

Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail

Dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le
projet de loi n° 42 - *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement
psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*

Le 30 janvier 2024

Pour information

Juripop
2006, rue Plessis, local 300
Montréal (Québec)
H2L 2Y6

T : (514) 705-1637

F : (450) 845-1667

www.juripop.org

Sophie Gagnon, avocate, directrice générale

sgagnon@juripop.org

JURIPOP
▲

Table des matières

I. À propos de Juripop	2
II. Introduction	3
III. Analyse détaillée du projet de loi	4
A. Améliorer l'accès à la justice pour les personnes victimes	4
1) Corriger les injustices créées par l'article 123.16 LNT	4
2) Faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuelle	7
3) Permettre aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail de bénéficier de l'imprescriptibilité du recours civil contre l'auteur de violences à caractère sexuel	9
4) Encadrer les clauses de confidentialité	11
B. Assurer la sécurité des personnes victimes	13
1) Limiter l'accès au dossier médical des personnes victimes	13
2) Communiquer les sanctions aux personnes victimes	14
3) Autoriser la communication des antécédents de harcèlement sexuel	15
C. Améliorer la prévention et le traitement du harcèlement psychologique et sexuel au sein des milieux de travail	17
1) Augmenter la portée et le contenu des politiques de prévention et de traitement du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail	17
2) Encadrer les enquêtes tenues par l'employeur	18
3) Recueillir des données probantes sur le traitement du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail	19

I. À PROPOS DE JURIPOP

Juripop, un organisme au cœur de l'accès à la justice

Juripop est un organisme à but non-lucratif dont la mission est d'assurer l'accès à la justice dans le but de garantir le respect, l'autonomie et la dignité des personnes. Juripop cherche ainsi à contribuer à l'atteinte d'une société juste, égalitaire et inclusive.

Juripop réalise sa mission en offrant des services juridiques de proximité créatifs, accessibles et inclusifs qui répondent aux besoins concrets de toutes les personnes.

L'organisme propose notamment l'accès à des services juridiques à coût très modique aux personnes non-admissibles à l'aide juridique, mais qui sont dans l'incapacité financière de payer pour la défense de leurs droits.

Juripop mise également sur des services juridiques de première ligne pour accomplir sa mission auprès des personnes historiquement marginalisées. Ses cliniques juridiques dans le métro, ses ateliers en milieu de travail et ses formations dans les résidences pour personnes âgées contribuent à assurer l'accès à la justice sans avoir recours aux tribunaux.

Finalement, Juripop fait valoir les droits des personnes ayant vécu des violences à caractère sexuel, des violences entre partenaires intimes et du harcèlement au travail.

Juripop et le harcèlement psychologique et sexuel au travail

Depuis le mouvement #MoiAussi, Juripop accompagne les personnes victimes et les survivant.e.s qui souhaitent comprendre leurs droits et évaluer les réponses que le droit offre à leurs besoins.

Depuis 2018, par le biais de l'Aparté, Juripop offre de l'accompagnement juridique gratuit aux travailleurs et aux travailleuses du milieu de culture qui ont vécu du harcèlement psychologique et sexuel dans le cadre de ses fonctions. Juripop a étendu ces services à tous les milieux de travail du Québec en 2020, et a depuis accompagné des milliers de personnes victimes de harcèlement à faire valoir leurs droits.

Les personnes qui font appel aux services de Juripop obtiennent des conseils juridiques leur permettant de qualifier le comportement vexatoire qu'elles subissent et de comprendre les recours à leur disposition. Juripop les accompagne ensuite dans le dépôt de plaintes internes ou externes (CNESST, CDPDJ, IVAC, etc.), les conseille durant l'enquête et les représente lors de médiations.

Les recommandations présentées dans ce mémoire reposent sur les constats faits par Juripop à travers les milliers de consultations juridiques offertes aux personnes victimes et aux survivant.e.s dans les dernières années. Juripop espère qu'elles éclaireront cette réforme tant attendue par les personnes victimes de harcèlement psychologique et sexuel au travail.

II. INTRODUCTION

Juripop remercie la Commission des institutions de lui offrir l'opportunité de contribuer à l'étude particulière sur le projet de loi n° 42 - *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

D'entrée de jeu, Juripop salue l'engagement du ministre du Travail à donner suite à aux observations du rapport *Rebâtir la confiance* et à plusieurs des recommandations du rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* afin assurer l'accès à la justice des personnes victimes de harcèlement sexuel au travail.

Les recommandations de Juripop se résument ainsi :

Améliorer l'accès à la justice pour les personnes victimes

- Compenser pleinement les personnes victimes de harcèlement sexuel qui constitue aussi une lésion professionnelle ;
- Protéger les droits des personnes victimes qui ne se prévalent pas du régime d'indemnisation de LATMP ;
- Bonifier les présomptions légales instaurées par le projet de loi en les rendant applicables au harcèlement sexuel commis en contexte privé et aux maladies survenant plus de trois mois après les violences à caractère sexuel ;
- Imputer le coût des lésions professionnelles à tous les employeurs d'une unité de classification, même si les lésions professionnelles résultent de violences à caractère sexuel commises par l'employeur, un dirigeant ou un de ses représentants ;
- Mettre fin à l'immunité du co-employé pour permettre à la personne victime de déposer une action en responsabilité civile contre l'auteur du harcèlement, lorsque ce dernier est un collègue ;

Assurer la sécurité physique et psychologique des personnes victimes

- Permettre à un employeur potentiel de connaître les antécédents de harcèlement sexuel d'une personne candidate ;
- Mesurer l'efficacité du projet de loi à réduire le nombre de contestations par l'employeur et, en cas d'inefficacité, entreprendre une réflexion en profondeur sur les fondements d'un régime imposant la divulgation du dossier médical complet des personnes victimes de harcèlement sexuel au travail ;
- Autoriser l'employeur à communiquer à la personne victime les sanctions imposées à l'auteur de violence au terme d'une enquête interne ;

Améliorer la réponse des employeurs face au harcèlement psychologique et sexuel

- Exiger la mise en place d'une procédure pour les plaintes visant le principal dirigeant de l'entreprise, assurer la complétion de l'enquête dans un délai raisonnable et référer les personnes plaignantes à des ressources de soutien ;
- Instaurer un système d'accréditation et des exigences de formation pour les personnes habilitées à mener des enquêtes en cas de plainte pour harcèlement psychologique et sexuel ;
- Exiger que les employeurs communiquent des données sur le traitement du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail.

