

**Mémoire du Comité d'expertes chargées d'analyser les recours en matière de harcèlement  
sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail**

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

## **Dix propositions incontournables pour bonifier le projet de loi**

**Me Rachel Cox, professeure, Département des sciences juridiques, UQAM  
Me Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure, Faculté de droit, Université de Montréal  
Me Anne-Marie Laflamme, Ad. E., professeure et doyenne, Faculté de droit, Université Laval**

**Janvier 2024**

## Le Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel au travail

Le Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel au travail a été créé à la suite d'un constat du [Rapport du comité d'expert.e.s sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale \(2020\)](#). Intitulé « Rebâtir la confiance », ce rapport conclut qu'en droit du travail, « La pluralité des recours est déroutante pour les personnes victimes. Dans certains cas, elle peut même entraver l'accès à la justice. ». Ce Rapport recommandait donc au gouvernement de constituer un groupe de travail chargé d'étudier la question. En conséquence, le 1<sup>er</sup> février 2022, un Comité composé de trois expertes issues du milieu universitaire a été créé dont le mandat consistait à :

- évaluer, dans leur globalité, la cohérence et l'efficacité des recours dont peut se prévaloir une personne victime d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail, tant au regard des lois du travail;
- étudier le traitement des agressions à caractère sexuel et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail, y compris la cohérence, la simplicité et l'efficacité des recours disponibles.

Le Comité devait également présenter des recommandations basées sur des données probantes, entre autres, mais non exclusivement, concernant la possibilité d'adopter une loi spécifique pour contrer le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail.

Afin de réaliser son mandat, le Comité a procédé à une recension de la jurisprudence et de la littérature. Il a conclu des ententes de collaboration avec la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) lui permettant de consulter des dossiers de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel. Il a eu accès à des documents administratifs portant sur le processus de traitement des plaintes et recours. Il a organisé des entretiens avec des personnes œuvrant au sein de ces organisations, ainsi qu'au sein du Tribunal administratif du travail (TAT). Il a consulté la Conférence des arbitres du Québec, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Outre ces chantiers de recherche, le Comité a tenu sept séances de consultations publiques. Il a rencontré 30 groupes au cours de ces séances, dont douze organismes communautaires, huit centrales syndicales, un ordre professionnel, huit groupes patronaux et un organisme public. Il a entendu le témoignage de plusieurs victimes. Il a reçu 19 mémoires. Finalement, le Comité a organisé et conduit sept *focus groups* auprès de différentes parties prenantes pour parachever les pistes de solution envisagées.

Au printemps 2023, le Comité d'expertes déposait un rapport de plus de 300 pages intitulé *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* ([Rapport du Comité](#)). Basé sur des données probantes, le rapport comporte 82 recommandations visant à améliorer la réponse du droit du travail aux personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel.

## Avant-propos

Les membres du Comité saluent l'initiative du ministre du Travail de mener une réforme législative visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans le cadre du travail. En effet, la nécessité d'une telle réforme ressort nettement des constats troublants de l'enquête que nous avons menée à la demande du ministre en 2022 ([Rapport du Comité](#)).

Le Projet de loi 42 contient plusieurs mesures susceptibles de contribuer grandement à la prévention des violences à caractère sexuel dans le cadre du travail, ce qui constitue une excellente nouvelle pour le droit à l'égalité des femmes au travail ainsi que pour celui d'autres groupes à risque. Les membres du Comité tiennent à souligner cet investissement judicieux dans la prévention laquelle, à terme, est la meilleure, voire la seule réponse à apporter aux violences à caractère sexuel dans le cadre du travail, lesquelles ne sont en aucun cas des comportements tolérables.

Par ailleurs, les membres du Comité croient néanmoins qu'à certains égards, le Projet de loi 42 ne répond pas pleinement aux enjeux documentés dans le rapport rendu public en mai 2023. Dans certains cas, la modification proposée risque d'ajouter inutilement à la complexité du cadre juridique. À d'autres occasions, les membres du Comité croient qu'il y a une opportunité manquée de rendre plus cohérentes et plus efficaces les lois du travail au Québec.

Dans les pages qui suivent, nous traiterons d'abord des éléments positifs de la réforme proposée (section A) pour ensuite examiner, pour chaque régime, certains éléments qu'il faut à tout prix corriger dans le Projet de loi 42 ainsi que des modifications susceptibles de bonifier les dispositions actuelles du Projet de loi (section B).

L'avis du Comité quant à l'ensemble des modifications législatives qui s'imposent pour améliorer la réponse du droit du travail aux personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel a été exposé longuement dans le [Rapport du Comité](#) diffusé en mai 2023. Nous ne reviendrons pas sur chacune d'elle mais réitérons que ces recommandations forment un tout difficilement dissociable. Toutefois, sachant qu'à l'instar du mandat qui nous a été confié, le ministre est à la recherche de pistes de solution basées sur les données probantes, nous soumettons dans le présent mémoire des propositions de modifications qui nous semblent incontournables afin de bonifier le Projet de loi présenté.

## SOMMAIRE DES PROPOSITIONS DU COMITÉ

### LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

**# 1** : Imputer le coût des prestations dues en raison de TOUTE lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel aux employeurs de toutes les unités en supprimant le dernier alinéa de la modification proposée par l'art 12 du Projet de loi 42 à l'actuel art 327 LATMP.

**# 2** : Supprimer les mots « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé » de l'art 28.0.1 du Projet de loi 42.

**# 3** : À l'art 8 du Projet de loi 42, remplacer le chiffre « 17 » soit par le chiffre « 40 »

*NB Il s'agit des heures hebdomadaires aux fins du calcul de l'indemnité de remplacement du revenu des personnes victimes aux études ayant moins de 18 ans.*

**# 4** : Amender le Projet de loi 42 pour ajouter l'alinéa suivant à l'art 352 LATMP : « Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent. »

**# 5** : Amender le Projet de loi 42 pour ajouter l'alinéa suivant à l'art 129 LATMP : « Lorsque la Division des Normes du travail de la Commission considère qu'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits est recevable, la demande est présumée fondée aux fins de l'alinéa précédent. »

*NB Il s'agit de ne plus retarder le versement de l'indemnité du remplacement du revenu en attendant la fin de l'enquête de la Division des Normes du travail en lien avec les mêmes faits.*

### LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)

**# 6** : Ajouter une disposition au Projet de loi 42 prévoyant qu'à défaut pour la CNESST d'adopter un règlement sur les violences à caractère sexuel dans un délai de deux ans, le gouvernement édicte lui-même un règlement à ce sujet.

