CET – 028M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

MÉMOIRE DU BARREAU DU QUÉBEC

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*

Présenté à la Commission de l'économie et du travail

17 mai 2018

Barreau du Québec

Mission du Barreau du Québec

Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec surveille l'exercice de la profession, fait la promotion de la primauté du droit, valorise la profession et soutient ses membres dans l'exercice du droit.

Remerciements

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

M^e^ Serge Belleau, président
M^e^ Richard Auclair
M^e^ Caroline Dussault
M^e^ Stéphanie Laurin
M^e^ Geneviève-Andrée Loriot
M^e^ Isabelle Montpetit
M^e^ Fernand Poupart
M^e^ David Rhéaume
M^e^ Pierre-Luc Thibault
M^e^ Charles Wagner

Le Barreau du Québec remercie également M^e^ Fanie Pelletier, conseillère à l'équité.

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

M^e^ Réa Hawi

Édité en mai 2018 par le Barreau du Québec

ISBN (PDF) : 978-2-924857-36-6

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018
Dépôt légal — Bibliothèque et Archives Canada, 2018

Vue d'ensemble de la position du Barreau du Québec

- ✓ Le Barreau du Québec salue la volonté d'élargir l'interdiction des disparités de traitement, mais est d'avis que l'expression « statut d'emploi » devrait être précisée
- ✓ Le Barreau du Québec est d'avis que le mode de calcul des indemnités pour les salariés rémunérés à commission devrait être précisé
- ✓ Le Barreau du Québec accueille favorablement la possibilité de convenir d'un étalement des heures de travail sans l'autorisation de la CNESST, mais suggère de préciser les conditions dans le cas de prorogation de l'accord
- ✓ Le Barreau du Québec salue l'ajout de l'absence pour cause de violence conjugale, mais suggère de prévoir une définition ou des précisions quant aux circonstances y donnant droit
- ✓ Le Barreau du Québec accueille favorablement les précisions concernant le harcèlement sexuel et recommande de référer également aux motifs de harcèlement contenus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*
- ✓ Le Barreau du Québec salue l'ajout de l'obligation de l'employeur d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes et recommande de prévoir dans la loi un cadre minimal pour ces politiques similaire à celui qui est prévu pour les établissements d'enseignement supérieur

Table des matières

INTRODUCTION 5

1. LES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT (ART. 41.1, 74.1 ET 87.1 LNT) 5

2. LE PAIEMENT DU SALAIRE (ART. 42 LNT) 7

3. LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À COMMISSION 7

4. L'ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL (ART. 53 LNT) 8

5. LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS (ART. 75 LNT) 9

6. L'ABSENCE POUR CAUSE DE VIOLENCE CONJUGALE (ART. 79.1 LNT) 9

7. LA DÉFINITION DE « PARENT » (ART. 79.6.1 LNT) 11

8. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (ART. 81.18 ET 81.19 LNT) 12

8.1 Les comportements à caractère sexuel 12

8.2 L'adoption d'une politique de prévention et de traitement des plaintes 13

9. DISPOSITION TRANSITOIRE 16

INTRODUCTION

Le Barreau du Québec a pris connaissance avec grand intérêt 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* (ci-après « projet de loi ») et souhaite vous faire part de ses commentaires.

Le Barreau du Québec accueille favorablement ce projet de loi et salue l'intervention du législateur sur des matières sensibles pour la qualité du milieu de travail et des rapports individuels de travail de l'ensemble des salariés du Québec. Parmi ces matières, notons la conciliation famille-travail, l'élargissement des limites aux clauses de disparité de traitement, l'étalement des heures de travail, l'encadrement des obligations de l'employeur d'un travailleur étranger temporaire, l'autorisation d'absence pour cause de violence conjugale ainsi que l'obligation de l'employeur d'adopter et de rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

Cependant, ce projet de loi rate l'opportunité d'aller plus loin sur la rémunération des salariés rémunérés à commission, la définition de la violence conjugale et la portée de l'interdiction du harcèlement psychologique en milieu de travail.