III. ANALYSE DÉTAILLÉE DU PROJET DE LOI

A. AMÉLIORER L'ACCÈS À LA JUSTICE POUR LES PERSONNES VICTIMES

1) Corriger les injustices créées par l'article 123.16 LNT

Compenser pleinement les personnes victimes de harcèlement sexuel qui constitue aussi une lésion professionnelle

Lorsque le harcèlement sexuel au travail entraîne un problème de santé, la personne victime peut, en théorie, faire valoir ses droits en vertu de deux régimes juridiques : d'une part, le régime d'indemnisation public mis en place par la LATMP et, d'autre part, la plainte en harcèlement psychologique prévue par la LNT.

Poursuivant des objectifs différents, chaque régime dispose d'une procédure, d'un fardeau de preuve et de principes d'indemnisation qui lui est propre. Une série de mesures ont été mises en place pour assurer l'équilibre et la cohérence entre ces deux régimes, dont celles prévues à l'article 123.16 LNT.

L'article 123.16 LNT vise entre autres à assurer la primauté du régime d'indemnisation public de la LATMP lorsque le harcèlement psychologique et sexuel constitue une lésion professionnelle, et à éviter qu'une personne victime soit indemnisée en double si elle fait valoir ses droits en vertu des deux régimes.

Or, l'application concrète de l'article 123.16 LNT dépasse largement cette intention souhaitable, et entraîne une perte de droit pour les personnes victimes de harcèlement sexuel qui déposent une plainte en vertu de la LNT.

En effet, l'article 123.16 LNT prévoit que la personne victime ne peut pas recevoir d'indemnité pour salaire perdu, des dommages punitifs et moraux et du soutien financier pour des soins psychologiques pour la « 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. »

Selon Juripop, cette disposition devrait être opposable aux personnes victimes qui (i) ont reçu une indemnisation de la LATMP et (ii) pour la seule période où le harcèlement constitue une lésion professionnelle.

L'interprétation large et inconstante qu'en font les tribunaux est toute autre. Certaines décisions¹ limitent l'octroi de mesure de réparations pour des préjudices qui n'ont pourtant pas été indemnisés par le régime de la LATMP. Les comportements vexatoires constitutifs de harcèlement sexuel ont tendance à perdurer sur une longue période avant que la personne victime n'atteigne un point de rupture déclenchant la lésion professionnelle. En effet, la majorité des personnes victimes que nous accompagnons vivent les conséquences du harcèlement (anxiété, perte d'appétit, insomnie, etc.) alors qu'elles sont encore au travail, et ce, durant plusieurs mois avant de consulter un médecin.

L'article 123.16 prive actuellement ces personnes victimes à obtenir réparation pour la période précédant ou suivant la survenance de la lésion professionnelle.

Les impacts négatifs cette interprétation trop large de l'art. 123.16 se constatent également lors de négociation d'entente hors cours, particulièrement dans le cadre du processus de médiation offert par la CNESST. Dans de nombreux dossiers dans lesquels Juripop accompagne des personnes victimes en médiation, il est fréquent que les demandes de dommages moraux soient complètement écartées par la partie employeur qui invoque l'art. 123.16 dès que la victime a déposé une réclamation auprès de la CNESST. Pourtant, les dommages demandés par les victimes visent, dans la majorité des cas, la période précédant le départ en maladie. Ce constat est d'autant plus préoccupant considérant que la majorité des plaintes de harcèlement déposées en vertu de la LNT se concluent par une entente hors cour².

Afin de mettre fin à cette interprétation large qui compromet l'accès équitable à la réparation juste et entière pour les personnes victimes de harcèlement sexuel, Juripop recommande une reformulation de la période visée par l'article 123.16 LNT. La période devrait être limitée à celle où les victimes ont réellement reçu les indemnités de la CNESST au sens de l'article 44 LATMP et, le cas échéant, l'assistance médicale au sens de l'article 189 LATMP. En ce sens, nous soutenons pleinement la recommandation 26 formulée dans le rapport³ Cox qui permet ce recadrage nécessaire.

Indemniser les personnes victimes qui ne se prévalent pas du régime d'indemnisation de LATMP

Le second alinéa de l'article 123.16 LNT enjoint au Tribunal administratif du travail de réserver sa décision sur diverses mesures de réparations « dès qu'il estime probable » que le harcèlement ait entraîné une lésion professionnelle.

Ici encore, Juripop constate que cet article engendre des iniquités chez les personnes victimes, et en particulier les plus vulnérables. Dans une proportion élevée de nos dossiers, les personnes victimes qui ont initié le processus de plainte en vertu de la

¹ Université du Québec à Montréal et Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal, section locale 1294 (SCFP-FTQ), 7 avril 2011, arbitre François Hamelin, [2011 CanLII 102743](#); Québec (Procureure générale) c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, [2015 QCCA 54 \(CanLII\)](#); Ville de Sainte Adèle c. Imbeau, [2015 QCCS 1486 \(CanLII\)](#); Québec (Procureure générale) c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, 2015 QCCA 54.

² Harcèlement sexuel dans les milieux de travail québécois. Recours, prévalence et enjeux, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2022, p. 9.

³ Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, « Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir, Montréal / Québec, 10 mars 2023.

