À quel moment les votes ont-ils eu lieu ? Quels étaient les résultats ? Combien de travailleurs syndiqués s'y sont prononcés? Est-ce que tous les travailleurs et travailleuses des syndicats de ce regroupement ont été sollicités pour réfléchir aux priorités de l'Intersyndicale ? Est-ce seulement les femmes qu'y se sont exprimées ? Qui décide si les prises de position sont orientées vers les travailleuses syndiquées que représentent dûment

---

19 L'Intersyndicale des femmes - 4O ans de solidarité 4O ans de lutte pour l'égalité : document rédigé en 2017, https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/site/assets/files/1105/isf_40ans_brochure_web.pdf

20 Créé par le ministre du Travail pour donner suite à la recommandation no. 138 du rapport *Rebâtir la confiance*, ce Comité d'expertes avait pour mandat d'analyser la cohérence et l'efficacité des recours disponibles pour les personnes victimes d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail et pour étudier le traitement de ces agressions. Leur rapport a été déposé en mai 2023. https://bibliotheque.cecile-rouleau.gouv.qc.ca/documents/archives/pgq/T76A1_A29_R422_2023.pdf

l'Intersyndicale et ces organisations syndicales qui en sont membres? Qui décide si – au contraire – les revendications sont d'ordre général et vise la société civile, tout en ciblant un sous-groupe quelconque?

Qui paie et qui finance l'Intersyndicale des femmes ? Est-ce seulement les femmes qui financent l'Intersyndicale? Quelle part des cotisations syndicales des travailleurs membres de chacune des centrales membres est dédiée à l'Intersyndicale? Où trouver les états financiers ? Sont-ils vérifiés ? Quel est le budget annuel?

Quelle est la fréquence des instances ? Qui peut y assister ? Est-ce seulement des petits comités de femmes des organisations syndicales membres qui peuvent y assister, y prendre parole ou y voter ? Faut-il être membre d'une des centrales qui fait partie de l'Intersyndicale ? Faut-il être absolument une femme ? Puis-je être trans ? En questionnement ? Est-ce seulement les femmes qui peuvent s'y exprimer ? Où trouver les procès-verbaux de ces instances ?

**

Les réponses à de telles questions devraient s'obtenir en quelques minutes par une recherche somme toute assez sommaire auprès de sources fiables habituelles ou dans les documents et outils de communication faits par l'organisation. Malheureusement, ce n'est pas le cas.

Le site web de l'Intersyndicale des femmes est très sommaire. Il n'y a aucun nom des dirigeants, des représentants actifs et de l'équipe de gestion. Seuls s'y trouvent les sigles de centrales syndicales impliquées. Il n'y a aucun document sur les opérations, les états financiers, les processus décisionnels, les instances, les modes de fonctionnement. On y trouve certains mémoires ou publications diverses.

Aucun nom de dirigeants – voire même des signataires et rédacteurs! – n'apparaît dans leur mémoire le plus récent déposé lors des commissions parlementaires sur le projet de loi no. 101. On y mentionne de façon générique que l'Intersyndicale des femmes est « composée de représentantes de la condition des femmes de sept organisations syndicales[21] » et qu'elle représente près de 400 000 travailleuses syndiquées dans les secteurs publics, parapublics ou privés.

Ironiquement, la source qui précise le nom d'individus liés à chaque organisation syndicale membre de l'Intersyndicale est cet article paru dans la Presse en octobre dernier.... Cependant, le public ignore si ces gens-là sont simplement signataires de ladite lettre ou s'ils sont les dignes représentants actifs au sein de l'Intersyndicale des femmes....

De toute évidence, en tant que citoyenne, il n'est pas possible de savoir qui est cette organisation qui prend position dans l'espace public et qui milite pour un certain changement. Tout comme je n'avais rien su en tant que membre du syndicat des employés et des employées de la Fédération autonome de l'Enseignement (SEEFAE). Je n'y avais jamais été informée que la FAE faisait partie d'une telle organisation intersyndicale et si mes cotisations y contribuaient. Puis, encore aujourd'hui, le site web de la FAE n'est pas très bavard sur ses activités dans l'Intersyndicale des femmes : la mention la plus récente date de 2023...

Peut-on parler de transparence ? De bonne gouvernance ? De bons processus démocratiques?

[21] En détail : l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

9.8. De toute évidence, cet exemple de l'Intersyndicale des femmes confirme la nécessité

De toute évidence, cet exemple de l'Intersyndicale des femmes confirme la nécessité pour le ministre du Travail d'aller de l'avant et de l'importance de son projet de loi visant à « renforcer la gouvernance », à « favoriser une meilleure transparence » et à « améliorer le processus démocratique » des associations syndicales. C'est aussi un exemple pertinent où une lutte peut être socialement importante, mais syndicalement « facultative ». Les luttes doivent être votées par tous les salariés visés par une unité d'accréditation, à vote secret et à majorité absolue.

