

MÉMOIRE DU CPQ

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

Janvier 2024



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca

Table des matières

Introduction	3
I- Commentaires généraux du CPQ sur le projet de loi 42, <i>Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail</i>	3
II- Commentaires spécifiques du CPQ sur les principales modifications que propose d'apporter le projet de loi 42, <i>Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail</i>	4
A) Modifications proposées à la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>	4
B) Modifications proposées à la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	6
C) Modifications proposées à la <i>Loi sur les normes du travail</i>	10
Conclusion	12

Introduction

Le Conseil du patronat du Québec, organisation créée en 1969, est une confédération de près de 100 associations sectorielles et de plusieurs membres corporatifs qui représente les intérêts de plus de 70 000 employeurs, de toutes tailles et de toutes les régions du Québec, issus des secteurs privé et parapublic et de juridiction provinciale et fédérale.

Les employeurs du Québec peuvent compter sur la participation active du CPQ partout où s'élaborent les politiques susceptibles de les affecter, tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des citoyens.

C'est dans ce contexte que le CPQ désire aujourd'hui présenter ses observations et recommandations sur le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*¹, présenté par M. Jean Boulet, ministre du Travail, le 23 novembre 2023, afin d'assurer une meilleure protection des travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

La première partie du présent mémoire présentera les commentaires généraux du CPQ à propos du projet de loi 42, alors que la seconde partie sera consacrée à commenter, de façon plus précise, les principales modifications proposées à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*² (ci-après la « LSST »), à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*³ (ci-après la « LATMP ») et à la *Loi sur les normes du travail*⁴ (ci-après la « LNT ») par le projet de loi 42.

I- Commentaires généraux du CPQ sur le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*

Le CPQ tient d'abord à saluer l'objectif du projet de loi 42, qui vise à accorder une meilleure protection aux personnes dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Le harcèlement psychologique et sexuel et la violence sont inacceptables, ils n'ont pas leur place dans notre société, y compris dans nos milieux de travail.

Par ailleurs, le CPQ tient à souligner le fait que certaines dispositions du projet de loi 42, comme celles ayant trait au droit d'accès au dossier médical en vertu de la LATMP ou celles en lien avec le contenu de la politique contre le harcèlement psychologique en vertu de la LNT, risquent d'alourdir considérablement

¹ *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, projet de loi n° 42 (présentation – 23 novembre 2023), 1^{re} sess., 43^e légis. (Qc).

² RLRQ, c. S-2.1.

³ RLRQ, c. A-3.001.

⁴ RLRQ, c. N-1.1.

le fardeau administratif des employeurs et risque également de créer un goulot d'étranglement au Bureau d'évaluation médicale (ci-après le « BEM ») et au Tribunal administratif du travail (ci-après le « TAT ») . Ces considérations sont d'autant plus préoccupantes lorsqu'on songe à toutes les nouvelles obligations que les employeurs se sont récemment vu imposer et qui ont alourdi ce fardeau administratif, notamment avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*⁵, de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*⁶ et de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*⁷, pour ne donner que quelques exemples.

De plus, l'effet insidieux de certaines dispositions du projet de loi 42 pourrait avoir comme impact d'augmenter les délais actuels importants rencontrés au BEM et au TAT par le fait que les employeurs n'auraient accès qu'à certaines informations médicales **que le médecin désigné considèrera utiles** pour l'exercice de leurs droits en temps utile et pourraient ainsi être forcés de contester afin d'avoir tout l'éclairage nécessaire une fois devant le TAT. Il est à noter que les informations personnelles des employés sont déjà fortement protégées par les lois qui visent la protection des renseignements personnels. Nous nous expliquerons plus en détail un peu plus loin sur ce point.

Enfin, le CPQ estime qu'il est primordial que les employeurs soient supportés et accompagnés dans la mise en place de leurs nouvelles obligations qui découleront du projet de loi 42.

Cela dit, il convient désormais de traiter, de façon plus spécifique, des principales modifications à la législation proposées par le projet de loi 42.

II- Commentaires spécifiques du CPQ sur les principales modifications que propose d'apporter le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*

A) Modifications proposées à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

La définition de « violence à caractère sexuel »

Le CPQ est d'avis que la notion de « violence à caractère sexuel » que l'article 33 du projet de loi 42 propose d'introduire à l'article 1 de la LSST est trop large et imprécise, ce qui risque de mener à de la confusion dans son application.