LNT ne se sont pas prévaluées du régime de la LATMP pour diverses raisons, notamment :

- Elles n'ont pas de médecin de famille ;
- Elles ont plutôt consulté d'autres professionnels de la santé pour faire face aux impacts du harcèlement (psychologue, psychoéducateur, etc.) ;
- Elles étaient couvertes autrement par une assurance-salaire durant leur absence ;
- Elles ont démissionné pour protéger leur intégrité mentale avant d'être contraintes à un arrêt.

La décision – ou l'incapacité – d'une personne victime de ne pas recourir au régime de la LATMP ne devrait pas avoir d'incidence sur la compétence de l'arbitre de griefs ou du TAT d'ordonner les réparations adéquates.

Le processus de plainte en harcèlement sexuel prévu par la LNT est long et éprouvant pour les personnes victimes. En plus des délais et de l'incertitude, elles doivent plusieurs fois répéter leur vécu à divers.e.s intervenant.e.s (recevabilité, médiation, enquête...). Lorsque le dossier arrive finalement au stade de l'audience sur le fond, les personnes victimes doivent pouvoir avoir l'assurance qu'en cas de reconnaissance du harcèlement, elles pourront obtenir les réparations monétaires adéquates. Autrement, toutes les démarches et étapes, y compris les journées éprouvantes de témoignages, n'auront pas répondu à leur besoin de réparation, vidant ainsi le recours de son sens. Nous déplorons que la réserve de compétence prévue à l'article 123.16 alinéa 2 prive les personnes victimes de cette certitude.

À titre d'exemple, nous avons accompagné une personne victime de harcèlement dans ses démarches de plaintes en vertu de la LNT et ce, jusqu'au TAT. N'ayant pas d'assurance collective ni de médecin de famille et ayant très peur de se retrouver sans revenu, elle est demeurée en poste et a continué à subir du harcèlement pendant deux ans. Elle a finalement démissionné et est restée sans emploi pendant plusieurs semaines.

Cette affaire, susceptible de constituer une lésion professionnelle, a mis plus de trois ans avant d'être entendue par le TAT. Demeurant dans l'attente du jugement, la personne victime ne sait toujours pas si elle sera privée de son droit d'être indemnisée pour le salaire perdu, d'obtenir des dommages punitifs et moraux ou le paiement de ses frais psychologiques, puisque ses recours en vertu de la LATMP sont désormais prescrits.

Juripop recommande de supprimer intégralement l'alinéa 2 de l'art. 123.16 afin de mettre fin à l'incertitude et aux iniquités que cette disposition entraîne pour les victimes.

Nous vous soumettons à cet effet que l'art. 144.1 de la LATMP permet déjà d'éviter une double indemnisation en permettant 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 victime reçoit un dédommagement en vertu de la LNT.

Mettre fin aux injustices créées par l'article 123.16 LNT :

- Remplacer l'article 123.16(1) LNT par le texte suivant :

123.16 Les paragraphes 2° et 4° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié reçoit l'indemnité de remplacement du revenu au sens de l'article 44 LATMP et le paragraphe 6° de l'article 123.15 ne s'applique pas pour une période au cours de laquelle le salarié reçoit l'assistance médicale au sens de l'article 189 LATMP.

- Supprimer le deuxième alinéa de l'article 123.16 LNT.

2) Faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuelle

Ajouter des présomptions qui tiennent compte de la réalité des violences à caractère sexuel en milieu de travail

Juripop salue l'introduction d'une présomption⁴ portant sur la connexité entre la blessure ou la maladie d'une travailleuse et la violence subie au travail. Cette mesure simplifie le processus de reconnaissance des préjudices subis, contribuant ainsi à une meilleure protection des droits des personnes victimes en facilitant la reconnaissance des lésions professionnelles.

Cependant, Juripop exprime des préoccupations substantielles concernant la dernière partie de la disposition, laquelle écarte la présomption lorsque la violence survient dans un contexte strictement privé. Cette exclusion semble ignorer les dynamiques complexes entourant les violences à caractère sexuel commises au travail, et semble fondée sur des mythes et des stéréotypes que le projet de loi devrait plutôt chercher à éradiquer.

La recherche et les témoignages recueillis dans le cadre de notre travail révèlent qu'une proportion importante des cas de harcèlement sexuel ne se limitent pas au lieu de travail formel ou à des « contextes » publics. Au contraire, ils se manifestent fréquemment dans des contextes informels ou privés, mais intrinsèquement liés à l'emploi, tels que les événements sociaux de l'entreprise, les déplacements ou les interactions en ligne liées au travail. Juripop est également d'avis qu'une violence à caractère sexuel commise dans un « contexte strictement privé » par un collègue, un supérieur ou un client, présente, dans certains cas, la connexité suffisante avec l'emploi pour constituer une lésion professionnelle au sens de la LATMP.

Cette exclusion perpétue également certains mythes et stéréotypes préjudiciables aux personnes victimes. Elle entretient la croyance supposant une séparation stricte entre vie professionnelle et vie privée et perpétue le mythe de l'inviolabilité du domicile, favorisant ainsi l'impunité des agresseurs qui poursuivent leurs comportements violents dans un contexte privé. Cette exclusion risque également de décourager les personnes victimes de dénoncer les violences subies en contexte privé, contribuant ainsi à une sous-déclaration et à une banalisation de ces types de violences.

Pour garantir une protection complète des travailleuses victimes de harcèlement sexuel, Juripop recommande vivement l'abandon de l'exclusion liée au contexte strictement privé.

⁴ Projet de loi 42, article 4, introduisant l'article 28.01 à la LATMP.

Nous suggérons plutôt d'élargir la portée de la présomption pour englober toutes les situations où la violence à caractère sexuel est en lien avec l'emploi. Cette modification assurera une application plus juste et équitable de la présomption, alignée sur la réalité complexe des violences à caractère sexuel dans le contexte professionnel. En éliminant cette restriction, le projet de loi renforcera considérablement sa capacité à répondre aux besoins des personnes victimes et à garantir un accès à la justice équitable pour ces dernières.