La mission principale du Barreau du Québec étant la protection du public[1], celle-ci l'amène à assumer un rôle social de premier plan dans la promotion de la primauté du droit. C'est dans ce contexte que le Barreau du Québec vous fait part de ses commentaires sur les enjeux essentiellement juridiques posés par ce projet de loi, sans commenter d'autre part les enjeux économiques importants ainsi créés.

1. LES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT (ART. 41.1, 74.1 ET 87.1 LNT)

L'article 4 du projet de loi propose de modifier l'article 41.1 LNT de la façon suivante :

Art. 41.1 LNT tel que modifié par le projet de loi
41.1. Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti ~~aux autres~~ à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement~~, pour le seul motif que ce salarié~~ uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. ~~Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum.~~

[1] *Code des professions*, RLRQ, c. C-26, art. 23.

L'article 12 du projet de loi propose de modifier l'article 74.1 LNT de la façon suivante :

Art. 74.1 LNT tel que modifié par le projet de loi
74.1. Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé ~~aux autres~~ à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement ~~pour le seul motif qu'il~~ uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

L'article 32 du projet de loi propose d'ajouter un troisième alinéa à l'article 87.1 LNT comme suit :

Art. 87.1 LNT tel que modifié par le projet de loi
87.1. […] Est également interdite une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

D'une part, le Barreau du Québec note que les termes « à ses autres salariés » ajoutés aux articles 41.1 et 74.1 LNT précisent ces textes, puisque l'on comprend clairement que les salariés visés sont ceux qui travaillent pour l'employeur en vertu d'un contrat de travail conclu avec celui-ci.

D'autre part, le Barreau du Québec constate que l'on souhaite élargir et assurer plus efficacement la sanction de l'interdiction des clauses de disparité de traitement par le biais des modifications apportées à l'article 87.1 LNT et de l'ajout à l'article 35 du projet de loi d'un recours spécifique en cette matière. Le Barreau du Québec salue cette intervention législative cohérente avec le droit à l'égalité dans le traitement des salariés effectuant un travail équivalent dans le même établissement[2].

Cependant, l'expression « statut d'emploi » porte à confusion et il y aurait lieu de clarifier les articles 41.1 et 74.1 comme proposés. En effet, il n'est pas précisé ce qui peut distinguer et définir le statut d'emploi d'un salarié autrement que le nombre d'heures par semaine pendant lesquelles il travaille habituellement. Ainsi, à titre d'exemple, la nature temporaire et à durée limitée ou intermittente de son lien d'emploi définit-elle également le statut d'emploi du salarié travaillant par ailleurs à temps plein? De même, qu'en est-il du salarié pendant sa période de probation ou d'essai?

[2] *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 19.

2. LE PAIEMENT DU SALAIRE (ART. 42 LNT)

L'article 6 du projet de loi propose de modifier l'article 42 LNT de la façon suivante :

> Art. 42 LNT tel que modifié par le projet de loi
>
> **42.** Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée ~~ou par chèque~~, par chèque ou par virement bancaire. Le paiement peut être fait par virement bancaire si une convention écrite ou un décret le prévoit.
>
> Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception.

Le Barreau du Québec salue l'ajout à titre de règle et non plus d'exception de la possibilité de payer le salaire par virement bancaire. Cette disposition devait être modernisée.

Cependant, la deuxième phrase du premier alinéa laisse perdurer une procédure inutile puisque le paiement par virement bancaire implique nécessairement la communication par le salarié des informations utiles à cette fin et donc l'expression de son consentement à ce mode de paiement. Par conséquent et pour éviter toute ambiguïté créée par une procédure inutile, la seconde phrase du premier alinéa de l'article 42 LNT devrait être supprimée.

3. LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À COMMISSION

L'article 7 du projet de loi modifie l'alinéa 4 de l'article 50 LNT pour étendre les modalités de calcul déjà établies pour les salariés à pourboire au calcul de l'indemnité due dans le cas des nouvelles dispositions touchant les congés pour cause de maladie ou pour raisons familiales ou parentales :

> Art. 50(4) LNT tel que modifié par le projet de loi
>
> **50.** […]
>
> Toutefois, une indemnité prévue à l'un des articles 58, 62, 74, 76, ~~80, 81, 81.1 et 83~~ 79.2, 79.16, 80, 81, 81.1, 83 et 84.0.13 se calcule, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