**# 7** : Ajouter une disposition au Projet de loi 42 permettant à l'inspecteur de la CNESST d'ordonner la tenue, par un tiers neutre et possédant les compétences requises, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel, et ce, aux frais de l'employeur.

## CODE DU TRAVAIL

[# 8](#) : Modifier l'article 1 du Projet de loi 42 pour que le nouvel article 100.0.0.1 du Code du travail se lise ainsi :

100.0.0.1. L'arbitre qui procède à l'arbitrage d'un grief ~~relatif à une conduite de harcèlement psychologique~~ soulevant un enjeu de violence à caractère sexuel au sens de la ~~Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1)~~ Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) doit avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel dont les conditions sont déterminées par le ministre.

## LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)

[# 9](#) : Prévoir dans le Projet de loi 42 une modification de l'art 123.16 de la LNT afin de prévoir simplement qu'il ne peut y avoir de double indemnisation.

[# 10](#) : Prévoir dans le Projet de loi 42 une disposition faisant en sorte qu'en cas de harcèlement discriminatoire incluant le harcèlement à caractère sexuel, même si la conduite n'a pas été portée à l'attention de l'employeur, la plainte pour harcèlement psychologique puisse néanmoins être accueillie et les remèdes usuels puissent être octroyés.

## Table des matières

Le Comité d’expertes chargé d’analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d’agression à caractère sexuel au travail .....	2
Avant-propos .....	3
SOMMAIRE DES PROPOSITIONS DU COMITÉ .....	4
Table des matières .....	6
A. Des éléments positifs de la réforme proposée .....	7
Loi sur les normes du travail (LNT) .....	7
Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) .....	7
Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).....	8
B. Aspects du Projet de loi 42 à modifier .....	8
Régime de la LATMP .....	8
1. La judiciarisation maintenue lorsque c’est l’employeur qui a victimisé la travailleuse .....	8
2. La présomption de connexité : la violence à caractère sexuel n’est PAS une affaire privée .....	10
3. L’indemnisation des personnes étudiant à temps plein et ayant moins de 18 ans .....	10
4. Les réclamations déposées plus de deux ans après les faits .....	12
5. Permettre aux personnes victimes d’exercer tous leurs droits .....	13
Régime de la LSST .....	14
6. Un délai pour agir en matière de prévention des violences à caractère sexuel .....	14
7. La possibilité de prévoir une enquête par un tiers en matière de harcèlement sexuel ...	15
Régime des rapports collectifs .....	15
8. La portée de la modification proposée quant à la formation de l’arbitre est trop restreinte .....	15
Régime de la LNT .....	16
9. L’impératif de simplifier les interactions entre le régime de la LNT et le régime de la LATMP.....	16
10. La personne victime n’a pas tout de suite dénoncé le harcèlement sexuel .....	18
Remarques finales .....	19
Conclusion .....	19

## A. Des éléments positifs de la réforme proposée

La réforme proposée par le Projet de loi 42 bonifie la réponse du droit du travail aux violences à caractère sexuel, et ce, notamment dans le cadre de modifications proposées à la LNT et à la LSST. Quelques modifications proposées à la LATMP méritent également d'être soulignées.

### Loi sur les normes du travail (LNT)

Le Projet de loi 42 déclare que le harcèlement psychologique inclut le harcèlement provenant de toute personne (art 18), ce qui est fort bien. Le contenu minimal de la politique de prise en charge du harcèlement psychologique, incluant le harcèlement à caractère sexuel, est explicité.

Remarquant un certain parallélisme entre le Projet de loi et la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après « Loi P-22.1 »), et à la lumière de la littérature au sujet des groupes à risque, nous suggérons que le Projet de loi 42 intègre au contenu de la politique de prise en charge du harcèlement une disposition semblable à celle de la Loi P-22.1. Ainsi, la protection des personnes les plus à risque serait favorisée, et ce, même si celles-ci appartiennent aux groupes historiquement marginalisés dans les milieux de travail et souvent peu représentés au sein des structures syndicales et des structures de santé et de sécurité au travail<sup>1</sup>.

- **Le Comité suggère que le deuxième alinéa de l'art 81.19 de la LNT (tel que modifié par l'art 19 du Projet de loi 42) inclue un paragraphe supplémentaire prévoyant que la politique de prise en charge :**

**« doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les travailleurs étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. »<sup>2</sup>**

De plus, la politique est intégrée dans le plan de prévention (ou le plan d'action) désormais obligatoire dans tous les milieux de travail en vertu de la LSST. Il s'agit là d'une mesure intéressante rendant plus cohérentes différentes lois du travail et, par le fait même, susceptible d'augmenter l'efficacité organisationnelle de la CNESST. La protection accrue contre les représailles, offerte à toute personne qui a fait un signalement ou qui a participé au traitement d'une plainte, est également fort louable (art 21, Projet de loi 42, modifiant l'art 122 LNT).

### Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

L'art 34 du Projet de loi 42 propose d'ajouter à l'obligation générale de l'employeur à l'art 51(16) LSST l'obligation de « prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel ». Corollairement, le pouvoir

---

<sup>1</sup> Il va sans dire qu'indépendamment de leur nombre au sein de la population, pour les membres du Comité, de par leur position culturelle, sociale et politique historiquement défavorisée, les femmes constituent une « minorité sexuelle ».

<sup>2</sup> Cette Loi prévoit que la politique pour prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel « doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. » (art. 3, 2<sup>e</sup> alinéa) (nos soulignements).

réglementaire de la CNESST inclurait désormais le pouvoir de « déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel que doit prendre l'employeur ou le maître d'œuvre conformément au paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51 » (art 38, Projet de loi 42). Il s'agit d'une excellente mesure, conforme en tous points à la recommandation du Comité.