10. CONCLUSION

Le ministre du Travail a le mérite d'agir pour moderniser le régime syndical, pour le bien-être et le bénéfice des citoyens au travail. En plus de « remettre des outils aux travailleurs », le législateur a des responsabilités à assumer. Il doit s'assurer que les lois applicables en droit du travail répondent aux enjeux contemporains du monde du travail. Il doit s'assurer que les rapports collectifs de travail s'inscrivent pleinement dans les bonnes pratiques du monde contemporain du travail.

Je nous souhaite collectivement que le législateur et le ministre du Travail soient encore plus audacieux. Messieurs, mesdames, chers élus, *Allez beaucoup plus loin! pour mieux protéger les travailleurs victimes de harcèlements sexuel et psychologique en milieux de travail régis par des contrats de travail collectifs, pour faciliter leurs dénonciations, leurs guérisons et pour leur éviter l'appauvrissement.* Il faut mieux protéger les travailleurs syndiqués temporaires et ceux en période d'essai. Il faut notamment s'assurer que les contrats de travail collectifs sont pleinement conformes aux lois applicables en droit du travail, y compris à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et à la Charte canadienne des droits et libertés. Il faut encore davantage améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations.

Le projet de loi no. 3 – Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail est perfectible, mais nécessaire.

Je nous souhaite collectivement que les parties prenantes prennent le bâton de parole parce que les Québécois savent depuis longtemps que la guerre, c'est pas une raison pour se faire mal.

Annexe 10_Plaidoyer pour de meilleures protections pour les travailleurs_Sept2026

PLAIDOYER POUR DE MEILLEURES PROTECTIONS POUR LES TRAVAILLEURS VICTIMES DE HARCÈLEMENTS SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE (EN MILIEU SYNDIQUÉ OU NON)

HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL : DES IMPACTS FINANCIERS MAJEURS

Je suis dans une spirale de très grande pauvreté, suite à des violences. En 2019, j'ai subi des harcèlements sexuel et psychologique en milieu de travail syndiqué (STM). Les employeurs subséquents aussi régis par des contrats de travail collectifs ont manqué à leurs obligations en matière de violences (congé sans solde avec protection de l'emploi, risques psychosociaux, exercice du droit à un climat sain) (Ville de Montréal/Ombudsman, SODEC, FAE). Les harceleurs et les gestionnaires impliqués étaient tous membres d'un ordre professionnel. Les syndicats ont manqué à leur devoir de représentation. Employeurs et syndicats ont affirmé que, selon les conventions collectives, je n'avais pas droit à la représentation, au grief (employée temporaire ou en période d'essai). Mon approche de bonne foi ne les a pas convaincus de respecter les lois. J'ai dû exercer 8 recours contre ces syndicats sans avocat (absences de ressources pour les syndiqués). Le Tribunal administratif du Travail ne respecte ni les victimes ni les lois. Je ne reçois aucune compensation (IVAC, CNESST) : seulement du « BS ». L'État m'appauvrit (1er créancier). Mes petites économies ont payé l'exercice de mes droits. Je suis ruinée, surendettée. **Revenus en 2025 : 12 253,24 $, 21 mois de loyers impayés**

PRÉMISSES

1. **Toute violence est souffrante.** Les victimes en milieu de travail méritent les mêmes égards
2. **La *Loi sur les normes du travail* s'applique à tout salarié**. Elle protège contre les harcèlements
3. **Un rattrapage important doit être fait pour protéger l'ensemble des travailleurs** en cas de harcèlements sexuel et psychologique. La situation est critique pour les travailleurs syndiqués, particulièrement s'ils sont temporaires ou en période d'essai. Les protections et l'exercice de leurs droits diffèrent
4. **Une vision globale est nécessaire**
5. **Offrir de meilleures protections aux travailleurs est un facteur de protections** (prospérité économique, santé, contre l'itinérance). C'est un enjeu de santé publique
6. **Les harcèlements en milieu de travail ne sont pas un drame personnel**
7. **Le gouvernement a la responsabilité du bien-être de tous les citoyens au travail** (y compris les travailleurs syndiqués (près de 40 % des travailleurs québécois, soit plus de 1,6 million de personnes/contribuables)
8. **Aucune partie prenante ne peut croiser les bras**
9. **De meilleures protections pour les victimes de harcèlement protègeront les victimes d'autres violences**