Le CPQ estime préoccupant le fait qu'en vertu de cette définition, un seul évènement puisse constituer de la violence à caractère sexuel, sans que cet évènement n'ait à revêtir une certaine gravité. Rappelons qu'en vertu de la LNT, pour qu'un seul évènement puisse constituer du harcèlement psychologique, cet

⁵ LQ 2022, c. 14.

⁶ LQ 2021, c. 25.

⁷ LQ 2021, c. 27.

événement doit être grave, doit porter une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la victime et doit produire un effet nocif continu pour la victime⁸. Ce même critère devrait s'appliquer à la violence à caractère sexuel, afin entre autres, de ne pas banaliser le harcèlement psychologique, de ne pas donner ouverture à de la confusion et d'assurer une certaine cohérence au sein du corpus législatif régissant le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail. Il n'y a pas de raison qui justifie de faire une si grande distinction entre le harcèlement de nature psychologique ou sexuel. D'ailleurs, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel sont déjà considérés au même titre dans la LNT.

Également, le CPQ est d'avis que les gestes, pratiques, paroles, comportements ou attitudes devraient revêtir une connotation objectivement sexuelle et être non désirés afin d'être considérés comme de la violence à caractère sexuel au sens de la LSST et de la LATMP. L'intégration d'un critère objectif à la définition de « violence à caractère sexuel » permettrait d'éviter que des réclamations pour lésion professionnelle soient acceptées malgré le fait qu'elles ne devraient pas être couvertes par la LSST et la LATMP, la définition prévue par le projet de loi 42 laissant place à une interprétation très subjective.

Ainsi, le CPQ propose de reprendre la définition de harcèlement psychologique prévue à l'article 81.19 LNT – qui, soulignons-le, vise déjà les « conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel » – et de l'insérer à la LSST plutôt que de créer une nouvelle définition de violence à caractère sexuel avec des termes différents, ce qui laisse place à interprétation et sème la confusion. Procéder ainsi, en plus de répondre aux préoccupations énoncées ci-haut, éviterait de morceler davantage la protection accordée aux victimes de harcèlement psychologique et sexuel, simplifiant l'exercice des recours s'offrant à ces victimes, en plus de faciliter la mise en œuvre des obligations des employeurs en la matière et la compréhension claire par tous sur ce qui constitue un comportement inadmissible et non toléré en milieu de travail. En ce sens, l'objectif de protection des victimes et leur accès aux recours seraient renforcés et les employeurs auraient nettement une meilleure compréhension de leurs obligations, notamment en matière de prévention.

Les mesures réglementaires pour faire cesser une situation de violence à caractère sexuel

L'article 34 du projet de loi 42 prévoit l'ajout, à l'article 51 LSST, de l'obligation pour les employeurs de « prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel ».

Le CPQ se questionne sur la nature des mesures que pourrait déterminer un règlement en vertu de cette disposition. Cet article du projet de loi est beaucoup trop large. Il y aurait probablement lieu de préciser ici « que peut déterminer un règlement adopté par la CNESST en vertu [du nouvel article 223]. » (Art. 38 du PL42).

Les risques liés à la violence à caractère sexuel

L'article 35 du projet de loi 42 prévoit l'ajout, à l'article 59 LSST, d'un alinéa libellé ainsi : « pour l'application du paragraphe 1^o du deuxième alinéa, les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel ».

⁸ En effet, l'article 81.18 LNT prévoit qu'« [u]ne seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée ».

Le CPQ se questionne sur ces « risques liés à la violence à caractère sexuel » ; en quoi consistent-ils? Seront-ils déterminés par règlement? Il serait opportun que davantage d'information soit fournie à ce sujet pour que les parties prenantes aient l'occasion de se prononcer sur cette disposition.

Le CPQ estime que la notion de violence à caractère sexuel est considérablement trop large, ce qui risque, notamment, de mener à des réclamations qui ne devraient pas être traitées sous l'égide de la CNESST. Également, le CPQ se questionne sur ce que seront les mesures réglementaires pour faire cesser une situation de violence à caractère sexuel et sur la notion de risques liés à la violence à caractère sexuel.