L'art 35 du Projet de loi 42 prévoit que les risques liés à la violence à caractère sexuel font partie des risques psychosociaux devant être identifiés et analysés au sein d'un programme de prévention et d'un plan d'action (moins de 20 travailleuses et travailleurs), et ce, dans le but d'éliminer ces risques à la source (voir les art 59, 61.2, 199 LSST ainsi que la Loi 27).

Le règlement déterminant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel constitue une pièce maîtresse de la réforme proposée par le Projet de loi 42. Pour assurer qu'un tel règlement voit le jour dans un délai raisonnable, nous proposons une mesure prévoyant qu'à défaut pour la CNESST d'adopter un tel règlement dans un délai de deux ans, le gouvernement édicte lui-même un règlement à ce sujet (voir plus loin).

#### Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Lors de l'analyse de l'admissibilité des réclamations pour lésions professionnelles, le Rapport du Comité a relevé une troublante banalisation des conséquences de la violence à caractère sexuel, surtout lorsque la personne ciblée avait déjà été victimisée dans le passé. Le Projet de loi 42 (art 4) propose l'adoption d'une nouvelle présomption voulant que :

28.0.2 Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion

Même avec la légère reformulation proposée par le Projet de loi 42, cette présomption est susceptible de corriger les injustices à l'égard des personnes victimes qui avaient déjà été victimisées au moment de subir leur lésion professionnelle.

## B. Aspects du Projet de loi 42 à modifier

Par ailleurs, les membres du Comité sont plutôt inquiètes d'autres modifications proposées par le Projet de loi 42 qui doivent impérativement être revues. Ensuite, nous appelons à la bonification de certaines modifications proposées par le Projet de loi. Et puis, nous sommes troublées par l'absence de suite à certaines recommandations cruciales que nous avons formulées dans notre Rapport. Nous verrons à tour de rôle chaque régime concerné.

### Régime de la LATMP

#### 1. La judiciarisation maintenue lorsque c'est l'employeur qui a victimisé la travailleuse

En principe, le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle est imputé au dossier de l'employeur (art 326 LATMP). Pour plusieurs moyens et grands employeurs, lorsqu'une lésion professionnelle survient, une telle imputation est susceptible de faire augmenter leurs cotisations annuelles à la CNESST de manière importante. Aujourd'hui, la « gestion » -- dans les faits, la contestation-- des réclamations à la CNESST par les employeurs pour éviter de voir



augmenter leurs cotisations annuelles à la CNESST est largement documentée<sup>3</sup>. Or, la judiciarisation des dossiers est particulièrement problématique pour les victimes de violence à caractère sexuel.

Le Comité a constaté plusieurs avantages du régime de la LATMP pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel qui sont dans l'incapacité de travailler, notamment au plan du retour au travail. Toutefois, souvent, la contestation par l'employeur de leur réclamation nuit à leur rétablissement, les empêchant de sentir que leur vécu a été validé et exacerbant leur sentiment d'injustice ainsi que leur sentiment d'insécurité tant financière que psychologique. Rappelons que le régime de l'indemnisation des victimes d'actes criminels – beaucoup moins judiciarisé et donc plus accueillant que celui des lésions professionnelles -- est fermé aux personnes victimisées dans le cadre du travail.

Par conséquent, pour favoriser la déjudiciarisation, et ce, dans le meilleur intérêt des personnes victimes, le Comité a recommandé que le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel soit imputé à un plus grand groupe d'employeurs, soit celui de l'unité de classification (secteur d'activité) de l'employeur.

Le Projet de loi 42 propose plutôt que la CNESST impute aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel (art 12, Projet de loi 42). Mais là où le bât blesse, c'est que cette mesure ne s'appliquerait pas lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale ou l'un de ses représentants.

Cette exception fait échec à la recommandation du Comité d'éviter la judiciarisation là où elle est la plus nécessaire, c'est-à-dire lorsque la personne a été victimisée par son employeur ou son supérieur immédiat (nous avons vu plusieurs cas dans les petites entreprises, entre autres). C'est dans de tels cas que, sans surprise, le Comité a fréquemment observé une absence de collaboration avec la CNESST de la part de l'employeur, des délais de traitement de la réclamation plus longs (car la CNESST doit gérer ses « deux clients »), et les atteintes à la vie privée de la personne victime parmi les plus choquantes.

Certes, l'inconduite de l'employeur ou de ses représentants ne doit pas être sans conséquence. Toutefois, si les agissements de l'employeur ou de ses représentants ont mis en péril la santé ou la sécurité de la personne victime (ou étaient susceptibles de le faire), aux termes de la LSST, la CNESST peut -- et doit, selon nous -- tenter une poursuite pénale pour sanctionner l'employeur et lui imposer une amende<sup>4</sup>. En revanche, maintenir l'imputation des coûts « pour responsabiliser l'employeur » lorsque c'est ce dernier qui est l'agresseur, c'est punir autant, sinon plus, la personne victime que son bourreau.

- **LATMP # 1 : Au bénéfice d'une approche résolument centrée sur la personne victime, et compte tenu qu'il existe des moyens autres que l'imputation des coûts d'une lésion**

---

<sup>3</sup> *La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec*, IRIS, 2020. En ligne : [https://cdn.iris-recherche.gc.ca/uploads/publication/file/CNESST\\_WEB.pdf](https://cdn.iris-recherche.gc.ca/uploads/publication/file/CNESST_WEB.pdf).