Supprimer « *sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé* » de l'article 28.0.1 LATMP créé par l'article 4 du projet de loi.

Le projet de loi propose une seconde avancée significative en instaurant une présomption selon laquelle une maladie survenue dans les trois mois suivant des violences à caractère sexuel subies sur les lieux de travail est présumée être une lésion professionnelle. Juripop salue l'intention positive derrière cette mesure, visant à alléger le fardeau de preuve des personnes victimes et à faciliter l'accès à une reconnaissance adéquate des préjudices subis.

Cependant, Juripop considère que le délai de trois mois n'est pas représentatif de la complexité et la variabilité des répercussions des violences à caractère sexuel. Ces conséquences et les diagnostics qui en découlent peuvent émerger au fil du temps, et un délai fixe – de surcroît aussi court – ne tient pas compte de la diversité des expériences vécues par les personnes victimes et de la réalité médicale afférente.

Afin de garantir une justice véritablement équitable et sensible à la réalité des violences à caractère sexuel, Juripop recommande la suppression du délai de trois mois. Cette modification permettrait une évaluation plus approfondie des liens entre les violences subies et les troubles de santé, donnant ainsi aux personnes victimes la reconnaissance et le soutien nécessaires, indépendamment du moment où les effets néfastes de ces violences se manifestent.

Supprimer « *dans les trois mois* » de l'article 28.0.2 LATMP créé par l'article 4 du projet de loi.

Imputer à tous les employeurs de l'unité de classification le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel

L'état du droit prévoit actuellement que les coûts des lésions professionnelles résultant de violences à caractère sexuel sont imputés à l'employeur spécifique de la personne plaignante. Le projet de loi propose une modification significative en recommandant que ces coûts soient plutôt imputés à tous les employeurs de l'unité de classification. Juripop soutient fermement cette proposition, laquelle reconnaît le caractère systémique des violences à caractère sexuel et souligne la responsabilité sociétale partagée par l'ensemble des employeurs au sein d'une même unité de classification.

De manière plus importante, cette mesure vise également à réduire la judiciarisation des réclamations en dissuadant les employeurs de contester systématiquement ces demandes d'indemnisation. À ce jour, la plupart des personnes victimes

accompagnées par Juripop voient leurs réclamations contestées par les employeurs, créant un processus épuisant, prolongé et invasif pour les personnes affectées. La proposition du projet de loi offre une opportunité de simplifier et d'accélérer le processus de réclamation, en plus de préserver la confidentialité des dossiers médicaux et d'éviter la revictimisation des personnes plaignantes par des contre-interrogatoires et des contre-expertises.

Cependant, Juripop s'inquiète du dernier alinéa qui exclut de la réforme les violences à caractère sexuel « commises 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. »

Cette exclusion diminue considérablement l'impact de la réforme puisque, selon nos observations, une forte proportion de situations de harcèlement sont le fait de dirigeants. Cette exception crée de plus une inégalité en dérogeant au principe d'imputabilité par unité pour les dirigeants d'entreprises, souvent gestionnaires dans le cas de petites entreprises. L'exception proposée aurait ainsi pour effet de créer deux catégories de victimes, ce que Juripop considère inéquitable et contraire à l'esprit du projet de loi.

Juripop plaide en faveur d'une réévaluation de cette exclusion afin d'assurer une imputabilité équitable pour toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail.

Supprimer les deux derniers alinéas de l'article 12 du projet de loi, afin que le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de violences à caractère sexuel soit imputé à tous les employeurs d'une unité de classification, sans égard au statut de l'auteur de violence.

3) Permettre aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail de bénéficier de l'imprescriptibilité du recours civil contre l'auteur de violences à caractère sexuel

Dans son travail de défense des droits des personnes victimes, Juripop répète régulièrement que le droit devrait offrir les mêmes protections à toutes les personnes victimes, sans égard à leurs caractéristiques personnelles, à celles de l'auteur de violence ou encore aux circonstances entourant la survenance des violences.

En prolongeant de six mois à deux ans le délai de réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel, le projet de loi fait un pas dans la bonne direction et arrime le délai de prescription applicable aux lésions professionnelles à celui de la plainte en harcèlement psychologique.

Le projet de loi ne résout toutefois pas l'iniquité qui survient lorsque le harcèlement sexuel constitue une infraction criminelle : une personne victime en milieu de travail

doit faire valoir ses droits dans un délai de deux ans, alors que la personne victime hors contexte de travail bénéficie d'un recours civil imprescriptible⁵.

En effet, en raison de l'immunité prévue par la LATMP⁶, la personne victime de harcèlement au travail ne peut tenter une action en responsabilité civile contre l'employeur ou le collègue responsable du harcèlement lorsque les faits à l'origine du recours constituent un « accident du travail » entraînant une « lésion professionnelle »⁷. Cette règle est applicable même lorsque la personne victime n'est pas indemnisée par la LATMP, que ce soit parce qu'elle n'a pas fait de réclamation ou parce que cette dernière a été rejetée.

Reconnaissant que cette immunité ait été conçue comme un accord social ayant permis la mise en place d'un régime public d'indemnisation, Juripop souligne les difficultés rencontrées par les personnes victimes de harcèlement au travail, notamment face à la prescription limitative de deux ans et aux montants souvent moins élevés octroyés en compensation d'une lésion professionnelle par rapport à une action en responsabilité civile.

Afin de préserver les fondements de cet accord social, mais d'en limiter les inconvénients considérables pour les personnes victimes d'agression sexuelle au travail, Juripop recommande une modification spécifique de la portée de cette immunité. Juripop propose que cette immunité soit réservée à l'employeur, permettant ainsi aux personnes victimes d'intenter une action en responsabilité civile contre le travailleur auteur des faits, qu'il soit un collègue, un gestionnaire ou le dirigeant de l'entreprise.

