

Mémoire du Barreau du Québec

Projet de loi n° 42 — *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*



Janvier 2024

Mission du Barreau du Québec

Le Barreau du Québec assure la protection du public, contribue à une justice accessible et de qualité, et défend la primauté du droit.

Remerciements

Le Barreau du Québec remercie les membres de son Groupe d'experts sur les normes, l'équité, la santé et la sécurité du travail:

M^e Richard Auclair
M^e Serge Belleau
M^e Julien David Hobson
M^e Stéphanie Laurin
M^e Isabelle Montpetit
M^e David Rhéaume
M^e Mélanie Sauriol
M^e Pierre-Luc Thibault
M^e Charles Wagner
M^e Jordan Wilson

Le secrétariat de ce Groupe d'experts est assuré par le Secrétariat de l'Ordre et Affaires juridiques du Barreau du Québec :

M^e Fanie Pelletier
M^e Nicolas Le Grand Alary

Édité en janvier 2024 par le Barreau du Québec

ISBN (PDF) : 978-2-925336-13-6

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives Canada, 2024

Table des matières

INTRODUCTION	1
1. COMMENTAIRES GÉNÉRAUX	2
2. MODIFICATIONS À LA LATMP	3
2.1 Introduction d'une définition de « violence à caractère sexuel ».....	3
2.2 Modifications aux règles relatives à l'accès au dossier médical du travailleur	5
3. MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	7
3.1 Ajout d'un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique	7
3.2 Ajout d'un engagement de confidentialité à toute entente de règlement visant une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique	8
CONCLUSION	9

INTRODUCTION

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Jean Boulet, a présenté le projet de loi n° 42 intitulé *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (ci-après le « projet de loi ») à l'Assemblée nationale le 23 novembre 2023.

Ce projet de loi vise à assurer une meilleure protection aux travailleurs contre la violence à caractère sexuel dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours destinés à assurer cette protection. Plus particulièrement, le projet de loi prévoit :

- ✓ Dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ (ci-après « LATMP ») :
 - L'ajout d'une définition de « violence à caractère sexuel »;
 - Des modifications quant aux règles relatives au droit d'accès au dossier médical du travailleur pour tous les dossiers de lésions professionnelles et la création d'infractions spécifiques en cas de contravention à ces règles;
- ✓ Dans la *Loi sur les normes du travail*² (ci-après « LNT ») :
 - L'ajout d'un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique que l'employeur doit adopter;
 - L'inclusion systématique d'un engagement de confidentialité à tout règlement visant une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique et la possibilité pour les parties de convenir au règlement de la levée de cet engagement et, le cas échéant, du moment de la levée.

Le Barreau du Québec a pris connaissance avec intérêt du projet de loi. Dans le cadre de sa mission d'assurer la protection du public, de contribuer à une justice accessible de qualité et de défendre la primauté du droit, le Barreau du Québec souhaite formuler certains commentaires visant à le bonifier.

¹ RLRQ, c. A-3.001.

² RLRQ, c. N-1.1.

1. COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Dans les dernières années, la société québécoise a pris la mesure du fléau du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel dans les milieux de travail. Le cadre législatif a été renforcé pour mieux prévenir et combattre ces phénomènes.

En 2018, des modifications ont été apportées à la LNT pour préciser que des comportements, paroles, actes ou gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique, pour créer une obligation pour les employeurs de se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes et d'introduire des absences pour cause de violence à caractère sexuel³.

En 2022, l'adoption de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*⁴ a permis notamment d'étendre aux stagiaires les droits et recours en matière de harcèlement psychologique.

En 2023, à la suite d'un mandat du ministre du Travail, le Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail remettait son rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir*⁵ (ci-après le « Rapport du Comité d'expertes »).

De son côté, le Barreau du Québec est engagé depuis plusieurs années dans la prévention et la lutte au harcèlement au sein de la profession. Ainsi, fort du *Rapport d'enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*⁶, le Barreau du Québec a mis en œuvre plusieurs mesures de prévention et de lutte à ces phénomènes. Celles-ci prévoient notamment la formation des membres, des capsules vidéo et campagnes de sensibilisation, l'ajout d'une infraction spécifique au *Code de déontologie des avocats*⁷, l'implantation d'une ligne Info-Harcèlement du Bureau du Syndic et du programme PASAJ pour l'accompagnement et le soutien aux stagiaires en droit et aux avocats qui ont vécu ou ont été témoins de harcèlement et de discrimination dans leur milieu de travail ou dans la profession.

³ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, L.Q. 2018, c. 21.

⁴ RLRQ, c. P-39.3.