Le Barreau du Québec invite le législateur à profiter de l'occasion pour préciser, dans le projet de loi, par une disposition parapluie, le mode de calcul de l'indemnité due dans les cas énumérés à l'article 50 LNT au salarié rémunéré en tout ou en partie à commission (sauf à ceux identifiés à l'article 77 LNT). Seuls les articles 62 et 83 LNT précisent déjà pour ces salariés un mode de calcul de l'indemnité du jour férié, d'une part, et de l'indemnité compensatrice de l'avis écrit de cessation d'emploi, d'autre part. Incidemment, le Barreau du Québec s'interroge sur la formulation différente de ces deux dispositions qui traitent pour l'une du salaire gagné au cours d'une période de 12 semaines alors que l'autre traite du salaire versé au cours d'une

période de trois mois. Il serait utile de profiter de la disposition parapluie dont le Barreau du Québec préconise l'adoption pour corriger ce qui nous semble être une anomalie.

4. L'ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL (ART. 53 LNT)

L'article 8 du projet de loi propose d'ajouter un troisième alinéa à l'article 53 LNT concernant l'étalement des heures de travail :

> Art. 53 LNT tel que modifié par le projet de loi
>
> **53.** Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.
>
> Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.
>
> L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également :
>
> 1° l'accord, d'une durée maximale de six mois, est constaté par écrit au moins 30 jours avant le début de la première période d'étalement visée par cet accord;
>
> 2° les heures sont étalées sur une période maximale de quatre semaines;
>
> 3° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Le Barreau du Québec accueille favorablement cette modification qui permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un étalement des heures de travail sans obtenir l'autorisation de la CNESST. L'étalement est une mesure utile à la conciliation du travail avec les obligations familiales du salarié et peut s'avérer nécessaire et bénéfique tant à l'employeur qu'au salarié. Tous gagneraient à ce que le processus pour le mettre en place soit le plus simple et efficace possible.

Dans ce contexte, le Barreau du Québec estime que l'obligation pour les parties de constater leur accord au moins 30 jours avant le début de la première période d'étalement limite inutilement leur liberté contractuelle et peut avoir des conséquences inutilement fâcheuses sur la validité de l'accord lorsque le délai n'a pu, à titre d'exemple, être respecté avant le début des activités saisonnières ou intermittentes de l'établissement. Si un délai doit être imposé aux parties dans ces circonstances, ce qui ne nous paraît pas essentiel, il nous semble qu'il devrait être d'une moindre durée.

En outre, le Barreau du Québec s'interroge sur les conditions applicables lorsque les parties souhaitent proroger l'accord. Dans ce cas, est-ce que le délai de 30 jours au premier paragraphe de l'alinéa 3 s'applique? Comme rédigé, ce texte peut porter à le croire et devrait être précisé si c'est là le souhait du législateur.

Par contre, si les parties souhaitent ainsi prolonger la durée de l'accord, il ne nous semble pas nécessaire de le constater au moins 30 jours avant le terme. À tout le moins, les parties devraient pouvoir s'entendre sur un délai moindre pour en convenir ou avoir la liberté de convenir d'un renouvellement tacite sauf avis contraire.

Un quatrième paragraphe pourrait être ajouté au troisième alinéa pour amener ces précisions dans le cas de la prorogation de l'accord.

5. LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS (ART. 75 LNT)

L'article 13 du projet de loi propose de modifier ainsi l'article 75 LNT concernant l'indemnité afférente au congé annuel pour les travailleurs saisonniers :

> Art. 75 LNT tel que modifié par le projet de loi
>
> **75**. Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire.
>
> Toutefois, dans le cas ~~d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière~~ où la nature saisonnière ou autrement intermittente des activités d'un employeur le justifie, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire et lui être versée selon les mêmes modalités.

La modification proposée au second alinéa en élargit la portée puisqu'actuellement, on ne vise que les travailleurs agricoles. Par contre, le Barreau du Québec s'interroge sur la suffisance de la portée de cette modification puisque le texte pourrait avantageusement couvrir également la situation du salarié appelé, pour une autre raison que la nature des activités de l'employeur, à offrir une prestation de travail intermittente ou temporaire et à durée déterminée.