CONSTATS GÉNÉRAUX SUR LES PROTECTIONS ET L'EXERCICE DES RECOURS

1. Des iniquités majeures dans les protections entre travailleurs dans les lois applicables en droit du travail
2. Non-conformité, non-pertinence et manque de transparence des contrats de travail collectifs et griefs
3. De trop courts délais pour les recours nécessaires qui privent la victime de son « repos »
4. Des iniquités dans les protections accordées aux travailleurs selon différentes lois
5. La justice administrative ne facilite pas l'exercice des droits des victimes de harcèlements
6. Absence de soutien financier, de filet de sécurité par les employeurs, de congés et de soutien d'organismes communautaires/juridiques (contrairement aux victimes de violence conjugale/sexuelle)
7. Aucune loi applicable en droit du travail ne protège contre la revictimisation
8. Absence de renseignements pour se protéger contre un employeur (contrairement à la violence intime)
9. Accès par les employeurs ciblés à la version des faits des travailleurs victimes sans leur consentement
10. Des employeurs et des syndicats locaux ne facilitent pas l'accès à la justice et le respect des droits
11. Le Code du travail ne répond pas aux enjeux contemporains du travail (dont les harcèlements)

PISTES DE SOLUTION

AXE 1 : LES LOIS	Assurer l'équité et de meilleures protections pour tous les travailleurs
AXE 2 : LES INSTANCES	Rebâtir la confiance des travailleurs dans la justice administrative
AXE 3 : LES MESURES D'AIDES FINANCIÈRES	Favoriser la reprise de pouvoir, le repos et la dignité
AXE 4 : LES RENSEIGNEMENTS SUR LES HARCÈLEMENTS	Assurer la connaissance et la confidentialité
AXE 5 : LES SYNDICATS	Aller plus loin (processus, transparence, gouvernance et conformité)

**

AXE 1 : LES LOIS : ASSURER L'ÉQUITÉ ET DE MEILLEURES PROTECTIONS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

1. Réformer les lois pour assurer la conformité des contrats de travail, une transparence et une meilleure pertinence des griefs déposés, ainsi que l'accessibilité aux documents nécessaires aux travailleurs
2. Harmoniser les délais des recours nécessaires lors de harcèlements en milieu de travail
3. Harmoniser les protections entre la nature des violences
4. Moderniser le *Code du travail* et l'adapter aux réalités du XXIe siècle
5. Moderniser le *Code des professions* pour protéger les travailleurs harcelés par des membres
6. Inclure la victimisation secondaire dans les risques psychosociaux
7. Réviser la *Loi sur les normes du travail* afin d'accorder 10 jours de congés rémunérés pour toute victime de violences (harcèlements sexuel, psychologique et discriminatoire; violence conjugale ou sexuelle) et toutes les autres causes protégées par l'article 79.1 (maladie, don d'organes/tissus, accident)

AXE 2 : LES INSTANCES : REBÂTIR LA CONFIANCE DES TRAVAILLEURS DANS LA JUSTICE ADMINISTRATIVE

1. Moderniser les lois sur le Tribunal administratif du travail et le Conseil de la justice administrative

AXE 3 : LES MESURES D'AIDES FINANCIÈRES: FAVORISER LA REPRISE DE POUVOIR, LE REPOS ET LA DIGNITÉ

1. Mettre en place des mesures fiscales pour éviter l'appauvrissement en lien avec les violences
2. Créer un prêt garanti par le gouvernement pour des démarches juridiques et l'exercice de recours
3. Élargir les critères d'admissibilité de l'IVAC pour inclure les harcèlements en milieux de travail

AXE 4 : LES RENSEIGNEMENTS SUR LES HARCÈLEMENTS : ASSURER LA CONNAISSANCE ET LA CONFIDENTIALITÉ

1. Obliger l'accès aux recommandations et aux rapports d'enquêtes lors de harcèlements (CNESST, employeurs)
2. Assurer la confidentialité des versions des faits des travailleurs victimes et des témoins

AXE 5 : LES SYNDICATS : ALLER PLUS LOIN (PROCESSUS, TRANSPARENCE, GOUVERNANCE ET CONFORMITÉ)

1. Préciser l'entrée en vigueur et le dépôt des contrats de travail collectifs (partie, délai, pénalités)
2. Assurer la conformité des conventions collectives (chien de garde)
3. Demander une meilleure transparence (griefs patronaux et syndicaux; conventions collectives; états financiers; statuts et règlements, dossiers colligés par les syndicats sur le travailleur; cotisation syndicale payée par an)
4. Demander une meilleure gouvernance (inscriptions au Registre des entreprises du Québec et au Registre des lobbyistes; déclaration de conflits d'intérêts; informations sur les signataires des conventions; obligations à l'égard d'un nouveau salarié; outils technologiques sécuritaires);
5. Demander un meilleur processus démocratique (vote secret dès l'accréditation)