⁵ R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A-M. LAFLAMME, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, Rapport du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, présenté au ministre du Travail, Montréal, 10 mars 2023, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf

⁶ Isabelle AUCLAIR, Sophie BRIÈRE, Antoine PELLERIN, Julie DEXTRAS-GAUTHIER et Amélie KEYSER-VERREAULT, 2021, *Rapport : Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*, Université Laval, <https://www.barreau.qc.ca/media/hw1nqeb0/rapport-enquete-harcelement-violences-caractere-sexuel-pratique-droit.pdf>

⁷ RLRQ, c. B-1, r. 3.1. L'article 4.1 se lit comme suit : « À l'occasion de l'exercice de sa profession, l'avocat s'abstient de toute discrimination fondée sur un motif visé à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) et de toute forme de harcèlement. »

De ce fait, le Barreau du Québec accueille très favorablement le projet de loi qui vient s'ajouter à l'édifice législatif nécessaire pour mieux prévenir et lutter contre le harcèlement et la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail.

Afin de bonifier le projet de loi, le Barreau du Québec souhaite apporter des commentaires et suggestions sur certains enjeux juridiques posés par le projet de loi.

2. MODIFICATIONS À LA LATMP

2.1 Introduction d'une définition de « violence à caractère sexuel »

Art. 3 et 33 du projet de loi

3. L'article 2 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) est modifié par l'ajout, à la fin, de la définition suivante :

« "violence à caractère sexuel" : de la violence à caractère sexuel au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. ».

[...]

33. L'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), modifié par l'article 122 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par l'ajout, à la fin, de la définition suivante :

« "violence à caractère sexuel" : toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. ».

Les articles 3 et 33 du projet de loi présentent respectivement à la LATMP et à *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁸ une définition de « violence à caractère sexuel ».

Le projet de loi prévoit diverses mesures basées sur cette définition dont l'ajout de présomptions légales de lésions ou de maladies professionnelles résultant de la violence à caractère sexuel (article 4) et l'allongement du délai à deux ans pour produire une réclamation pour ce type de lésion (articles 9 à 11).

Nous saluons la volonté du législateur de mieux reconnaître et de faciliter l'indemnisation de ce type de lésions. Cependant, nous souhaitons attirer l'attention sur un enjeu que soulève l'ajout de cette définition à la LATMP.

⁸ RLRQ, c. S-2.1.

Rappelons d'abord que la notion de « violence à caractère sexuel » a été introduite en 2018 à la LNT avec l'ajout d'une section sur les absences⁹. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* a également été modifiée par l'ajout d'obligations pour l'employeur de prendre des mesures pour assurer la protection des travailleurs exposés sur les lieux de travail à ce type de violence¹⁰. Il appert cependant que dans ces deux lois, la « violence à caractère sexuel » ne fait pas l'objet d'une définition.

Dans la LNT, le « harcèlement psychologique » est défini comme suit :

« **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. »

La définition de « violence à caractère sexuel » introduite au projet de loi apparaît à première vue, plus large que celle du « harcèlement psychologique » contenue à la LNT.

Nous sommes d'avis que la coexistence de deux notions distinctes de « harcèlement psychologique » et de « violence à caractère sexuel » pourrait donner lieu à des interprétations et à des décisions différentes basées sur les mêmes faits. Plus précisément, nous souhaitons porter à l'attention du législateur que la coexistence de ces deux définitions distinctes peut poser une difficulté dans le contexte où deux divisions du Tribunal administratif du travail (ci-après le « TAT ») sont en cause.

Rappelons que dans le cadre actuel, une plainte en matière de harcèlement psychologique portée au TAT sera entendue par la Division des relations de travail, alors qu'une réclamation pour lésion professionnelle psychologique sera entendue par la Division de la santé et de la sécurité du travail. Dans de tels cas, la loi prévoit la possibilité de joindre les dossiers afin qu'ils soient entendus lors d'une même audience¹¹.

Or, si le projet de loi est adopté tel quel, advenant la jonction de dossiers au TAT, un juge devra appliquer deux définitions distinctes dans un même dossier pour déterminer si les mêmes faits constituent d'une part du « harcèlement psychologique » au sens de la LNT et, d'autre part, d'une lésion professionnelle résultant d'une « violence à caractère sexuel » au sens de la LATMP.

⁹ Préc., note 2, Section V.0.1. « 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 », art. 79.1 à 79.6.

¹⁰ Préc., note 8, art. 51.

¹¹ *Loi instituant le Tribunal administrative du travail*, RLRQ, c. T-15.1, art. 19. Cet article prévoit également la possibilité pour le Tribunal, lorsqu'il entend une affaire, de révoquer une ordonnance de jonction de dossiers s'il est d'avis que les fins de la justice seraient ainsi mieux servies.