<sup>4</sup> Article 237 LSST : « Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur commet une infraction et est passible... » d'une amende.

professionnelle au dossier de l'employeur pour responsabiliser les employeurs fautifs, le Comité recommande d'imputer le coût des prestations dues en raison de TOUTE lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel aux employeurs de toutes les unités en supprimant le dernier alinéa de la modification proposée par l'art 12 du *Projet de loi* à l'actuel art 327 LATMP :

~~Le paragraphe 4° du premier alinéa ne s'applique pas lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur du travailleur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale ou l'un des représentants de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs.~~

## 2. La présomption de connexité : la violence à caractère sexuel n'est PAS une affaire privée

Le Projet de loi 42 contient une présomption de connexité semblable à celle recommandée dans le Rapport du Comité. Toutefois, le Projet de loi 42 ajoute à la fin de la présomption une stipulation supplémentaire (voir nos soulignements):

**28.0.1** Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé.

Or, cette stipulation n'a pas de raison d'être. D'abord, tout comme dans le cas d'une lésion physique visée à l'article 28 LATMP, s'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle, l'employeur peut en appeler de la décision de la CNESST au TAT, et la présomption sera renversée.

Mais surtout, la stipulation voulant que la personne victime doive démontrer que la violence à caractère sexuel qu'elle a subie n'est PAS survenue dans un contexte strictement privé impose une condition elle-même porteuse d'un stéréotype selon lequel la violence à caractère sexuel est d'abord et avant tout « une affaire privée ». Elle fera porter l'enquête de la CNESST sur la vie privée de la personne réclamante, ce qui risque d'alourdir inutilement l'enquête et d'autoriser une intrusion dans la vie privée de celle-ci. En fait, l'exigence ajoutée par le Projet de loi 42 à la présomption de connexité recommandée par le Comité est susceptible de neutraliser complètement les effets correctifs recherchés par l'adoption de celle-ci.

- **LATMP # 2** : Pour éviter la victimisation secondaire des personnes victimes et cesser de véhiculer des stéréotypes au sujet du harcèlement sexuel et de l'agression à caractère sexuel, le Comité recommande de supprimer les mots « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé » de l'art 28.0.1 du Projet de loi 42.

## 3. L'indemnisation des personnes étudiant à temps plein et ayant moins de 18 ans

Dans son Rapport, le Comité a constaté une situation discriminatoire à l'égard des victimes de violence à caractère sexuel ayant moins de 18 ans. Pour rappel, dans l'échantillon du Comité, 20 personnes victimes sur 477 avaient entre 14 et 17 ans. Les agressions à caractère sexuel ou le

harcèlement sexuel survenaient souvent dans les premiers jours ou les premières semaines d'un emploi d'été ou lors d'une première expérience sur le marché du travail. Or, si elles sont aux études à temps plein, les personnes victimes de moins de 18 ans reçoivent présentement le *quart* des montants *minimaux* versés à une personne victime de la même violence mais qui a plus de 18 ans ou qui n'étudie pas à temps plein<sup>5</sup>. La même règle s'applique aux « travailleurs étudiants » qui effectuent un stage non rémunéré dans un établissement d'enseignement.

Le Projet de loi 42 propose que l'indemnité de remplacement du revenu d'une travailleuse ou d'un travailleur qui étudie à plein temps et qui a moins de 18 ans soit, jusqu'à l'âge de 18 ans, basé sur un montant calculé en multipliant le salaire minimum par 17 heures. Il en va de même pour la personne aux études qui fait un stage non rémunéré. Or, pour les autres travailleuses et travailleurs, l'indemnité minimale est calculée en multipliant le salaire minimum par 40 heures (art. 6 et 65 LATMP).

Rappelons que ces jeunes personnes, des Cégépiennes ou parfois, des élèves du secondaire, souffrent 24 heures par jour, 7 jours par semaine d'une incapacité psychologique à la suite de la violence à caractère sexuel qu'elles ont subie. Et si elles sont incapables de travailler, souvent elles sont également incapables d'étudier. En plus d'être discriminatoire, dans tous les cas, la mesure proposée par le Projet de loi 42 fait fi du principe consacré de la LATMP voulant qu'il faille regarder vers l'avenir et non seulement vers le passé pour déterminer la perte de capacité de gain entraînée par une lésion professionnelle<sup>6</sup>.

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'encadrement du travail des enfants* (LQ 2023, ch. 11), il est interdit de faire effectuer un travail par un enfant plus de 17 heures par semaine. Mais l'art 84.4 LNT précise toutefois que : « ces interdictions ne s'appliquent pas à toute période de plus de sept jours consécutifs au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert à l'enfant. »

Or, dans les dossiers étudiés par le Comité, il s'agit généralement d'agressions à caractère sexuel ou du harcèlement sexuel survenant lors des premiers jours ou des premières semaines d'un emploi d'été<sup>7</sup>. Or, il n'y a pas d'obligation de fréquentation scolaire durant l'été. Pourquoi alors l'indemnité de remplacement du revenu des jeunes victimes serait réduite comme si elles travaillaient seulement 17 heures par semaine?

<sup>5</sup> « Alors qu'en 2021, pour les personnes de 18 ans et plus, ce revenu brut annuel assurable minimum était de 22 420\$, pour une personne de moins de 18 ans qui étudie, le revenu brut annuel était fixé à seulement 5 788\$, et ce, peu importe son salaire réel (art 80 LATMP). » Rapport, page 70.

<sup>6</sup> *Amar c. Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST)*, 2003 CanLII 19612 (QC CA), <<https://canlii.ca/t/609q>>.

<sup>7</sup> Lors d'un emploi d'été, la jurisprudence considère toujours la personne comme une étudiante à temps plein, à moins que celle-ci puisse démontrer qu'elle a abandonné ses études. Voir par exemple *Rivard et Défense nationale* 2018 QCTAT 227 ou encore *Duchesne et Village de Saint-André-du-Lac-Saint-Jean* 2019 QCTAT 1249 : « La déception et le sentiment d'injustice du travailleur sont entièrement justifiés. Il est indéniable que la loi entraîne, dans son cas, un manque à gagner important, et ce, dans le contexte où il comptait sur la période estivale pour amasser de l'argent pour ses études. Bien que l'application de la loi entraîne un résultat manifestement inéquitable, le Tribunal ne peut pas ignorer des dispositions de la Loi qui sont claires et qui démontrent que le législateur a voulu imposer, dans le cas des étudiants à temps plein, un régime particulier d'indemnisation... ».