B) Modifications proposées à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le droit d'accès au dossier médical

Le CPQ est grandement préoccupé par les restrictions au droit d'accès au dossier médical des travailleurs par l'employeur que prévoit le projet de loi 42. Le fait de limiter le droit d'accès aux dossiers médicaux de leurs travailleurs qui déposent des réclamations pour lésion professionnelle remet en cause l'équilibre sur lequel repose la LATMP, ainsi que le droit à une défense pleine et entière des employeurs.

En fait, le projet de loi propose de modifier l'article 38 actuel de la LATMP et d'ajouter le fait que l'employeur n'a pas droit d'accès au dossier médical du travailleur alors que l'article 39 prévoit déjà que le professionnel de la santé **peut communiquer** à cet employeur que « les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi ». Force est d'admettre que l'employeur a, dans les faits, un droit d'accès au dossier médical, lequel est limité par l'article 39 de la LATMP, tel qu'amendé par le projet de loi. La modification proposée à l'article 38 ne reflète donc pas la réalité et comporte une exactitude.

Sur ce point, en ce qui a trait aux limites imposées par le projet de loi en modifiant l'article 39 de la LATMP pour ajouter que le professionnel de la santé ne peut communiquer à l'employeur que « les informations nécessaires » pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi, cela ajoute une responsabilité au professionnel de la santé soit d'évaluer le dossier, d'en faire l'analyse et d'identifier quelles sont les « informations nécessaires », à son avis, à l'exercice par l'employeur d'un droit prévu par la loi. Le Québec vit actuellement une pénurie importante de médecins et particulièrement de médecins en médecine du travail selon les Dre Patry et Dr. Baillargeon, les spécialistes de la médecine du travail du CHUM. Il est déjà extrêmement difficile de trouver actuellement sur le marché des médecins désignés qui acceptent de faire un résumé de dossiers pour les employeurs, il est fort à parier qu'il sera encore plus difficile, voire impossible, de trouver des médecins désignés qui voudront prendre la responsabilité de faire le tri dans les « informations nécessaires » à l'exercice d'un droit qui appartient à l'employeur sous peine de se voir imposer une amende salée introduite par le projet de loi 42, s'ils transmettaient des informations au-delà des « informations nécessaires » à l'exercice d'un droit. Si le projet de loi était adopté tel quel, il faut envisager le fait que les employeurs ne pourront plus avoir accès aux dossiers médicaux des travailleurs, ni même aux « informations nécessaires », par l'absence de médecins désignés qui accepteraient de se prêter à l'exercice.

La difficulté pour trouver un médecin désigné sera d'autant plus grande que le projet de loi à l'article 16, propose l'insertion à l'article 458.1 de la LATMP des dispositions pénales visant à sanctionner :

« 1° l'employeur qui tente d'obtenir ou obtient, de quelque manière que ce soit, le dossier médical auquel il n'a pas droit d'accès en application de l'article 38;

2° l'employeur ou la personne qu'il autorise qui contrevient à l'article 38.1 ou au deuxième alinéa de l'article 39;

3° le professionnel de la santé qui contrevient à l'article 38.1 ou au premier alinéa de l'article 39. »

Permettre au professionnel de la santé désigné par l'employeur de ne communiquer à l'employeur « que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier »⁹ est nettement insuffisant pour que l'employeur puisse se prévaloir de façon effective de son droit de contestation que lui accorde la LATMP. Le tout serait basé sur ce que le médecin désigné croit utile pour exercer un droit prévu par la loi, lequel droit appartient à l'employeur.

À cet égard, il convient de se questionner sur la portée de l'expression « que les informations nécessaires », qui risque de poser d'importants problèmes d'interprétation. En effet, les « informations nécessaires » risquent de ne pas être les mêmes pour le professionnel de la santé que pour l'employeur, ces derniers n'ayant pas la même perspective et les mêmes objectifs lorsqu'ils consultent un dossier médical. Par exemple, il arrive fréquemment que des questions de crédibilité se posent dans le cadre de réclamations pour lésion professionnelle ; les professionnels de la santé n'accordent pas la même attention que les employeurs aux détails permettant de relever des incohérences au dossier affectant la crédibilité du travailleur, les professionnels de la santé se concentrant sur d'autres aspects du dossier médical. Est-ce que les médecins désignés feront l'analyse, dans les notes cliniques, de la déclaration du travailleur lors de la première consultation médicale afin de valider la vraisemblance de la version donnée à l'employeur ? C'est pourtant l'une des seules façons à la disposition des employeurs pour renverser la présomption de l'article 28 de la LATMP, comme la jurisprudence abondante du TAT nous l'enseigne. Cela n'est qu'un exemple parmi plusieurs autres.