Nous invitons donc le législateur à explorer d'autres avenues afin de permettre une meilleure prévisibilité juridique des recours, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Le législateur pourrait par exemple envisager l'ajout d'une présomption selon laquelle une réclamation pour lésion professionnelle résultant d'une violence à caractère sexuel, si elle est accueillie, constituerait également du harcèlement psychologique, une présomption simple qui peut être repoussée conformément au *Code civil du Québec*¹².

2.2 Modifications aux règles relatives à l'accès au dossier médical du travailleur

Articles 38, 38.1 et 39 de la LATMP comme modifiés par les articles 5, 6 et 7 du projet de loi

38. L'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi.

[...]

~~Cependant, seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur a droit d'accès, sans frais, l'employeur n'a pas droit d'accès~~ au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur. Seul le professionnel de la santé désigné par l'employeur y a droit, sans frais.

[...]

38.1. L'employeur, ~~la personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne ou la personne qu'il autorise~~ ne doit pas utiliser ou communiquer les informations reçues en vertu de l'article 38 à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à cet employeur.

39. Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; ~~il peut, à cette occasion, faire à cet employeur~~ il ne peut, à cette occasion, communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

~~La personne~~ L'employeur ou la personne qu'il autorise à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis ~~qu'elle~~ qu'il reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.

Les articles 5, 6 et 7 du projet de loi apportent des modifications aux règles relatives au droit d'accès au dossier médical du travailleur que possède la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. L'article 16 du projet de loi prévoit la création d'infractions spécifiques en cas de contravention aux articles 38, 38.1 et 39 de la LATMP.

¹² Art. 2847 C.c.Q.

Précisons que ces articles du projet de loi visent tous les types de lésions professionnelles et pas seulement celles résultant de violence à caractère sexuel. Les articles 5 et 6 du projet de loi apportent ainsi des précisions aux articles 38 et 38.1 de la LATMP.

L'article 7 du projet de loi qui modifie l'article 39 de la LATMP vient, pour sa part, limiter les informations que le professionnel de la santé peut communiquer à l'employeur aux « informations nécessaires » pour lui faire un résumé du dossier médical du travailleur. L'interprétation de ce que constitue les « informations nécessaires » est laissée à l'appréciation du professionnel de la santé.

Les règles d'accès au dossier médical d'un travailleur doivent certes, être adéquatement balisées. Les modifications proposées au projet de loi, incluant la création d'infractions spécifiques en cas de contravention prévue à l'article 16 du projet de loi, démontrent tout le sérieux et l'importance que le législateur y accorde.

Nous estimons cependant que l'article 7 du projet de loi pourrait compromettre le droit à l'employeur à une défense pleine et entière, un des piliers de l'équité procédurale.

Nous invitons donc le législateur à réexaminer l'article 7 du projet de loi à la lumière de son objectif, qui ne nous semble pas clairement défini, considérant notamment que les articles 5 à 7 et l'article 16 du projet de loi visent l'ensemble des lésions professionnelles et pas uniquement celles résultant de violence à caractère sexuel.

Nous sommes d'avis à cet égard que le Rapport du Comité d'expertes pourrait s'avérer éclairant. Nous reproduisons ici la recommandation pertinente :

« **RECOMMANDATION 16** : Le Comité recommande que la LATMP soit modifiée pour moduler le droit d'accès au dossier de la lésion professionnelle par l'employeur en l'obligeant à nommer une autre personne pour exercer ce droit :

38. Sous réserve de l'article 38.2, l'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi... [...]

38.2. Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, l'employeur qui exerce son droit d'accès au sens de l'article 38 doit désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel, à cette fin. Cette personne ne peut pas être une personne visée par la réclamation du travailleur ni un proche de ce dernier au sens de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (chapitre P-9.2.1).

39. Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; il peut, à cette occasion, faire à cet employeur un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

La personne à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis qu'elle reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.

Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, le professionnel de la santé peut uniquement faire un résumé du dossier à la personne désignée par l'employeur aux termes de l'article 38.2. »

3. MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

3.1 Ajout d'un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique

Article 18 du projet de loi

18. L'article 81.19 de cette loi est modifié :

[...]

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

« Cette politique doit entre autres prévoir:

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

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

3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;

4° les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;

5° les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation;

6° le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;

7° les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.

Cette politique fait partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action, selon le cas, visé à l'article 59, 61.2 ou 199 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1).

Le projet de loi modifie l'article 81.19 de la LNT pour y ajouter un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique que tout employeur doit adopter.

En 2018, dans le cadre du projet de loi 176 qui a introduit l'obligation d'adopter une telle politique, le Barreau du Québec a préconisé de prévoir un contenu minimal à ladite politique, notamment pour énoncer les devoirs de l'employeur de manière plus précise et rassurer les salariés sur leurs droits et recours¹³.