6. L'ABSENCE POUR CAUSE DE VIOLENCE CONJUGALE (ART. 79.1 LNT)

L'article 14 du projet de loi propose de modifier ainsi l'article 79.1 LNT pour ajouter la violence conjugale aux causes pouvant justifier une absence :

> Art. 79.1 al. 1 LNT tel que modifié par le projet de loi
>
> **79.1.** 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 ~~ou d'accident~~, d'accident ou de violence conjugale dont il a été victime.

L'article 16 du projet de loi propose de modifier également l'article 79.2 LNT pour faire en sorte que les deux premières journées prises annuellement en vertu de l'article 79.1 LNT soient rémunérées.

Le Barreau du Québec salue cet ajout qui vise à soutenir les victimes de violence conjugale. Ainsi, le Québec emboîte le pas au Manitoba et à l'Ontario qui ont adopté des mesures

semblables en 2016 et 2017 ainsi qu'au Nouveau-Brunswick et à la Nouvelle-Écosse, qui ont tout récemment adopté des projets de loi en ce sens[3]. Aussi, le gouvernement fédéral a annoncé récemment qu'il envisage de modifier le *Code canadien du travail* pour inclure cinq jours de congé payés pour violence conjugale pour les travailleurs dans les milieux de travail sous réglementation fédérale[4].

Cependant, le Barreau du Québec est préoccupé par l'absence au projet de loi d'une définition de la violence conjugale et de précisions sur les circonstances donnant droit au salarié victime de violence conjugale de s'absenter du travail. Ces lacunes sont de nature à créer une incertitude sur ces deux questions qui sont déterminantes sur le droit du salarié à cet égard.

Au Manitoba, le *Code des normes d'emploi*[5] prévoit un congé en cas de violence familiale. De même, on prévoit une définition de « violence familiale » ainsi que les circonstances y donnant droit :

> « **Définition**
> **59.11(1)** Dans le présent article, « violence familiale » s'entend de toute violence au sens du paragraphe 2(1.1) de la *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel* découlant d'un acte ou d'une omission de la part d'une personne visée au paragraphe 2(1) de cette loi.
>
> […]
> **Motifs des congés en cas de violence familiale**
> **59.11(3)** L'employé peut uniquement prendre un congé en cas de violence familiale pour l'un ou plusieurs des motifs suivants :
>
> a) obtenir des soins médicaux pour lui-même ou un de ses enfants à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique, causée par la violence familiale;
>
> b) obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes;
>
> c) obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles;
>
> d) déménager de façon temporaire ou permanente;
>
> e) obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou en découlant, ou participer à de telles instances;
>
> f) tout autre motif prévu par règlement. »

[3] Au Nouveau-Brunswick, le projet de loi 44, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*, traite de congés pour « violence familiale » aux articles 6 et 7. Voir, en ligne : <http://www.gnb.ca/legis/bill/pdf/58/4/Bill-44.pdf>. Il a été sanctionné le 16 avril 2018. En Nouvelle-Écosse, le Bill nº 107, *Labour Standards Code (amended)*, traite également d'absence pour des victimes de violence conjugale. Voir, en ligne : <https://nslegislature.ca/fr/legc/bills/63rd_1st/1st_read/b107.htm>. Il a été sanctionné le 18 avril 2018.
[4] GOUVERNEMENT DU CANADA, Budget 2018, en ligne : <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-fr.pdf>, p. 227.
[5] C.P.L.M. c. E110.

Toujours au Manitoba, la *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel*[6] définit comme suit la « violence familiale » :

> « **Sens de "violence familiale"**
> **2(1.1)** Constitue de la violence familiale le fait pour une personne :
>
> a) de commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieux qui entraînent des dommages corporels ou matériels ou de menacer de les commettre;
>
> b) de commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieux qui entraînent des craintes fondées de dommages corporels ou matériels ou de menacer de les commettre;
>
> c) de se conduire à l'endroit d'une autre personne d'une manière qui constitue, en tout état de cause, de la violence psychologique ou émotive;
>
> d) de tenir une autre personne en isolement forcé;
>
> e) de se livrer à de la violence sexuelle à l'endroit d'une autre personne. »