Le CPQ ajoute être préoccupé par le fait que devant le TAT, il est pertinent, dans certains dossiers, de faire signifier des citations à comparaître *duces tecum afin* d'obtenir le témoignage des professionnels de la santé et d'obtenir les notes d'anamnèse de ces professionnels. Le TAT détient d'ailleurs l'ensemble des pouvoirs pour faire le tri des éléments pertinents des dossiers, accepter qu'un document soit déposé sous scellé, ordonner qu'une partie de la preuve soit faite à huis-clos ou faire en sorte que la décision soit caviardée à certains égards. Un employeur qui exercerait ses droits et enverrait une telle assignation pour s'assurer de la comparution du médecin traitant ou obtenir le dossier médical pertinent à une défense pleine et entière serait-il coupable d'une infraction pénale en vertu de l'article 458.1, soit d'avoir tenté d'obtenir les éléments médicaux du travailleur qui soulève son état de santé afin d'avoir accès à des bénéfices entièrement financés par le ou les employeurs ? Tel que rédigé, il est permis de conclure que le projet de loi viserait une telle situation. Le CPQ est d'avis que cela n'est pas souhaitable.

Si le gouvernement va de l'avant avec l'adoption des restrictions en lien avec le droit d'accès au dossier médical du travailleur par l'employeur prévues par le projet de loi 42, le nombre de contestations des réclamations pour lésion professionnelle par les employeurs augmentera considérablement. En effet, les

⁹ Article 7 du projet de loi 42, qui propose de modifier l'article 39 de la LATMP.

employeurs n'auront plus d'autre choix que de contester automatiquement les décisions de la CNESST pour conserver leurs droits jusque devant le TAT, afin d'obtenir le dossier médical nécessaire et ainsi évaluer s'ils ont des représentations à formuler en lien avec le bien-fondé d'une réclamation. Ceci inclut nécessairement une augmentation des demandes de BEM afin de s'assurer que tous les volets du dossier d'une réclamation soient en litige devant le TAT et lui permettre ainsi de prendre des décisions éclairées sur l'exercice de ses droits et requérir des ordonnances de la part du TAT afin d'avoir accès aux éléments pertinents du dossier.

Dans tous les cas, une forte augmentation des coûts pour les employeurs ainsi que des délais additionnels dans le traitement des dossiers sont à prévoir à ce niveau.

Par ailleurs, le CPQ note que les restrictions au droit d'accès au dossier médical prévues par le projet de loi 42 semblent s'appliquer à tous les types de lésions professionnelles, et non uniquement aux lésions découlant du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel. Le CPQ se questionne à savoir ce qui justifie l'étendue de ces restrictions à l'ensemble des lésions professionnelles, considérant que le projet de loi vise à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. De plus, sachant que le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, est à l'origine du projet de loi 42, il est utile de revoir la recommandation des trois autrices de ce rapport sur ce point que l'on retrouve à la page Xiii du rapport qui ne vise que les réclamations par suite de la violence à caractère sexuel :

« 39. « (...) »

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

Enfin, le CPQ tient à rappeler que la LATMP contient déjà des dispositions visant à assurer la protection des informations contenues aux dossiers médicaux des travailleurs puis, que les employeurs sont déjà sensibilisés à l'importance de protéger les renseignements personnels de leurs employés, surtout avec l'adoption récente de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*¹⁰. Voir de plus l'article 38.1 tel qu'actuellement en vigueur qui stipule que :

« L'employeur ou la personne qu'il autorise ne doit pas utiliser ou communiquer les informations reçues en vertu de l'article 38 à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à cet employeur »

¹⁰ Préc., note 5.