Cette modification aurait pour effet de corriger en partie l'injustice qui découle de l'immunité civile, laquelle prive les personnes victimes de toute forme d'indemnisation si elles ne se prévalent pas de leurs recours en vertu de la LATMP dans un délai de deux ans, tandis que les personnes victimes de violences en dehors du travail bénéficient d'un recours imprescriptible. Elle reconnaît également que, au-delà du délai de prescription, plusieurs raisons valides expliquent qu'une personne ne se soit pas prévaluée du régime de la LATMP : pensons à l'incapacité d'avoir accès à un médecin de famille, une démission, le recours à l'assurance privée, etc.

Une telle modification permettrait aussi de donner le choix du recours à la personne victime, selon sa situation et ses besoins. Notamment, en offrant un recours direct contre l'auteur de violence – ce que le droit du travail ne permet actuellement pas, plaçant la personne morale qu'est l'employeur comme unique responsable du harcèlement au travail –, cette modification permettrait aussi de répondre au besoin des personnes victimes que ce soit l'auteur de violence, et non l'employeur, qui réponde de ses actions.

⁵ Code civil du Québec, article 2926.1.

⁶ Articles 438 et 442.

⁷ Sauf s'il s'agit d'un recours visant à réparer une atteinte à la réputation.

Juripop recommande que le principe de l'option prévu à l'article 443 de la LATMP soit élargi pour permettre à la personne victime d'exercer le choix de son recours. Notons également que les principes de la litispendance et de la chose jugée constitueraient des remparts efficaces à la double indemnisation et à la multiplication des recours basés sur les mêmes faits.

De manière subsidiaire, Juripop recommande que le projet de loi limite la portée de l'immunité du co-travailleur aux situations où la personne victime s'est prévaluée de ses droits en vertu de la LATMP et a été indemnisée par le régime public.

Limiter l'immunité prévue à l'article 442 de la LATMP afin de rendre équitables les délais de prescription des recours en cas d'agression sexuelle :

***442.** Un bénéficiaire ne peut tenter une action en responsabilité civile, en raison de sa lésion professionnelle, contre un travailleur ou un mandataire d'un employeur assujéti à la présente loi pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il s'agit d'un professionnel de la santé responsable d'une lésion professionnelle visée dans l'article 31, ou si l'action en responsabilité civile vise à réparer le préjudice corporel résultant de violence sexuelle pouvant constituer une infraction criminelle.*

(...)

De manière subsidiaire, limiter l'immunité aux cas où la personne victime s'est effectivement prévaluée de ses droits en vertu de la LATMP :

***442.** Un bénéficiaire ne peut tenter une action en responsabilité civile en réparation d'un préjudice découlant d'une lésion professionnelle pour laquelle il a été indemnisé en vertu de l'article 44 et 189 LATMP, contre un travailleur ou un mandataire d'un employeur assujéti à la présente loi pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il s'agit d'un professionnel de la santé responsable d'une lésion professionnelle visée dans l'article 31.*

4) Encadrer les clauses de confidentialité

Juripop se questionne sur la clarté et l'efficacité de la disposition du projet de loi concernant les clauses de confidentialité. La portée de la confidentialité – soit « ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de règlement » - est définie en termes vagues, ouvrant la porte à des interprétations divergentes et susceptible de causer de l'incompréhension chez les personnes victimes.

La disposition ne propose pas non plus de limitations substantielles à la portée ou à la durée de la confidentialité, manquant ainsi l'opportunité de garantir que de telles clauses ne restreignent pas excessivement les droits des personnes victimes. Bien que l'intention de réguler la confidentialité soit louable, des clarifications substantielles sont nécessaires pour assurer une protection adéquate des droits des personnes victimes et éviter les ambiguïtés potentielles.

Plus particulièrement, Juripop croit que le projet de loi devrait s'attaquer aux clauses de confidentialité excessives ou ambiguës qui dépassent la protection des intérêts légitimes de l'employeur et qui compromettent le rétablissement des personnes victimes.

Juripop recommande que les commissaires révisent l'article 25 du projet de loi afin de baliser différents aspects des clauses de confidentialité :

- Portée limitée : Les clauses de confidentialité ne devraient pas avoir une portée excessive. Elles devraient se limiter à protéger les détails spécifiques du règlement et ne pas restreindre la capacité de la personne victime de discuter ou de divulguer des informations générales sur les violences vécues, notamment avec leurs proches.
- Durée limitée : La durée de validité des clauses de confidentialité devrait être raisonnable et proportionnelle à la nature de l'incident. Les parties peuvent convenir d'une période spécifique pendant laquelle la confidentialité s'applique, après quoi les restrictions devraient être levées.
- Exceptions pour le soutien psychologique : Les clauses de confidentialité ne devraient pas empêcher la personne victime de partager les détails des violences subies ou des conditions du règlement lorsqu'elle consulte un.e professionnel.le.s de la santé ou des services sociaux, un.e conseiller.ère juridique ou un conseiller.ère financier.ère. Des exceptions doivent être explicitement prévues pour garantir que la confidentialité ne compromet pas la recherche de soins, de conseils juridiques ou de conseils financiers.
- Langage clair : Les clauses de confidentialité doivent être rédigées de manière claire et compréhensible, en utilisant un langage simple. Les termes et conditions ne devraient pas induire la personne victime en erreur quant à ses droits ou à ses obligations.

Finalement, afin d'assurer une négociation équitable et éclairée des ententes de règlement, Juripop recommande que les personnes victimes aient un accès gratuit à des conseils juridiques. Cette mesure garantirait que les personnes victimes comprennent pleinement les implications de toute obligation de confidentialité et contribuerait à prévenir des clauses préjudiciables et excessivement larges.

Mettre fin aux clauses de confidentialité excessives :

- Remplacer l'article 25 du projet de loi, instaurant l'article 123.17 de la Loi sur les normes du travail, par une disposition comportant des limites claires quant aux éléments essentiels des clauses de confidentialité, soit la portée et la durée, prévoyant des exceptions pour le recours à des professionnel.le.s et en assurant la rédaction en langage clair.
- Donner accès à des conseils juridiques gratuits pour la négociation des ententes de règlement hors cour.

B. ASSURER LA SECURITE PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES PERSONNES VICTIMES

1) Limiter l'accès au dossier médical des personnes victimes

Le projet de loi s'attarde au droit d'accès de l'employeur au dossier médical de la personne victime dont la réclamation pour une lésion professionnelle est contestée. L'exercice de ce droit – presque systématique – entraîne en effet des conséquences significatives sur la personne victime.

L'accès au dossier médical constitue une intrusion majeure dans la vie privée de la personne victime, permettant à l'employeur d'accéder à des informations intimes sur son passé et risquant de la revictimiser. De plus, la simple perspective que son dossier médical puisse être communiqué à l'employeur peut, à elle seule, décourager la déclaration d'une lésion professionnelle.

L'accès au dossier médical a aussi pour effet de complexifier la procédure de réclamation, obligeant la personne victime à consacrer temps et énergie à se défendre contre les contestations plutôt qu'à se concentrer sur sa guérison et sa réadaptation professionnelle.

Pour toutes ces raisons, Juripop considère que le droit d'accès au dossier médical entrave l'accès à la justice des personnes victimes et constitue un obstacle à la réparation des lésions professionnelles.

La solution proposée par le projet de loi, soit de restreindre l'accès au dossier médical au professionnel de la santé désigné par l'employeur, présente certains bénéfices pour les personnes victimes. Cette procédure permettra notamment de protéger la confidentialité des informations médicales non pertinentes à la réclamation et de garantir que le dossier médical sera interprété par une personne experte. Les personnes victimes seront rassurées de savoir que leur dossier médical sera communiqué à un tiers plutôt qu'à un collègue proche, une amélioration particulièrement bénéfique pour celles travaillant dans de petites entreprises.

Néanmoins, Juripop souhaite souligner que cette solution pourrait s'avérer limitée dans la pratique. La procédure proposée n'adresse pas la préoccupation centrale des personnes victimes, à savoir que la contestation de leur réclamation peut entraîner la communication de leurs antécédents médicaux, et que ces antécédents soient utilisés par l'employeur pour contester la gravité des préjudices ou la causalité avec l'accident de travail.

En l'absence d'une révision fondamentale du régime d'indemnisation des lésions professionnelles, Juripop estime que les solutions les plus prometteuses pour protéger la vie privée des personnes victimes sont celles qui dissuaderont la contestation des réclamations par l'employeur⁸.

⁸ C'est le cas, notamment, de la proposition d'imputer le coût des réclamations à tous les employeurs d'une unité de classification.

Juripop recommande donc une évaluation de l'efficacité des mesures dans les années suivantes l'entrée en vigueur du projet de loi, notamment en analysant leur impact sur le nombre de contestation de lésions professionnelles découlant de violences à caractère sexuel. En cas d'inefficacité, Juripop suggère une réflexion approfondie du législateur sur la contestation des réclamations en matière de harcèlement sexuel et ses implications pour les personnes victimes, y compris la levée de la confidentialité de leurs informations médicales.

2) Autoriser l'employeur à communiquer les sanctions aux personnes victimes

Actuellement, les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail ne sont généralement pas informées des sanctions imposées au mis-en-cause au terme d'une enquête interne. En effet, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* établit que les dossiers des employés sont confidentiels, limitant ainsi la communication des mesures disciplinaires prises à la suite d'une enquête interne⁹.

La confidentialité des dossiers des employés est un principe fondamental visant à protéger la vie privée et les informations personnelles du personnel. Cependant, en privant les personnes victimes d'informations sur les conséquences imposées à un harceleur, cette règle générale mine le sentiment de justice des personnes victimes et nuit à leur pleine participation au travail.

Le projet de loi n'aborde pas les enjeux soulevés par l'interdiction actuelle de la communication des sanctions aux personnes victimes. Juripop, s'appuyant sur son expérience et celle d'autres organismes de défense des victimes, croit que le projet de loi devrait changer l'état du droit en cette matière afin d'établir un meilleur équilibre entre les droits des personnes victimes et ceux des personnes ayant commis des violences à caractères sexuelles.

Le travail de Juripop révèle que l'absence de communication des sanctions peut engendrer d'importantes conséquences pour les personnes victimes. Dans un dossier impliquant une travailleuse partageant un même camion de livraison avec un collègue harceleur, l'enquête interne a reconnu le harcèlement, mais l'employeur a refusé de communiquer les sanctions à la plaignante. Cette omission a empêché la travailleuse de savoir si des mesures restrictives étaient mises en place, compromettant ainsi la possibilité d'un retour au travail dans des conditions sécuritaires. La plaignante a préféré démissionner plutôt que de retourner au travail dans cette incertitude.

Un autre exemple est celui d'une secrétaire-trésorière ayant porté plainte contre le président d'un syndicat. Bien que l'enquête interne ait conclu que ce dernier avait contribué à un climat malsain au travail, la plaignante a été incapable de savoir si le mis-en-cause s'était vu empêcher de se porter candidat aux prochaines élections de l'exécutif. La plaignante a donc elle-même retiré sa propre candidature, renonçant

⁹ Une exception à cette règle a récemment été introduite dans le domaine de l'enseignement supérieur, où la divulgation des sanctions est désormais obligatoire : *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, modifiant notamment l'art. 4 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*.

ainsi à une réélection et au renouvellement de son mandat de trois années au salaire et avantages afférents.

Comme ces exemples le révèlent, la communication des sanctions peut être déterminante pour le bien-être des personnes victimes et constituer un élément essentiel dans leur rétablissement et leur reconstruction.