En Ontario, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*[7] prévoit également un congé en cas de violence familiale ou sexuelle ainsi que les circonstances y donnant droit :

> « **Congé en cas de violence familiale ou sexuelle**
> **49.7.** […]
>
> **Droit au congé**
> (2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé si lui-même ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et qu'il prend le congé pour un ou plusieurs des motifs suivants :
>
> 1. Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou un de ses enfants à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.
>
> 2. Obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes pour lui-même ou un de ses enfants.
>
> 3. Obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles pour lui-même ou un de ses enfants.
>
> 4. Déménager de façon temporaire ou permanente.
>
> 5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou sexuelle ou en découlant, ou participer à de telles instances.
>
> 6. Tout autre motif prescrit. »

7. LA DÉFINITION DE « PARENT » (ART. 79.6.1 LNT)

L'article 17 du projet de loi propose l'ajout de l'article 79.6.1 LNT pour préciser la notion de « parent » et l'élargir pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1 LNT. Pour faciliter la

[6] C.P.L.M. c. D93.
[7] L.O. 2000, c. 41.

consultation de la loi, il nous semble préférable que les définitions applicables soient regroupées au même endroit, soit à l'article 1 LNT.

8. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (ART. 81.18 ET 81.19 LNT)

8.1 Les comportements à caractère sexuel

L'article 30 du projet de loi propose de modifier ainsi l'article 81.18 LNT pour préciser que des comportements, paroles, actes ou gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique :

> Art. 81.18 LNT tel que modifié par le projet de loi
>
> **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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.
>
> Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

En plus de la précision concernant le harcèlement sexuel, il serait opportun de référer également au harcèlement lié à l'un des motifs contenus dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[8] :

> « **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. »

L'article 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[9] proscrit clairement le harcèlement fondé sur l'un des motifs énumérés à l'article 10. Cette protection contre ces types de harcèlement existe donc déjà dans le milieu de travail comme partout ailleurs et le Barreau du Québec conçoit mal les raisons pour lesquelles l'article 30 du projet de loi prend soin de préciser que le harcèlement psychologique comprend la conduite vexatoire fondée sur le sexe sans compléter cette précision pour viser clairement tous les motifs de harcèlement illicite. Cette apparente catégorisation ne peut être que source de confusion en ce qu'elle paraît bien

[8] Préc., note 2.
[9] *Id.*

inutilement hiérarchiser les motifs de harcèlement psychologique illicite pour n'en prioriser qu'un seul type.

Le « Canevas pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail » proposé par la CNESST confirme d'ailleurs cette approche globale et inclusive de l'interdiction du harcèlement psychologique en milieu de travail :

> « De façon à mieux en saisir la portée, il est opportun de mentionner, dans la politique, que la définition inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, 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. »[10]

8.2 L'adoption d'une politique de prévention et de traitement des plaintes

L'article 31 du projet de loi propose de modifier ainsi l'article 81.19 LNT pour obliger l'employeur à adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes :

Art. 81.19 LNT tel que modifié par le projet de loi
81.19. Tout salarié 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 salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

Le Barreau du Québec salue cet ajout de nature à clarifier les obligations de l'employeur. L'article 81.19 LNT oblige déjà l'employeur à mettre en place des mesures concrètes pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail, mais la loi est actuellement « silencieuse quant aux moyens qui doivent être pris par l'employeur pour satisfaire aux devoirs qui lui sont imposés »[11]. Cela dit, la jurisprudence a établi que l'employeur devait, à cette fin, adopter une politique et la communiquer à ses salariés :

> « La prévention du harcèlement psychologique nécessite minimalement l'existence d'une politique ou directive l'interdisant ainsi qu'un processus traitant de ses possibles manifestations. »[12]

[10] En ligne : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/canevas_politique_grande_entreprise.pdf>. Il faudrait par contre ajouter « l'identité ou l'expression de genre » aux motifs prévus.
[11] *Association des médecins résidents de Québec* c. *Leclerc*, 2014 QCCA 2374, par. 21 (demande d'autorisation d'appel rejetée, C.S.C., 2015-07-09, 36308).
[12] *Larivière* c. *Collectif de psychothérapie populaire de la Rive-Sud*, 2012 QCCRT 111, par. 229. Voir aussi : *Lachapelle-Welman et 3233430 Canada inc. (Portes et fenêtres ADG)*, 2016 QCTAT 3557; *Goulet* c. *Coopérative de services à domicile Beauce-Nord*, 2012 QCCRT 580, D.T.E. 2013T-58 (C.R.T.) (révision refusée).