Certes, le Projet de loi 42 propose que la jeune personne victime puisse démontrer que n'eût été de sa lésion, elle aurait gagné un revenu brut d'emploi annuel plus élevé compte tenu de son contrat de travail (art 8). Toutefois, dans les faits, pour les personnes de moins de 18 ans et aux études à temps plein, ni le revenu brut annuel *passé* (art 80, 2<sup>e</sup> al. LATMP) ni le revenu brut annuel *anticipé* n'est susceptible de permettre l'obtention d'une indemnité de remplacement du revenu à la hauteur de la perte salariale réelle.

Les membres du Comité sont d'avis que l'indemnité de remplacement du revenu des personnes victimes de violence à caractère sexuel doit être calculée de la même manière pour toutes les personnes victimes d'une lésion professionnelle, et ce, peu importe que la personne ait moins de 18 ans et étudie à temps plein, ou qu'elle soit stagiaire<sup>8</sup>. Ceci à plus forte raison lorsqu'il s'agit d'une lésion professionnelle survenue à la suite de la violence à caractère sexuel. Faire autrement revient à participer à la victimisation secondaire des jeunes personnes concernées.

- **LATMP # 3 : Pour cesser de faire subir une victimisation secondaire à un groupe de personnes connues comme étant à risque de subir des violences à caractère sexuel dans le cadre de leur travail et au nom de l'équité et du droit à l'égalité des jeunes femmes ainsi que des jeunes issues de la diversité sexuelle et de genre, le Comité recommande qu'à l'art 8 du Projet de loi 42, le chiffre « 17 » soit remplacé par le chiffre « 40 ».**

#### 4. Les réclamations déposées plus de deux ans après les faits

Malgré la prolongation proposée par le Projet de loi 42 du délai pour déposer une réclamation pour lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel à deux ans (plutôt que le délai actuel de 6 mois), la possibilité demeure-t-elle, pour la CNESST, de relever la personne victime de son défaut de respecter le délai aux termes de l'art. 352 LATMP?

Si oui, outre la modification proposée par le Projet de loi 42, pourquoi ne pas spécifier dans la Loi, tel que proposé dans le Rapport du Comité, que si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel en dehors du délai de réclamation prévu, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard (Rec. no 11)? Une telle mesure permettrait une analyse adaptée à la situation de chaque victime et serait plus en phase avec le caractère imprescriptible du recours en vertu de la LAPVIC ainsi que le recours en responsabilité civile du Code civil.

Rappelons aussi que la personne réclamante doit toujours s'acquitter de son fardeau de démontrer les éléments constitutifs d'une lésion professionnelle; relever une personne des conséquences de son défaut de respecter le délai de réclamation a seulement pour effet que la CNESST évalue l'admissibilité de celle-ci plutôt que de la rejeter du revers de la main.

- **LATMP # 4 : Pour donner pleinement effet au principe d'équité entre les personnes victimes, et reconnaissant que la divulgation de la violence à caractère sexuel se fait**

---

<sup>8</sup> À noter que l'art. 80, al. 3 prévoit qu'à compter de l'âge de 21 ans, l'indemnité de remplacement du revenu peut être révisée à la hausse si la personne réclamante démontre à la Commission qu'elle aurait « probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours », si elle n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.

souvent avec un certain retard qui peut parfois dépasser deux ans, le Comité recommande que le Projet de loi 42 soit amendé pour ajouter l'alinéa suivant à l'art 352 LATMP :

**352. La Commission prolonge un délai que la présente loi accorde pour l'exercice d'un droit ou relève une personne des conséquences de son défaut de le respecter, lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard.**

**Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.**

#### 5. Permettre aux personnes victimes d'exercer tous leurs droits

Finalement, dans la vraie vie, la période d'incapacité d'une personne victime de harcèlement sexuel chevauche des périodes de capacité où la personne victime subit néanmoins des préjudices en raison du harcèlement sexuel. De plus, la LNT prévoit des remèdes comme la réintégration (ou une indemnité pour perte d'emploi), une ordonnance voulant que l'employeur prenne les moyens pour faire cesser le harcèlement ou une modification du dossier disciplinaire de la personne victime. Par conséquent, chaque recours offrant à la personne des remèdes distincts, il est souvent indiqué de prendre les deux recours.

En milieu non-syndiqué, la CNESST a mis sur pied un processus innovant pour traiter de façon cohérente de tels « dossiers conjoints ». Ce processus veut que la décision de la CNESST-SST sur l'admissibilité de la réclamation pour lésion professionnelle soit suspendue en attendant la conclusion de l'enquête de la CNESST-NT sur la plainte pour harcèlement. Si l'enquête sur la plainte pour harcèlement est favorable à la personne victime, généralement, sa réclamation pour lésion professionnelle sera également acceptée.

Le seul « hic » avec cette façon de faire, c'est que les délais avant que la personne victime reçoive les indemnités auxquelles elle a droit en raison de sa lésion professionnelle sont allongés<sup>9</sup>. Ainsi, l'enquête du Comité a révélé une série de dossiers où la personne victime renonce à sa réclamation pour lésion professionnelle au stade de la médiation de sa plainte pour harcèlement psychologique en échange d'un montant d'argent, et ce, alors que les indemnités et autres bénéfices auxquels elle aurait eu droit avec sa réclamation pour lésion professionnelle étaient potentiellement beaucoup plus intéressants pour elle. De la même façon, notre enquête a révélé que même si une personne victime est informée par la CNESST qu'elle pourrait déposer une plainte pour harcèlement psychologique en même temps que sa réclamation pour lésion professionnelle, si elle a un urgent besoin d'argent, elle renoncera à ce recours pour éviter un délai additionnel avant d'accéder à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle sa réclamation pour lésion professionnelle lui donne droit.

---

<sup>9</sup> En 2021, le délai moyen était de 128 jours entre le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle et la première décision rendue par la CNESST pour les dossiers traités conjointement avec le secteur NT, alors que pour une réclamation déposée sans autre recours, ce délai était de 82 jours. Voir la page 143 du Rapport.