Les présomptions de lésion professionnelle découlant de la violence à caractère sexuel

Le CPQ réitère sa position, élaborée ci-haut, concernant la définition de la notion de « violence à caractère sexuel », notamment à l'effet que cette définition est trop large et susceptible de mener à une interprétation subjective. L'étendue de cette définition est particulièrement préoccupante considérant que deux présomptions de lésion professionnelle, prévues à l'article 4 du projet de loi 42, y sont associées.

Le CPQ se questionne à savoir comment ces présomptions seront appliquées. Par exemple, comment pourront-elles être renversées par les employeurs? La seule défense qui leur sera accessible sera-t-elle celle de démontrer que la violence à caractère sexuel est survenue dans un contexte strictement privé? Que signifie, exactement, l'expression « contexte strictement privé »? De la violence à caractère sexuel commise en dehors des heures du travail et en dehors des lieux du travail par un travailleur, alors que l'employeur n'a aucun contrôle sur les agissements de ce travailleur, serait-elle considérée comme étant de la violence survenue dans un contexte strictement privé?

Le CPQ se demande également à quel type de maladie, exactement, il est référé. Il serait pertinent de prévoir ces maladies par règlement, ainsi que certaines conditions particulières à rencontrer par les travailleurs pour qu'une lésion professionnelle leur soit reconnue en vertu des articles 28.0.1 et 28.0.2 LATMP, comme c'est le cas pour l'article 29 LATMP, afin d'éviter des abus et une incompréhension.

Également, le CPQ estime que le délai de trois (3) mois prévu à l'article 28.0.2 que propose l'article 4 du projet de loi 42 est trop long pour l'application d'une présomption de maladie professionnelle. Un tel délai est susceptible de rendre le fardeau de repousser la présomption encore plus difficile à rencontrer pour les employeurs.

La prolongation du délai de réclamation pour lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel de six (6) mois à deux (2) ans

Le CPQ doute du fait que des retombées positives puissent découler de la prolongation du délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une situation de violence à caractère sexuel.

D'importantes questions de crédibilité se posent de part et d'autre dans les cas de violence à caractère sexuel et psychologique, de sorte que plus le délai de réclamation est long, plus il est difficile pour les parties de faire valoir leur position. Ceci est d'autant plus vrai en matière de réclamation pour lésion professionnelle, considérant l'aspect médical du dossier.

Porter le délai à deux (2) ans risque d'avoir un impact négatif sur la possibilité pour les employeurs de faire valoir leurs droits à une défense pleine et entière dans le cadre du dépôt de telles réclamations, surtout considérant la volonté du législateur d'introduire, par l'entremise de l'article 4 du projet de loi 42, des présomptions de lésion professionnelle découlant de la violence à caractère sexuel.

L'imputation du coût des lésions professionnelles découlant de la violence à caractère sexuel

L'article 12 du projet de loi 42 modifie l'article 327 de la LATMP concernant le transfert d'imputation des coûts pour y ajouter le fait que le transfert d'imputation aux employeurs de toutes les unités ne s'applique

pas dans la situation suivante : « Le paragraphe 4^o 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. ». L'emploi des termes « dans ses relations avec les travailleurs » est large et porte à interprétation. Cette partie devrait être biffée ou modifiée afin d'assurer une meilleure compréhension de la portée de cet article.

C) Modifications proposées à la *Loi sur les normes du travail*

La disposition particulière applicable aux situations de violence en milieu de travail

Le CPQ est en faveur de l'introduction de l'article 97.1 à la LNT par l'article 20 du projet de loi 42, qui vise à interdire les dispositions des conventions collectives ou des décrets qui auraient pour effet d'empêcher les employeurs, lorsqu'ils imposent une mesure disciplinaire en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, de tenir compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée en raison d'une inconduite relative à ces formes de violence. Cette modification est susceptible d'avoir un impact positif sur les milieux du travail et les relations du travail.

En ce qui concerne l'article 21 du projet de loi 42, il est parfois approprié de déplacer une personne plaignante comme mesure transitoire durant le traitement de la plainte dans un but de protection. L'article 122 devrait ainsi être modifié pour prévoir cette exception. De plus, la notion de bonne foi que l'on retrouve aux paragraphes 11, 14, 15, 16, 17 de l'article 122 n'est pas reprise concernant le signalement d'une conduite de harcèlement psychologique. Par souci de cohérence et de justesse, cette disposition devrait être modifiée.