Nous saluons l'ajout des dispositions prévues à l'article 18 du projet de loi qui vont dans le sens de nos recommandations.

3.2 Ajout d'un engagement de confidentialité à toute entente de règlement visant une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique

Art. 25 du projet de loi

25. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.16, du suivant :

« 123.17. Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent le préciser dans leur entente visant un tel règlement, et y indiquer le moment où la levée de cette obligation prend effet. »

L'article 25 du projet de loi introduit à la LNT une obligation de confidentialité aux parties à tout règlement qui intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique ainsi que la possibilité pour les parties de convenir de la levée de cette obligation de confidentialité.

Sans égard au choix fait par le législateur de prévoir l'inclusion systématique d'une obligation de confidentialité aux règlements intervenus à la suite d'une plainte¹⁴, nous jugeons important qu'il soit précisé qu'une telle obligation ne peut contrevenir aux règles relatives aux contrats contenues au *Code civil du Québec*, notamment celles qui prévoient qu'un contrat ne peut avoir une cause¹⁵ ou un objet¹⁶ contraire à l'ordre public ou que l'on ne peut transiger sur les questions qui intéressent l'ordre public¹⁷.

¹³ BARREAU DU QUÉBEC, Mémoire sur le projet de loi n° 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille*, 17 mai 2018, <https://www.barreau.qc.ca/media/gofdzqy0/20180516-ca-311.pdf>

¹⁴ Le projet de loi diffère à ce sujet de la recommandation n° 71 du Rapport du Comité d'expertes qui préconise le libellé suivant « 123.17 Lorsqu'une entente conclue entre les parties à la suite d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel comporte une clause de non-divulgaration, la durée d'une telle clause doit être limitée et précisée dans l'entente, à défaut de quoi cette clause est réputée nulle de nullité absolue. »

¹⁵ Art. 1411 C.c.Q.

¹⁶ Art. 1413 C.c.Q.

¹⁷ Art. 2632 C.c.Q.

Ainsi, on ne peut empêcher toute partie à un règlement de faire un signalement aux autorités concernées ou de collaborer aux enquêtes de ces autorités, soit, par exemple, la police si des éléments contenus à la plainte peuvent constituer des actes criminels ou encore un ordre professionnel en cas d'infractions à des obligations déontologiques d'un professionnel régi par le *Code des professions*¹⁸.

Nous soulignons également que si les clauses dites de « non-divulgence » dans les ententes de règlement de plaintes en milieu de travail peuvent, dans la plupart des cas, s'avérer appropriées et équitables pour toutes les parties, le recours abusif à de telles dispositions, notamment comme moyen de bâillonner une victime pour protéger la réputation d'un employeur, est un enjeu important et préoccupant.

Certaines provinces ont d'ailleurs légiféré pour encadrer le recours abusif à de telles clauses ou ententes¹⁹. Ces législations prévoient entre autres que des accords de non-divulgence dans des dossiers de discrimination ou harcèlement ne sont permis que s'il s'agit de la volonté de la personne victime et que cette dernière a pu obtenir des conseils juridiques indépendants à ce sujet.

Nous invitons donc le législateur à demeurer vigilant et à prévoir des mesures de suivi pour s'assurer que l'utilisation des clauses de confidentialité incluses aux règlements conclus à la suite de plaintes de harcèlement psychologique soit circonscrite aux objectifs légitimes poursuivis par ces types de clauses, et ce, pour toutes les parties à l'entente.

CONCLUSION

En conclusion, le Barreau du Québec salue le dépôt de ce projet de loi qui contribue à renforcer la prévention et la lutte au harcèlement psychologique et aux violences à caractère sexuel en milieu de travail.

Nous formulons toutefois certains commentaires afin de le bonifier et invitons le législateur à revoir certains éléments au vu ses objectifs.

Nous offrons toute notre collaboration pour que les modifications nécessaires pour atteindre les objectifs soient adoptées.

¹⁸ RLRQ, c. C-26.

¹⁹ Voir notamment la loi adoptée à l'Île du Prince-Édouard, [Non-disclosure Agreements Act \(princeedwardisland.ca\)](https://www.princeedwardisland.ca/en/legislation/non-disclosure-agreements-act) et le projet de loi à l'étude en Ontario, [projet de loi 124, Loi de 2023 visant à mettre fin à l'utilisation d'accords de non-divulgence à mauvais escient - Assemblée législative de l'Ontario \(ola.org\)](https://www.ola.org/en/legislation/proj124). Voir également la résolution de l'Association du Barreau canadien : [Principes de prévention du recours abusif aux ententes de confidentialité dans les cas de mauvais traitements ou de harcèlement](#).