Or, dans la vaste majorité des cas de harcèlement à caractère sexuel, l'enquête de la CNESST-NT est favorable à la personne victime devant le TAT. Bref, la personne victime se trouve à renoncer à des recours auxquels elle a droit simplement parce qu'elle n'a pas les moyens financiers d'attendre.

Pourtant, il existe déjà une disposition dans la LATMP permettant de soutenir la personne réclamante avant que la CNESST termine son enquête et rende une décision formelle sur l'admissibilité de la réclamation.

- **LATMP # 5 : Pour permettre à la personne victime qui a déposé une réclamation pour lésion professionnelle de déposer aussi une plainte pour harcèlement psychologique sans être privée de l'indemnité de remplacement de revenu en attendant l'issue de l'enquête, le Comité recommande que l'article 129 LATMP soit modifié comme suit<sup>10</sup> :**

**129.** La Commission peut, si elle le croit à propos dans l'intérêt du bénéficiaire ou dans le cas d'un besoin pressant du bénéficiaire, verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre sa décision sur le droit à cette indemnité si elle est d'avis que la demande apparaît fondée à sa face même.

**Lorsque la Division des Normes du travail de la Commission considère qu'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits est recevable, la demande est présumée fondée aux fins de l'alinéa précédent.**

## Régime de la LSST

### 6. Un délai pour agir en matière de prévention des violences à caractère sexuel

Plus tôt, nous avons souligné notre satisfaction avec la proposition du Projet de loi 42 que la CNESST détermine par règlement les « mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel que doit prendre l'employeur ou le maître d'œuvre conformément au paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51 » (art 38, Projet de loi 42).

Cependant, compte tenu des contraintes liées entre autres au paritarisme au sein du CA de la CNESST<sup>11</sup>, dans le passé, celle-ci a tardé à exercer son pouvoir réglementaire, parfois pendant des décennies. Lors de l'adoption de la Loi 27 en 2021, le ministre a su respecter le rôle qui revient à la CNESST dans la détermination des mesures préventives de la LSST tout en s'assurant que celle-ci agisse avec une certaine célérité, et ce, en imposant un délai maximal de trois ans après lequel le gouvernement adopterait le règlement en question<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Il s'agit d'une bonification de la Rec. no 34 du Rapport du Comité.

<sup>11</sup> Voir notamment Vérificatrice générale du Québec, « [Audit de performance, Prévention en santé et en sécurité du travail, CNESST](#) » dans *Rapport de la vérificatrice générale à l'Assemblée nationale du Québec pour l'année 2018-2019, Rapport du commissaire au développement durable*, Québec, Gouvernement du Québec, 2019, Chapitre 3, pages 11 et ss.

<sup>12</sup> « 300. Le gouvernement édicte, au plus tard le 6 octobre 2025, un règlement visé aux paragraphes 17°, 17.1°, 22°, 23°, 24° et 24.1° du premier alinéa de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, édictés, modifiés ou remplacés par l'article 232 de la présente loi, à défaut pour la Commission des

- **LSST # 6 :** Pour assurer que l'adoption d'un règlement portant sur la prévention des violences à caractère sexuel dans le cadre du travail ne soit pas reléguée aux oubliettes, le Comité recommande qu'une disposition soit ajoutée au Projet de loi 42 prévoyant qu'à **défaut pour la CNESST d'adopter un règlement sur les violences à caractère sexuel dans un délai de deux ans, le gouvernement édicte lui-même un règlement à ce sujet.**

#### 7. La possibilité de prévoir une enquête par un tiers en matière de harcèlement sexuel

Plus haut, nous avons salué l'intégration de la gestion de l'exposition aux risques de harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel à la gestion des autres risques pour l'intégrité physique et psychique. Cette mesure permet de cesser d'écarter du champ d'application de la LSST les risques auxquels les femmes sont exposées de façon disproportionnée, et elle s'impose de longue date.

Par ailleurs, malgré le meilleur encadrement juridique, il restera toujours quelques employeurs récalcitrants dont les enquêtes à la suite d'une plainte pour harcèlement sexuel ne seront pas crédibles. Nous songeons à des petites entreprises où c'est l'employeur lui-même ou l'un de ses proches qui se livre à du harcèlement, ou encore à des femmes occupant des emplois à prédominance masculine qui peinent à trouver du soutien de la part de leur employeur si elles signalent vivre du harcèlement sexuel de la part de leurs collègues. Si l'enquête de l'employeur n'est pas crédible ou légitime, la personne plaignante doit pouvoir avoir recours à des ressources externes pour l'aider à régler sa situation au sein du milieu de travail. En Ontario, c'est déjà le cas.

- **LSST # 7 :** Le Comité recommande, pour bonifier les améliorations proposées à l'art 81.19 LNT par le Projet de loi 42 et donner encore plus de crédibilité à celles-ci, que le **Projet de loi 42 prévoit une disposition permettant à l'inspecteur de la CNESST d'ordonner la tenue, par un tiers neutre et possédant les compétences requises, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel, et ce, aux frais de l'employeur<sup>13</sup>.**

#### Régime des rapports collectifs

#### 8. La portée de la modification proposée quant à la formation de l'arbitre est trop restreinte

Le Comité a constaté que la vaste majorité des litiges impliquant un enjeu de violence à caractère sexuel entendus par un tribunal d'arbitrage porte sur la contestation de mesures disciplinaires imposées à l'auteur des violences par l'employeur, par opposition à des griefs déposés par les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel elles-mêmes. Ainsi, le Comité a recommandé que le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) mette sur pied une formation obligatoire sur les violences à caractère sexuel pour *l'ensemble* des arbitres et tienne compte de la nécessité d'une telle formation lors du recrutement, comme cela se fait déjà lors du recrutement des juges de la Cour du Québec et de la Cour supérieure.

La modification proposée au Code du travail par le Projet de loi 42 ferait en sorte que ce soit le ministre qui établisse le contenu d'une formation obligatoire et ce, *seulement pour l'arbitre qui entend un grief pour harcèlement psychologique*. La portée de cette modification est trop

---

normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail d'en adopter un avant le 6 octobre 2024. » Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27. Nos soulignements.