Par conséquent, la modification apportée à l'article 81.19 LNT confirme l'état du droit à cet égard, mais l'intervention législative reste selon nous insuffisante.

Le Barreau du Québec est d'avis qu'il faut aller plus loin et prévoir dans la loi un contenu minimal pour les politiques de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Cela servirait à guider les employeurs sur le contenu de leurs politiques et à rassurer les salariés sur leurs droits et recours. Les salariés trouveraient ainsi confirmation dans la loi de leur droit d'être écoutés et de l'obligation de l'employeur de trouver des solutions.

Récemment, la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*[13] a mis en place des mesures pour obliger les établissements d'enseignement supérieur à adopter, avant le 1er janvier 2019, une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Parmi ces mesures, cette loi détermine les éléments qui doivent être prévus à la politique[14], dont la description des actions qui doivent être entreprises lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à la connaissance de l'établissement et la description des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes et des renseignements reçus. De plus, la loi oblige l'établissement à réviser sa politique au moins une fois tous les cinq ans[15] et à rendre compte de son application[16].

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*[17] en Ontario, qui constitue un autre exemple[18], prévoit également des obligations précises et plus contraignantes. Plus particulièrement, les articles 32.0.6 et 32.0.7(1) de la loi ontarienne énoncent les sujets que la politique adoptée par l'employeur doit contenir et les devoirs de l'employeur :

> « **32.0.6** (1) L'employeur, en consultation avec le comité ou le délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, élabore et maintient un programme écrit de mise en œuvre de la politique concernant le harcèlement au travail exigée à l'alinéa 32.0.1 (1) b).
>
> **Contenu**
> (2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le programme :
>
> a) inclut les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de harcèlement au travail à l'employeur ou au superviseur;
>
> b) inclut les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de harcèlement au travail à une autre personne que l'employeur ou le superviseur s'il est le prétendu harceleur;
>
> c) énonce la manière dont l'enquête sur les incidents ou les plaintes de harcèlement au travail se déroulera et les mesures qui seront prises pour y faire face;
>
> d) énonce la manière dont les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou une plainte de harcèlement au travail, y compris les renseignements identificatoires au sujet des particuliers impliqués, demeureront confidentiels, sauf si leur divulgation

[13] RLRQ, c. P-22.1 (projet de loi nº 151).
[14] *Id.*, art. 3.
[15] *Id.*, art. 11.
[16] *Id.*, art. 12.
[17] L.R.O. 1990, c. O.1.
[18] On peut consulter également la Partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, DORS/86-304, qui énonce un cadre pour l'adoption d'une politique ainsi que le mécanisme d'enquête sur les cas de violence au travail, dont la violence psychologique.

est nécessaire pour enquêter ou prendre des mesures correctives à l'égard de l'incident ou de la plainte, ou encore si elle est exigée par la loi;

e) énonce la manière dont le travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement au travail et le prétendu harceleur, s'il s'agit d'un travailleur de l'employeur, seront informés des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été ou seront prises à l'issue de l'enquête;

f) inclut les éléments prescrits.

[…]
32.0.7 (1) Pour protéger les travailleurs de tout harcèlement au travail, l'employeur doit veiller à ce qui suit :

a) l'enquête appropriée dans les circonstances est menée sur les incidents et les plaintes de harcèlement au travail;

b) le travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement au travail et le prétendu harceleur, s'il s'agit d'un travailleur de l'employeur, sont informés par écrit des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été ou seront prises à l'issue de l'enquête;

c) le programme élaboré en application de l'article 32.0.6 est examiné aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année, pour qu'il mette adéquatement en œuvre la politique concernant le harcèlement au travail exigée à l'alinéa 32.0.1 (1) b);

d) les autres devoirs prescrits sont accomplis. »

La loi ontarienne oblige ainsi l'employeur à la tenue d'une enquête et prévoit deux garanties procédurales importantes : un cadre concernant la confidentialité de l'information reçue pendant l'enquête et l'obligation pour l'employeur de communiquer les résultats de cette enquête. La confidentialité rassure non seulement les personnes concernées par l'enquête sur le traitement des informations recueillies, mais également l'employeur sur la mesure de ses obligations et des bonnes pratiques à adopter en cette matière, dont la préservation de la confidentialité de la plainte et de l'existence même de l'enquête à son sujet ainsi que la confidentialité des renseignements personnels concernant les personnes en cause[19]. Par ailleurs, la divulgation ciblée des résultats garantit la crédibilité de l'exercice et marque la volonté de l'employeur de contrer le harcèlement psychologique au travail.

La loi ontarienne exige également que l'employeur examine la politique ainsi que son programme de mise en œuvre au moins une fois par année[20] afin que la mise en œuvre se fasse de manière adéquate.

Le Barreau du Québec est donc d'avis que la LNT devrait prévoir un cadre plus précis sur les obligations de l'employeur et la façon dont celles-ci doivent se traduire. Il serait utile d'énoncer les devoirs de l'employeur d'une manière plus précise tout en prenant garde de ne pas alourdir la loi. Il est possible de garder un équilibre entre souplesse et précision et de prévoir des mesures plus contraignantes tout en évitant de mettre en place des obstacles à une gestion des

[19] Voir également : BARREAU DU QUÉBEC, *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail*, p. 13 à 18, en ligne : <https://www.barreau.qc.ca/media/1333/guide-enquetes-plaintes.pdf>.
[20] *Id.*, art. 32.0.1 par. (1)c) et 32.0.7 par. (1)c).

ressources humaines adaptée à la réalité des entreprises. Les employeurs devraient être capables d'adapter leurs actions aux circonstances dans lesquelles ils évoluent[21] tout en respectant un cadre minimal comprenant la tenue d'une enquête sur les allégations de la plainte, si cette enquête est appropriée dans les circonstances.

En ce sens, le Barreau du Québec suggère l'inclusion de balises précises dans la LNT de la nature de celles adoptées par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*[22] en ajoutant l'obligation de la tenue d'une enquête sur les allégations de la plainte si les circonstances le justifient.

9. DISPOSITION TRANSITOIRE

L'article 46 du projet de loi prévoit une date d'entrée en vigueur de l'article 87.1 LNT proposé de la manière suivante :

> Art. 46 du projet de loi
>
> **46.** Le troisième alinéa de l'article 87.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), tel qu'édicté par l'article 32 de la présente loi, ne s'applique pas à une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche qui existait le (*indiquer ici la date qui précède celle de l'entrée en vigueur de l'article 32 de la présente loi*).

Cet article, comme rédigé, peut donner lieu à des interprétations différentes et devrait être clarifié. Si l'on souhaite préserver les conventions ou décrets qui existaient à une date antérieure à celle de l'entrée en vigueur de l'article 32 du projet de loi et donc en cours au moment de l'entrée en vigueur de cet article, il faudrait le préciser. Si ce n'est pas le cas, le Barreau du Québec s'inquiète de la volonté du législateur d'appliquer les modifications apportées à l'article 87.1 LNT à ces conventions ou décrets, ce qui porterait atteinte à des situations existant valablement avant l'entrée en vigueur de cette modification à l'article 87.1 LNT. La règle générale veut pourtant que des actes accomplis valablement ne soient pas par la suite invalidés par une norme qui n'existait pas au moment de leur accomplissement, sauf volonté expresse du législateur au contraire. La sécurité juridique des conventions ne doit généralement pas être mise en cause par une intervention législative postérieure[23]. Le Barreau du Québec considère qu'il appartient au législateur de justifier l'invalidation d'actes juridiques posés valablement avant l'entrée en vigueur du projet de loi.

[21] *Association des médecins résidents de Québec* c. *Leclerc*, préc., note 11, par. 21, citant Nathalie-Anne BÉLIVEAU, *Les normes du travail*, 2e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, p. 740.
[22] Préc., note 13.
[23] Pierre-André CÔTÉ, *Interprétation des lois*, 4e éd., Montréal, Éditions Thémis, 2009, par. 474.