En effet, la communication des sanctions contribue de manière significative au sentiment de justice des personnes victimes. En connaissant les mesures disciplinaires prises à l'encontre du mis-en-cause, les personnes victimes obtiennent une reconnaissance concrète de la gravité des actes commis, ce qui renforce leur confiance envers l'employeur et, plus largement, le système de justice.

Cette information peut aussi s'avérer cruciale dans le processus de réparation psychologique des personnes victimes. L'information sur les conséquences imposées peut contribuer à apaiser les traumatismes subis en instaurant un sentiment de validation et de soutien. Les personnes victimes peuvent ainsi retrouver un certain contrôle sur leur situation et poursuivre leur rétablissement.

Nous soulignons que la communication des sanctions est étroitement liée au sentiment de sécurité des personnes victimes. En connaissant les mesures prises pour traiter le harcèlement, elles peuvent évaluer plus précisément le risque de récurrence et prendre des décisions éclairées sur leur propre sécurité au travail. Ainsi, la communication des sanctions contribue directement au droit à l'égalité et à la pleine participation au travail.

Juripop recommande donc de modifier l'état du droit pour autoriser la communication des sanctions aux personnes victimes dans tous les milieux de travail. Cette modification renforcera la transparence, favorisera le rétablissement des personnes victimes et contribuera à maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire.

Ajouter la disposition suivante à la *Loi sur les normes du travail* :

« À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'employeur doit communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant. »

Les dispositions suivantes devraient également être modifiées par concordance :

- Art. 59 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*
- Art. 13 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*

3) Autoriser la communication des antécédents de harcèlement sexuel

En interdisant l'application des clauses d'amnistie relative aux violences physiques et psychologiques, y compris à caractère sexuel, le projet de loi renforce la sécurité des milieux de travail et assure l'imputabilité des personnes commettant des violences à caractère sexuel. Juripop soutient vivement cette proposition.

Cependant, Juripop s'inquiète que cette réforme soit limitée dans son effet. En effet, en ne s'attardant qu'aux clauses d'amnistie, le projet de loi ne traite pas des – nombreuses – situations où une personne est congédiée ou démissionne après avoir commis des violences à caractère sexuel sur son lieu de travail.

Cet angle mort est particulièrement préoccupant lorsqu'on considère que les auteurs de harcèlement sexuel tendent à récidiver¹⁰. Ainsi, si l'inapplicabilité des clauses d'amnistie ou le départ de l'auteur de violence garantissent la sécurité du milieu de travail où les violences se sont déroulées, les futurs milieux de travail – et les personnes qui y travaillent – demeurent vulnérables.

Plusieurs lois régissent les rapports entre un employeur et une personne qui y postule. Ces lois visent notamment à prévenir la discrimination dans l'embauche et la protection des renseignements personnels colligés par d'anciens employeurs. Juripop reconnaît que ces protections sont fondamentales afin de garantir l'accès équitable à l'emploi ainsi que la réhabilitation sociale et professionnelle.

Ces lois contiennent déjà certaines exceptions permettant à l'employeur d'obtenir certains renseignements pour vérifier si la personne candidate possède les compétences et le savoir-être attendus. Ainsi, l'employeur qui obtient le consentement d'une personne candidate peut obtenir des renseignements auprès de ses anciens employeurs. L'employeur peut aussi questionner une personne candidate sur ses antécédents judiciaires et refuser de l'embaucher si l'infraction a un lien suffisant avec l'emploi et qu'elle n'a pas fait l'objet d'un pardon.

Ces exceptions permettront rarement à un employeur d'être informé des antécédents de harcèlement sexuel d'une personne candidate. À moins de constituer une infraction criminelle, et comme les crimes sexuels demeurent sous-dénoncés, c'est le dossier d'employé, et non le casier judiciaire, qui garde la trace du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le harcèlement sexuel est pourtant un fléau qui porte atteinte à la dignité, à la sécurité et à l'intégrité des personnes – en particulier des femmes et des personnes vulnérables – et qui freinent leur pleine participation au marché du travail. Considérant la prévalence de ce comportement, et prenant en compte que plusieurs auteurs de violences sont récidivistes, Juripop soumet que le projet de loi devrait aussi se pencher sur la situation des personnes qui changent de milieu de travail après avoir commis des violences à caractère sexuel.

Juripop recommande que les commissaires étudient la possibilité, pour un ancien employeur, de divulguer les antécédents de violences à caractère sexuel lors du processus de vérification de références. Cette exception devrait s'inspirer de celles susmentionnées et demeurer conditionnelles au consentement de la personne visée,

¹⁰ Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, « Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir, Montréal / Québec, 10 mars 2023, page 281.

et pourrait être limitée dans le temps afin d'assurer un équilibre entre la protection des milieux de travail et le droit à la réhabilitation.

Autoriser un ancien employeur à divulguer les antécédents de violences à caractère sexuel lorsque la personne visée autorise la vérification des références.

C. AMELIORER LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DU HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU SEIN DES MILIEUX DE TRAVAIL

1) Augmenter la portée et le contenu des politiques de prévention et de traitement du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail

Juripop salue le renforcement des obligations de l'employeur en matière de prévention et de traitement du harcèlement psychologique et sexuel et appuie les dispositions augmentant et détaillant le contenu des politiques de prévention et de traitement du harcèlement en milieu de travail.

Selon l'expérience de Juripop, la politique de l'employeur est souvent la première porte à laquelle les personnes victimes cognent afin de faire valoir leurs droits. Le contenu et la rédaction de ces politiques s'avèrent donc déterminants pour l'accès à la justice des personnes victimes.

Nous observons que les politiques rédigées de manière claire et détaillée facilitent le parcours des personnes victimes et que, à l'inverse, les politiques succinctes ou trop complexes sont susceptibles de les décourager. Par ailleurs, à chaque année, plusieurs employeurs désireux de faciliter le parcours des personnes victimes, mais ne disposant pas des ressources ou des connaissances pour élaborer ou réviser une politique, font appel aux services de Juripop pour ce faire.

Si le contenu des nouvelles dispositions est pertinent, leur quantité et les détails exigés par le projet de loi sont susceptibles d'alourdir et de complexifier les politiques internes. Pour assurer le succès de cette mesure préventive, Juripop recommande que la rende accessible, gratuitement, un modèle de politique, rédigé en langage clair, répondant aux exigences bonifiées de la loi¹¹.

Juripop constate qu'il est d'usage que la personne désignée pour traiter les plaintes soit le principal dirigeant l'entreprise. Cette procédure laisse sans recours les personnes victimes de harcèlement provenant de la personne dirigeante. Juripop est d'avis que les politiques devraient désigner une personne alternative habilitée à traiter, avec indépendance, les plaintes visant la personne dirigeante de l'entreprise.

¹¹ La CNESST fournit déjà, sur son site web, un modèle de politique permettant de répondre aux exigences actuelles de la *Loi sur les normes du travail*. Juripop constate que ce modèle est fréquemment utilisé par les employeurs et qu'il facilite l'élaboration de politiques claires et complètes.

Considérant que la loi aborde le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur, Juripop soumet qu'il pourrait être opportun de préciser que l'enquête doit être tenue dans un délai raisonnable. La durée déraisonnable de certaines enquêtes, que Juripop constate dans certains dossiers, nuit à la réparation des personnes victimes, en plus de dégrader le climat de travail et de diminuer la confiance du personnel envers le traitement des plaintes.

Finalement, Juripop souligne l'existence d'une quantité impressionnante et d'une diversité de ressources, qu'elles soient internes ou externes au milieu de travail¹², capables d'accompagner une personne à faire valoir ses droits en vertu d'une politique interne. Malheureusement, ces ressources demeurent trop méconnues des personnes victimes. Juripop recommande donc que la loi exige que la politique interne identifie les ressources de soutien mises à la disposition des employé.e.s.

L'inclusion de ressources internes et externes assure une accessibilité accrue aux informations sur les recours disponibles. Cette mesure permet aux personnes victimes de faire valoir leurs droits en toute connaissance de cause, favorisant ainsi leur autonomisation en leur offrant de choisir la voie qui répond mieux à leurs besoins. Finalement, l'accès à un soutien psychologique contribue à la réparation et à la guérison de ces dernières.

Mandater la CNESST pour rendre accessible gratuitement un ou des modèle(s) de politique de prévention et de traitement du harcèlement psychologique.

Bonifier l'article 18 du projet de loi pour que l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* exige que la politique prévoie :

- Une personne désignée pour traiter les signalements et les plaintes visant la personne responsable de l'application de la politique (alinéa 4) ;
- Que l'enquête tenue par l'employeur doit être complétée dans un délai raisonnable (alinéa 6) ;
- Les ressources internes et externes mises à la disposition du personnel (nouvel alinéa).

2) Encadrer les enquêtes tenues par l'employeur

Actuellement, bien que la *Loi sur les normes du travail* ne contraigne pas l'employeur à mener une enquête en cas de plainte de harcèlement psychologique ou sexuel, il est courant qu'une telle procédure soit établie par la politique interne de l'entreprise. Cependant, étant donné que ces enquêtes ne sont pas réglementées par la loi, leur

¹² Département des ressources humaines, programme d'aide aux employé.e.s, ombudsman, Juripop, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, CNESST, CAVAC, Juripop, Action travail des femmes, Au bas de l'échelle, CALACS, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, etc.

déroulement demeure à la discrétion de l'employeur. Juripop constate ainsi une variabilité significative dans la qualité et la fiabilité de ces enquêtes, ce qui soulève des préoccupations quant à l'équité et à l'efficacité du processus.

Pour remédier à cette lacune et garantir que les enquêtes prévues par les politiques internes soient justes et rigoureuses, Juripop recommande que la loi établisse des exigences en matière d'accréditation et de formation pour les personnes chargées de mener ces enquêtes. Ces exigences devraient assurer la compétence juridique ainsi qu'une compréhension approfondie des dynamiques du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail¹³.

En garantissant que les personnes habilitées à mener des enquêtes en milieu de travail possèdent les compétences nécessaires, la loi renforcera la crédibilité du processus et contribuera à instaurer un climat de confiance propice à la résolution équitable des plaintes de harcèlement. Cette recommandation vise également à standardiser les pratiques d'enquête, à garantir leur qualité et à renforcer la protection des droits des personnes victimes.

Établir des exigences permettant d'assurer la compétence des personnes désignées pour mener une enquête en cas de plainte de harcèlement psychologique ou sexuel :

- Une accréditation obligatoire ;
- Des exigences de formation obligatoire, incluant de la formation continue, visant à la fois le droit applicable et les dynamiques du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail.

3) Recueillir des données probantes sur le traitement du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail

Malgré les avancées juridiques et sociales survenues depuis le mouvement #MoiAussi, les infractions et les comportements inadéquats à caractère sexuel continuent d'être sous-dénoncés. Il demeure donc ardu de prendre la pleine mesure de la survenance et du traitement du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Afin d'alimenter et d'assurer la rigueur des réflexions du législateur, des universitaires et des parties prenantes de la lutte contre le harcèlement en milieu de travail, Juripop recommande que des données probantes soient colligées sur le traitement du harcèlement psychologique et sexuel par les employeurs.

¹³ À titre d'exemple, l'accréditation mise en place par le Barreau du Québec à l'intention de ses membres souhaitant mener des enquêtes en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail requiert une formation de 40 heures ou une expérience d'au moins 20 enquêtes à titre d'enquêteur.rice principal.e ou d'enquêteur.rice conjoint.e.

Ces données pourraient être mises à la disposition des chercheurs et des organismes de manière non-nominative afin de protéger la confidentialité des personnes victimes et des employeurs.

Exiger que les employeurs déclarent le nombre de plaintes de harcèlement psychologique et sexuel sur une base annuelle à la CNESST.

* * *