<sup>13</sup> Voir la recommandation 48 du Rapport du Comité.

restreinte. Celle-ci n'améliorerait aucunement le sort des personnes victimes appelées à témoigner par un employeur qui défend le bien-fondé d'une mesure disciplinaire imposée à l'auteur du harcèlement sexuel ou de l'agression à caractère sexuel. Rappelons que :

Comme la preuve du harcèlement sexuel repose souvent sur l'évaluation de la crédibilité respective de la personne victime et du mis en cause, la personne victime peut s'attendre à être contre-interrogée, entre autres mais pas exclusivement sur les détails précis entourant les gestes de violence à caractère sexuel en litige.(...) le processus peut être pénible pour une personne victime, que ce soit pour faire reconnaître ses propres droits (...) ou dans le cadre d'audiences où le mis en cause conteste une sanction reçue en raison du harcèlement à caractère sexuel qu'il aurait commis.

- **Code du travail # 8 : Au nom de la cohérence du droit du travail et pour assurer l'efficacité de la modification proposée, le Comité recommande que le nouvel article 100.0.0.1 du Code du travail (voir l'art 1 du Projet de loi 42) se lise ainsi :**

**100.0.0.1.** L'arbitre qui procède à l'arbitrage d'un grief ~~relatif à une conduite de harcèlement psychologique~~ soulevant un enjeu de violence à caractère sexuel au sens de la ~~Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1)~~ Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) doit avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel dont les conditions sont déterminées par le ministre.

#### Régime de la LNT

L'un des objectifs principaux du Comité était de formuler des recommandations pour rendre plus cohérent le cadre juridique, et ce, pour éviter les entraves à l'accès à la justice en droit du travail évoquées par le Comité d'expertes ayant produit le Rapport *Rebâtir la confiance*. En effet, surtout dans les milieux de travail non syndiqués, la pluralité des recours est susceptible de déjouer les efforts des personnes victimes pour obtenir justice et à terme, de miner la confiance du public dans le système de justice. Le Comité a donc émis deux recommandations phares pour éviter qu'en cas de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel, une personne non syndiquée voit son recours échouer simplement parce qu'elle a « cogné à la mauvaise porte » (Rec. nos 25 et 26). Malheureusement, nous constatons que pour les personnes non syndiquées, malgré les modifications proposées par le Projet de loi 42, deux pièges importants demeurent dans le choix de recours. Nous avons deux propositions pour éliminer ces pièges, et deux propositions pour adapter davantage le Projet de loi 42 aux situations de violence à caractère sexuel.

#### 9. L'impératif de simplifier les interactions entre le régime de la LNT et le régime de la LATMP

Le harcèlement sexuel peut blesser la personne qui le subit, la fâcher, l'humilier, la rendre malade... Parfois il est facile de tracer une ligne entre l'incapacité médicale et d'autres types d'effets néfastes causés par le harcèlement sexuel; parfois c'est plus difficile.

Or, le recours *exclusif* en cas d'incapacité médicale est le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la LATMP. Dans les cas où il n'est pas clair si l'atteinte se situe au niveau de la *dignité* de la personne ou si celle-ci a touché aussi à sa *santé*, l'omission de déposer une réclamation pour lésion professionnelle peut signifier que la personne victime ne pourra recevoir une indemnisation pour sa perte salariale, ses dommages moraux et punitifs ni pour le soutien psychologique que son état a nécessité. Pour les personnes non-syndiquées qui ne



bénéficient pas de conseils juridiques au moment des faits, cela peut créer des situations de perte de droits. Une telle situation est profondément injuste pour les personnes victimes.

De plus, l'article 123.16 LNT de la LNT prévoit que la règle de l'exclusivité de la réclamation pour lésion professionnelle s'applique « pour la période de la lésion ». Les tribunaux ont interprété cette expression comme pouvant débiter *avant* que l'état d'incapacité médicale ne survienne et s'étirant après le retour au travail. Il s'agit de règles juridiques d'une complexité inouïe.

Ces effets malheureux sont causés par la rédaction ambiguë de l'article 123.16 LNT qui exclut de la portée des pouvoirs des tribunaux (arbitre de griefs, Commission de la fonction publique, Tribunal administratif du travail (TAT)) certains remèdes à caractère monétaire prévus pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP qui résulte du harcèlement psychologique<sup>14</sup>.

Le Comité a constaté que la rédaction de l'article 123.16 LNT entraîne de la confusion et de l'incertitude. Une telle incertitude ajoute à la complexité du cadre juridique et nourrit des litiges coûteux tant pour les personnes victimes que pour leurs employeurs. Dans tous les cas, si une personne victime reçoit un dédommagement en lien avec sa plainte ou son grief pour harcèlement psychologique, le législateur a prévu une façon équitable de gérer l'interface entre les deux recours, car la LATMP prévoit déjà le remboursement à l'employeur de l'indemnité de remplacement du revenu ou de tout montant pour des soins psychologiques versé en vertu de celle-ci si la personne reçoit un dédommagement en vertu de la LNT<sup>15</sup>.

Le Comité a donc recommandé que la disposition à la source de cette complexité, l'art 123.16 LNT, soit modifiée. Pour éviter d'obliger les personnes victimes à « jouer aux devinettes » concernant le bon recours, le Comité a recommandé que la personne victime n'ayant pas déposé de réclamation pour lésion professionnelle puisse néanmoins bénéficier pleinement du recours pour harcèlement psychologique.

- **LNT # 9 : Le Comité exhorte le ministre à prévoir dans le Projet de loi 42 la modification de l'art 123.16 de la LNT afin de déclarer simplement qu'il ne peut y avoir de double indemnisation, comme nous l'avons recommandé dans notre Rapport.**

---

<sup>14</sup> Voir l'article 123.16 LNT : « 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, 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°. »

<sup>15</sup> Voir l'article 144.1 LATMP : « La Commission déduit de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle a droit le travailleur en vertu de la présente loi, le montant reçu, conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 2° de l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail pour la même période que celle visée par l'indemnité de remplacement du revenu. La Commission remet le montant ainsi déduit à l'employeur qui l'a payé. La Commission rembourse également à l'employeur le montant qu'il a payé conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 6° de l'article 123.15 de cette loi, jusqu'à concurrence des frais auxquels a droit le travailleur en vertu de la présente loi. Le présent article s'applique également lorsqu'une ordonnance qui dispose des mêmes questions que celle visée au premier ou au deuxième alinéa, est rendue en application d'une convention collective. »

Le Projet de loi 42 prévoit que la LNT soit amendée afin que les tribunaux (TAT, arbitres, Commission de la fonction publique) puissent ordonner à l'employeur de verser des dommages punitifs à une personne salariée victime de harcèlement psychologique, malgré qu'elle soit victime d'une lésion professionnelle qui résulte de ce harcèlement (art 24, Projet de loi 42). Cette modification soulève des enjeux notamment au point de vue de la complexité et de l'équité entre les personnes victimes syndiquées et non syndiquées.

Le problème des personnes non syndiquées qui peuvent voir leur recours échouer simplement parce qu'elles ont « cogné à la mauvaise porte » constitue un obstacle pour beaucoup plus de personnes victimes que l'interdiction actuelle d'intenter un recours visant l'obtention des dommages punitifs en cas de lésion professionnelle.

#### 10. La personne victime n'a pas tout de suite dénoncé le harcèlement sexuel

Comme nous avons exposé dans notre Rapport :

Étant donné que l'obligation de l'employeur en est une de moyens, une plainte pour harcèlement psychologique sera rejetée si l'employeur démontre qu'il a satisfait aux obligations que lui impose l'article 81.19 de la LNT (...). En effet, en matière de harcèlement psychologique, « [l']obligation de l'employeur [...] repose sur une contrepartie – il faut que la conduite reprochée soit portée à sa connaissance en temps opportun ». En revanche, selon la Charte, l'employeur a une obligation de résultat. En matière de harcèlement sexuel, la présomption de responsabilité de l'employeur est irréversible, et la plainte sera accueillie dès lors que la victime démontre le harcèlement interdit.

Or, dans la mesure où elles n'ont pas dénoncé promptement le harcèlement à leur employeur, cette distinction dans l'intensité de l'obligation qui incombe à l'employeur nuit aux victimes de harcèlement sexuel qui portent plainte pour harcèlement psychologique. [Références omises] (pp 119-120)

Ainsi, le Comité a recommandé, en cas de harcèlement discriminatoire incluant le harcèlement à caractère sexuel, même si l'employeur n'a pas fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'art 81.19 LNT, que le tribunal puisse néanmoins accueillir la plainte et octroyer une compensation pour les dommages subis par la personne (Rec. no 25). Sans cette mesure, pour plusieurs personnes victimes, le fait de les diriger vers la CNESST pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique, plutôt que vers la CDPDJ pour déposer une plainte en vertu de la Charte, revient à leur diriger *vers un recours voué à l'échec*. Notre enquête a montré que les victimes de harcèlement sexuel tardent parfois à dénoncer la situation à leur employeur. Il faut, minimalement, s'assurer qu'elles ne perdent pas pour autant leur recours en vertu de la LNT.

- **LNT # 10 : Le Comité exhorte le ministre de prévoir dans le Projet de loi 42 une disposition faisant en sorte qu'en cas de harcèlement discriminatoire incluant le harcèlement à caractère sexuel, même si la conduite n'a pas été portée à l'attention de l'employeur, la plainte pour harcèlement psychologique puisse néanmoins être accueillie et les remèdes usuels puissent être octroyés à la personne victime.**

## Remarques finales

Le Projet de loi 42 ne crée pas de division spécialisée au TAT, et ce, contrairement à la recommandation du Comité en ce sens. Par ailleurs, le ministre a annoncé qu'il y aura d'autres mesures pour rencontrer les objectifs visés par cette recommandation. Ces mesures comprennent-elles la mise sur pied au TAT d'un « rôle » dédié aux litiges de tout type soulevant un enjeu de violence à caractère sexuel? De tels litiges seront-ils entendus par un décideur ayant reçu une formation de pointe sur les violences à caractère sexuel et qui s'est engagé à suivre une formation continue à ce sujet? Et puis, les recommandations 143 à 145 du Rapport *Rebâtir la confiance* (préparation au témoignage; salles d'attentes séparées pour les personnes victimes et les harceleurs/agresseurs; mesures d'aide au témoignage) seront-elles mise en œuvre au TAT? Des précisions à cet égard permettrait aux parties prenantes de mieux apprécier ce qui sépare la recommandation du Comité et les actions entreprises par le ministre pour remédier aux lacunes constatées et pour promouvoir la vision que le Comité a mise de l'avant dans son rapport.

Et finalement, en ce qui concerne les mesures pour mettre fin aux violences à caractère sexuel dans le secteur de la construction, les membres du Comité notent avec satisfaction qu'à son article 32, le Projet de loi 42 propose d'inclure l'agression sexuelle dans la liste des infractions criminelles susceptibles de rendre une personne inadmissible à occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association syndicale, à être élue ou nommée comme délégué de chantier, ou être membre du conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec<sup>16</sup>. Par ailleurs, nous aimerions savoir si le ministre a l'intention de donner suite aux autres recommandations du Comité visant le secteur de la construction, et notamment celle voulant qu'en matière de harcèlement psychologique, l'entrepreneur puisse être reconnu comme un coemployeur (Rec. no 66), notamment dans le cadre des projets de loi à venir de son gouvernement?

## Conclusion

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes constitue un fondement de la société québécoise. Or, le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail heurtent de front ce principe. En droit du travail, une réforme s'impose de longue date. Le ministre a eu le courage de mandater les membres du Comité pour mener une enquête sur la situation. Aujourd'hui, nous l'invitons à aller au bout de sa vision en bonifiant le Projet de loi 42 en conséquence. Les membres du Comité appellent les membres de l'Assemblée nationale à agir de façon concertée pour aller de l'avant en ce sens, et ainsi redonner confiance dans les recours en droit du travail aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel.

---

<sup>16</sup> Voir l'art 26.1, [Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction](#) (Loi R-20).