Par ailleurs, toujours dans cet objectif de protéger toute personne en milieu de travail, notamment dans des environnements professionnels isolés où il y a cohabitation d'une personne plaignante et d'une personne ayant potentiellement commis une inconduite, le CPQ propose d'introduire à la suite du nouvel article 97.1 de la LNT, une disposition visant à permettre le déplacement de la personne qui aurait commis une inconduite. Une telle disposition pourrait se lire comme suit :

97.2 Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'une situation d'inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel (au sens de la définition qui sera retenue), est portée à sa connaissance, de déplacer de façon temporaire ou permanente, une personne qui aurait commis ladite inconduite.

Le CPQ propose également d'introduire une telle disposition à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail¹¹.

¹¹ RLRQ, c. P-39.3

L'octroi de dommages punitifs dans le cadre d'un recours pour harcèlement psychologique

L'article 24 du projet de loi 42, prévoit modifier l'article 123.15 LNT pour biffer le mot « punitifs » du paragraphe 4 et ajouter le paragraphe 4.1 qui se lirait comme suit « ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs; ».

L'article 123.16 de la loi actuelle prévoit que le paragraphe 4 de l'article 123.15 ne s'applique pas lorsque la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP, qui résulte du harcèlement psychologique. Par conséquent, le nouveau paragraphe 4.1 devrait également se retrouver à l'article 123.16.

Si l'article 123.16 n'était pas modifié pour ajouter le paragraphe 4.1, le CPQ se questionne à savoir comment, dans les faits, le TAT pourrait octroyer des dommages punitifs dans de tels cas sans que le principe fondamental du régime de responsabilité sans faute prévu à l'article 25 de la LATMP sur lequel repose le régime québécois d'indemnisation des lésions professionnelles en soit affecté. L'objectif visé par le projet de loi 42 ne devrait pas remettre en cause la constitution du régime actuel d'indemnisation ainsi que le principe de base bien ancré de notre régime de responsabilité sans faute. Cette disposition pourrait être contestée et va au-delà de l'objectif du rapport de recherche qui sous-tend la réflexion du gouvernement.

Le contenu de la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique

Le CPQ émet certaines réserves quant à l'article 18 du projet de loi 42, qui propose de modifier l'article 81.19 LNT afin de prévoir, de façon très détaillée, ce que doit contenir la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

En effet, le CPQ doute du fait que de dicter de façon aussi détaillée et explicite le contenu d'une politique à adopter par les employeurs soit réellement souhaitable, lorsqu'on considère, notamment, l'hétérogénéité des milieux de travail et la lourdeur administrative associée à cette obligation.

Si le gouvernement décide d'aller de l'avant avec l'adoption de cet article, il sera nécessaire que les employeurs bénéficient d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cette obligation d'adopter une politique avec un contenu explicite.

La prévention du harcèlement psychologique « provenant de toute personne »

Le CPQ est préoccupé par l'ajout des termes « provenant de toute personne » à l'article 81.19 LNT, prévus par l'article 18 du projet de loi 42, ce qui pourrait avoir pour effet de mener à des abus en matière de dépôt de plaintes pour harcèlement psychologique, considérant que la portée de cette expression est très large.

Conclusion

En conclusion, le CPQ, salue l'objectif du projet de loi 42, qui vise à accorder une meilleure protection aux travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail mais tient à souligner que certains articles devraient être modifiés par souci de clarté, d'équité envers les employeurs et également pour alléger le fardeau administratif des employeurs qui en ont déjà beaucoup à accomplir. Par le fait même, le CPQ insiste sur l'importance d'accompagner les employeurs dans la mise en place de leurs nouvelles obligations qui découleront du projet de loi. Cet accompagnement prendra tout son sens pour certains milieux de travail au sein desquels un changement de culture et de comportements devra être plus important.

En espérant que ces commentaires et recommandations vous seront utiles, nous vous remercions de l'attention que vous y porterez.

Soyez assurés de l'entière collaboration de l'équipe du CPQ pour toute intervention supplémentaire.



Karl Blackburn, président et chef de la direction
Conseil du patronat du Québec

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : 514-288-5161
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : info@cpq.qc.ca

cpq.qc.ca



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca