



CET - 005M

C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique
et la violence sexuelle au travail

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades

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

Consultations 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***

Janvier 2024

Table des matières

Présentation.....	5
A. Introduction.....	6
B. Les modifications à la LATMP qu'on retrouve dans le projet de loi	10
1) La définition de « violence à caractère sexuel ».....	10
2) La présomption de connexité avec le travail de l'article 28.0.1 LATMP	12
3) La présomption de lésion professionnelle de l'article 28.0.2 LATMP	17
4) L'accès de l'employeur au dossier.....	19
5) Sur l'indemnisation des enfants victimes d'une lésion professionnelle	23
6) Sur le délai de réclamation.....	27
C. D'autres enjeux abordés par le comité d'expertes mais non couverts par le projet de loi	31
1) L'article 27 LATMP	31
2) Les délais de traitement des dossiers de harcèlement et l'article 129 LATMP	34
3) La proposition d'une division spécialisée au TAT	40
D. Autres éléments et enjeux	42
1) L'octroi de dommages punitifs même en cas de lésion professionnelle.....	42
2) Une nécessité de mieux encadrer la conciliation	42
3) Les recommandations autres que législatives que met de l'avant le comité.....	44
E. Conclusion	46
F. Nos recommandations.....	48

Présentation

L'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (**uttam**) est une organisation qui regroupe principalement des travailleuses et travailleurs non-syndiqués qui ont été victimes d'accidents et de maladies du travail. Elle regroupe également des organisations ouvrières préoccupées par la réparation des accidents et des maladies du travail.

L'**uttam** est une organisation sans but lucratif fondée en 1975 par et pour les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades. C'est une organisation autonome qui n'est ni financée par la CNÉSST, ni par le patronat.

Elle a comme principaux objectifs de regrouper les travailleuses et les travailleurs, de les informer et de défendre les droits individuels et collectifs des victimes d'accidents et de maladies du travail.

uttam
2348 rue Hochelaga
Montréal (Québec) H2K 1H8
Téléphone : 514-527-3661
Télécopie : 514-527-1153
uttam@uttam.quebec
www.uttam.quebec



A. Introduction

Depuis près d'une décennie, la question de la violence à caractère sexuel a pris une place importante dans l'espace public. Les prises de parole de très nombreuses victimes pour dénoncer ce qu'elles avaient subi ont démontré un véritable bris de confiance à l'égard du système de justice et des institutions chargées de prévenir ces violences. Leurs histoires démontraient en effet les difficultés que pouvaient représenter la dénonciation et le parcours de la combattante qui les attendait pour accéder à la justice et obtenir réparation.

Sous pression, le gouvernement a tenté de remédier à ce bris de confiance par des mesures visant à améliorer l'accompagnement des victimes de violence à caractère sexuel, en rendant plus explicites certains recours et en adaptant le système de justice pour mieux répondre aux besoins des victimes.

Jusqu'ici, l'action gouvernementale avait surtout porté sur les violences à caractère sexuel survenant à l'extérieur des milieux de travail. Il était plus que nécessaire de s'attaquer enfin frontalement à cet enjeu dans les milieux de travail, comme le législateur prétend faire avec le projet de *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

En effet, le comité d'expertes composé des professeures Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, mandaté pour identifier les problèmes auxquels font face les victimes de violences à caractère sexuel, a démontré l'urgence d'agir sur cette question. Au terme d'un travail d'analyse colossal et rigoureux, ce comité a produit, en mars dernier, le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*¹. Le rapport révèle l'ampleur des ravages que peuvent causer les violences à caractère sexuel et met en lumière les importantes difficultés auxquelles font face les victimes dans leur quête de justice et de réparation, en grande partie en raison de la complexité et de la multiplication des lois impliquées dans la prévention et la réparation des violences à caractère sexuel. Les trois expertes mettent en outre de l'avant pas

¹ 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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023.

moins de 82 recommandations pour réformer de nombreuses lois, règlements et pratiques afin d'améliorer la prévention, la reconnaissance et la réparation des violences à caractère sexuel qui surviennent au travail et leurs conséquences pour les victimes.

D'entrée de jeu, l'**uttam** souhaite saluer le dépôt d'un projet de loi qui s'inspire des recommandations formulées par le comité d'expertes pour réduire les obstacles auxquels font face les victimes. Le projet de loi reprend en effet plusieurs de ces recommandations pour proposer des changements législatifs qui seront susceptibles de faciliter l'accès au régime de réparation des lésions professionnelles. Mentionnons par exemple les deux nouvelles présomptions proposées et l'allongement du délai pour produire une réclamation pour une lésion causée par une violence à caractère sexuel.

Toutefois, nous devons aussi faire part de notre déception au sujet de plusieurs éléments du projet de loi n° 42 qui ne vont pas aussi loin que le recommandait le comité d'expertes ou qui sont loin de solutionner les problèmes soulevés. Nous sommes également déçus de constater que la réforme proposée oublie ou néglige plusieurs éléments recommandés par les trois expertes. Dans le présent mémoire, nous détaillerons les dispositions du projet de loi qui, à notre avis, devraient être modifiées afin de mieux protéger les victimes et nous mettrons de l'avant des recommandations du rapport du comité que le législateur a ignorées.

Comme organisme de défense des droits des travailleuses et travailleurs victimes d'accidents et de maladies du travail, l'**uttam** ne prétend pas posséder d'expertise spécifique sur la question des violences à caractère sexuel. Certes, nous aidons les victimes de violence à caractère sexuel au travail dans leurs démarches, mais comme le rapporte le comité d'expertes, il s'agit d'une minorité de dossiers parmi toutes les réclamations pour lésions professionnelles.

Nous sommes d'ailleurs surpris et choqués de constater l'absence à la présente consultation de plusieurs organisations qui possèdent une expertise sur cette question ou sur les recours que peuvent présenter les victimes, telles que *Action travail des femmes* (ATF), le *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail* (GAIHST), *Au bas de l'Échelle* ou même la *Commission des droits de la personne et des droits de la*

jeunesse (CDPDJ) et bien d'autres encore. Ces organisations auraient pu contribuer significativement à la consultation et leur absence est d'autant plus regrettable que nous savons que plusieurs d'entre elles ont demandé à être entendues.

En ce qui concerne l'**uttam**, notre pratique auprès des victimes de lésions professionnelles nous donne une connaissance approfondie des rouages du régime de réparation et des obstacles vécus par les victimes qui tentent d'accéder à l'indemnisation et aux soins et traitements auxquels elles ont droit.

Le présent mémoire ne portera que sur les enjeux que nous connaissons bien grâce à notre pratique, soit le régime de réparation des lésions professionnelles encadré par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Notre intervention portera sur la réparation des lésions et exclura donc les questions liées à l'imputation. Nous n'interviendrons pas non plus sur les changements proposés au *Code du travail*, à la *Loi sur les normes du travail*, à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ni aux lois sur les relations du travail dans l'industrie de la construction ou de la culture. Sur ces enjeux, nous recommandons au législateur de s'inspirer des recommandations du comité d'expertes et des groupes de défense des droits au travail des femmes.

Nous interviendrons, dans ce mémoire, d'abord sur les changements proposés qui, selon nous, sont insuffisants ou qui sont susceptibles d'être bonifiés pour mieux protéger les victimes et faciliter l'accès à la réparation de leur lésion. Nous discuterons ensuite de certaines recommandations du comité d'expertes qui ne se retrouvent pas dans le projet de loi et qui auraient dû, à notre avis, s'y trouver. Enfin, nous examinerons d'autres aspects de la réforme, avant de conclure.

Depuis qu'elle existe, l'**uttam** a toujours revendiqué la pleine réparation des lésions professionnelles et de toutes leurs conséquences. Si toutes les travailleuses et tous les travailleurs devraient avoir droit à la réparation intégrale des lésions causées par le travail, ce devrait être aussi le cas des personnes qui sont victimes de violence à caractère sexuel. Compte tenu des difficultés qui empêchent actuellement trop de victimes d'accéder à la justice, il est impératif de changer significativement les choses. Considérant

les ravages que peuvent causer ces lésions, nous avons un devoir d'agir. Ce sont ces préoccupations qui ont dicté les recommandations de notre mémoire.

En résumé, nous estimons que la réforme proposée, bien que positive pour les droits des victimes de violence à caractère sexuel, n'atteindra que trop partiellement ses objectifs, à moins qu'elle ne soit significativement améliorée. Dans les lignes qui suivent, nous détaillerons comment il est possible de le faire.

B. Les modifications à la LATMP qu'on retrouve dans le projet de loi

1) La définition de « violence à caractère sexuel »

Le projet de loi n° 42 prévoit l'inscription d'une définition de « violence à caractère sexuel » dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Il est aussi prévu que la LATMP utilisera la même définition. Nous avons donc analysé cette définition proposée, qui aura un important impact sur l'application de plusieurs dispositions du projet de loi.

Soulignons que le comité d'expertes ne recommandait pas formellement l'adoption d'une telle définition, ni son inscription dans une loi. Nous estimons cependant que l'adoption d'une telle définition est souhaitable, à condition qu'elle soit suffisamment large pour inclure tout ce que la jurisprudence et la littérature reconnaissent comme faisant partie de la violence à caractère sexuel et permette ainsi aux victimes de violence à caractère sexuel de réellement bénéficier des dispositions du projet de loi n° 42. L'inscription d'une telle définition contribuera en effet à ce que les dispositions qui font référence à la « violence à caractère sexuel » soient interprétées de manière constante et cohérente par les décideurs.

À première vue, la définition proposée, que nous reproduisons ici, nous apparaît relativement inclusive, notamment parce qu'elle peut inclure un événement unique ou une série d'événements et parce qu'elle couvre explicitement la violence physique et verbale, toutes formes d'inconduites non désirées ainsi que la violence relative à la diversité sexuelle et de genre :

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

Nous regrettons cependant de ne pas retrouver explicitement la notion du « sexisme » ou de discrimination fondée sur le sexe dans la définition proposée par le projet de loi. Outre que cela invisibilise la discrimination systémique que subissent malheureusement encore les femmes dans bien des milieux de travail, nous craignons que cette absence de mention ne prête flanc à une interprétation restrictive qui exclurait la

discrimination et le harcèlement sexiste. Une telle interprétation restrictive pourrait ainsi limiter la définition à la violence relevant de la sexualité au sens strict et exclure les comportements qui ne se réfèrent pas à la sexualité mais qui ont plutôt comme effet de prétendre à l'inéquation des victimes à leur travail, sous prétexte, par exemple, qu'elles sont des femmes dans un milieu à prédominance masculine.

Rappelons que le rapport produit par le comité d'expertes présentait, dès son introduction, le schéma suivant pour illustrer ce qui devait être considéré comme faisant partie des violences à caractère sexuel:

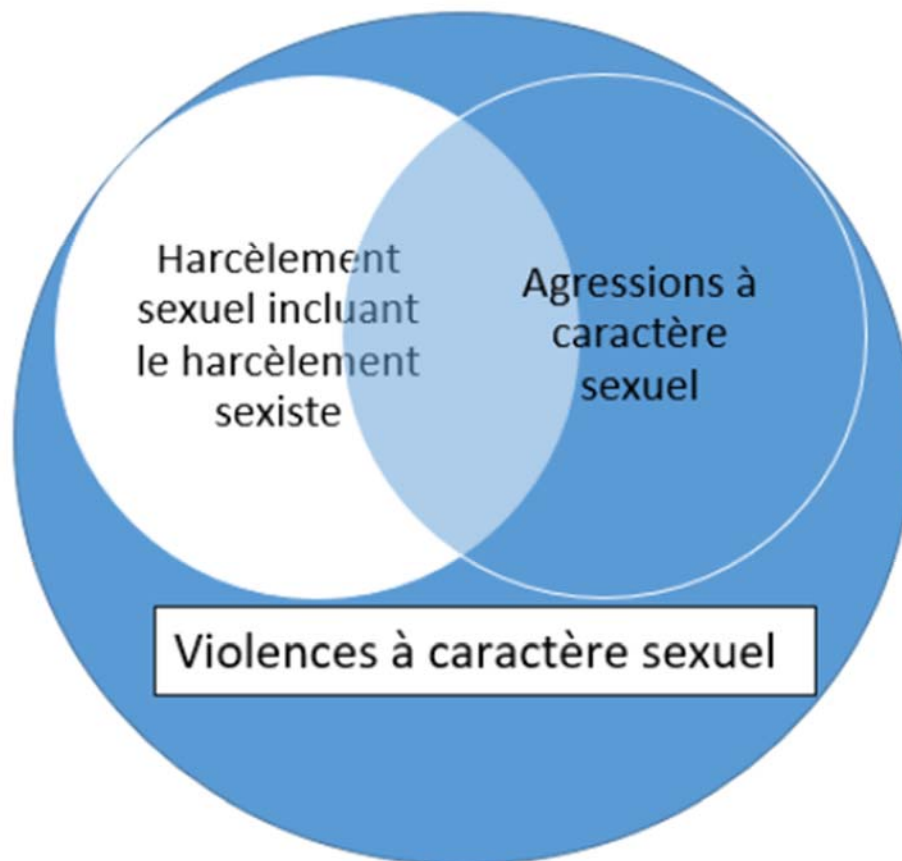


Figure 1 Diagramme des violences à caractère sexuel. Source : [Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir, p.6.](#)

Notons que le harcèlement sexiste est explicitement inclus dans le harcèlement sexuel qui fait lui-même partie de l'ensemble des violences à caractère sexuel.

Certes, la « violence relative à la diversité sexuelle et de genre » est incluse dans la définition proposée par le projet de loi mais si l'intention du législateur est bien de faire

en sorte que la discrimination et le harcèlement sexiste en fassent partie, nous estimons qu'il faut que l'inscription soit plus explicite pour éviter toute ambiguïté et empêcher les éventuelles interprétations restrictives de la définition.

Le projet de loi gagnerait donc en clarté en incluant explicitement les manifestations de sexisme dans la définition de la violence à caractère sexuel, ce qui offrirait du même coup une meilleure protection aux personnes qui en sont victimes au travail.

La définition proposée pourrait par exemple être modifiée de la manière suivante (les modifications que nous suggérons sont soulignées) :

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

Recommandation 1. Que la notion de sexisme apparaisse explicitement à la définition de violence à caractère sexuel prévue par le projet de loi.

2) La présomption de connexité avec le travail de l'article 28.0.1 LATMP

Le comité d'expertes a mis en lumière plusieurs obstacles que rencontrent les victimes de violence à caractère sexuel, qui tentent de faire reconnaître leur lésion comme une lésion professionnelle, et a recommandé plusieurs modifications à la LATMP pour faciliter leur accès au régime de réparation.

L'une de ces recommandations que reprend le projet de loi n° 42 concerne l'adoption d'une présomption de connexité avec le travail. Cette disposition, que le projet de loi propose d'inscrire à la LATMP dans un nouvel article 28.0.1, permettrait de présumer qu'une violence à caractère sexuel commise par l'employeur, un dirigeant de l'entreprise ou un collègue de travail du même établissement que la victime, est en relation avec le travail.

L'**uttam** salue l'ajout d'une présomption pouvant faciliter la reconnaissance de la relation avec le travail d'une lésion résultant de la violence à caractère sexuel. L'ajout

de cette présomption permettra de mieux protéger la victime d'une violence à caractère sexuel, particulièrement si elle survient, par exemple, en dehors des heures ou des lieux du travail. Les rapports de force et de pouvoir qui existent dans le cadre des relations de travail continuent en effet d'exister même hors des lieux et du temps de travail et cette présomption permet de le reconnaître. La victime n'aura plus le fardeau de prouver que la violence subie est en relation avec le travail si cette violence est commise par un supérieur ou un collègue.

Notons aussi que l'« *Absence de connexité au travail* » est le deuxième plus important motif de refus des réclamations pour les lésions causées par de la violence à caractère sexuel au travail, après le délai, selon le rapport du comité d'expertes. En effet, il s'agit d'un motif de refus pour 54 des dossiers étudiés, tout juste après les 57 refus pour « hors délai »². L'ajout d'une présomption pour faciliter la reconnaissance de cette connexité supprimera donc un obstacle important à l'accès au régime de réparation pour plusieurs victimes.

Le texte de cette nouvelle présomption se termine par les termes « *sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé* ». Nous comprenons que cet ajout, qui ne faisait pas partie de la recommandation du comité d'expertes, vise à identifier clairement la condition pouvant mener au renversement de la présomption.

Si le législateur décide de maintenir cet ajout dans le futur article 28.0.1 LATMP, il est impératif que le terme « strictement » y demeure. Pour nous, l'usage du terme « strictement » implique que pour renverser la présomption de connexité avec le travail, la partie adverse devra démontrer que la violence est survenue dans un contexte total-ment ou uniquement privé.

Le maintien du terme « strictement » permettrait, selon nous, de diminuer la possibilité que certains décideurs limitent la portée de cette nouvelle présomption en la déclarant renversée si la violence est survenue, par exemple, dans un contexte *partiellement* privé.

² 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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 81.

Notre expérience des pratiques de la CNÉSST en matière de présomptions légales, en particulier la facilité avec laquelle elle conclut trop souvent que les présomptions légales de lésion professionnelle (article 28 LATMP) ou de maladie professionnelle (article 29 LATMP) sont renversées, nous fait craindre qu'une telle interprétation ne prévale trop souvent si la condition permettant le renversement de la présomption laisse trop de place à interprétation.

Donc, en résumé, si le législateur juge nécessaire d'inclure la condition du renversement de cette nouvelle présomption dans le texte de l'article 28.0.1 LATMP, il est impératif que le terme « strictement » y demeure.

Un angle mort de la nouvelle présomption : les violences commises par un tiers

Il est toutefois regrettable que la présomption proposée par le projet de loi ne couvre que les violences perpétrées par les dirigeants et les collègues, ignorant celles commises par les tiers liés au travail. En effet, le rapport recense bon nombre de violences commises par des clients, des bénéficiaires, des visiteurs, des fournisseurs, des sous-traitants de l'employeur ou autres. Toutes ces situations ne seraient pas couvertes par la présomption proposée par le projet de loi.

Notons aussi que la recommandation # 9 du comité d'expertes, qui inspire la disposition qu'on retrouve dans le projet de loi, proposait une présomption s'appliquant non seulement en cas de violence à caractère sexuel perpétrée par l'employeur ou un travailleur au service de celui-ci, mais aussi par un « mandataire » à son service.

Le rapport permet d'identifier que dans 33% des 477 dossiers de lésions professionnelles étudiés, la violence provenait non pas d'un collègue ou d'un supérieur, mais d'un tiers lié au travail :

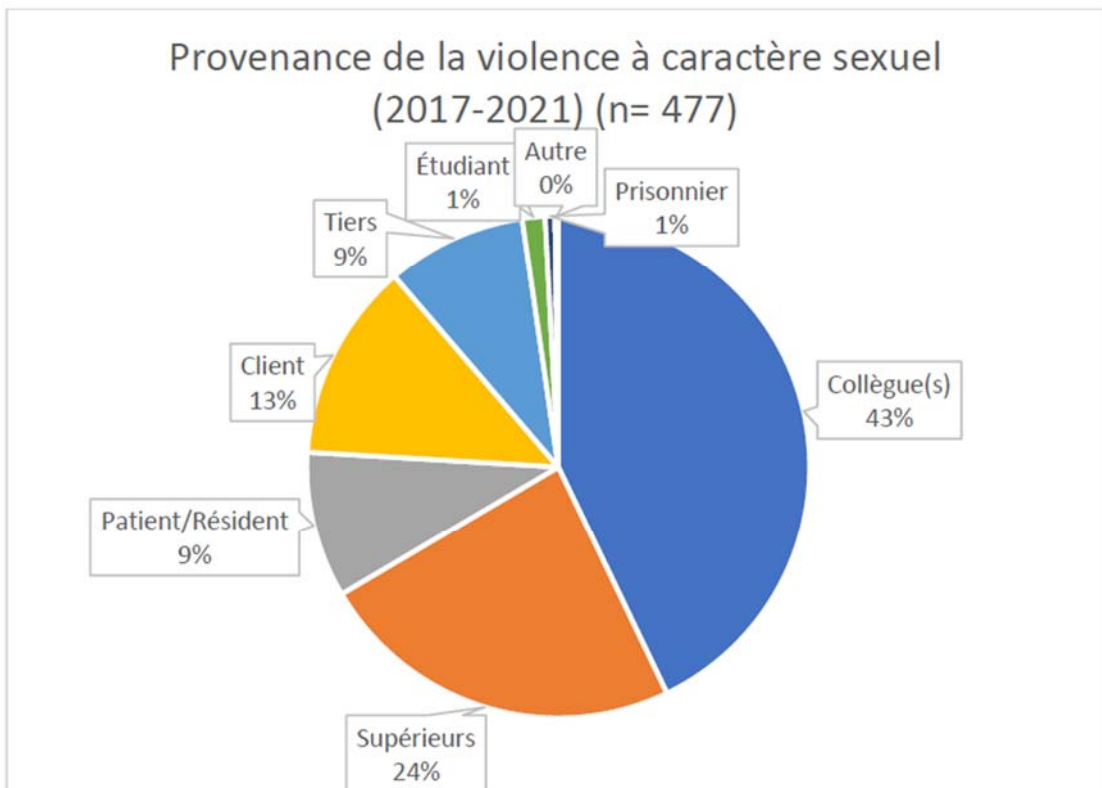


Figure 2 Diagramme de la provenance de la violence à caractère sexuel. Source : [Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir](#), p.69.

En limitant la portée de la présomption aux violences commises par des collègues et des supérieurs, le projet de loi priverait donc environ une victime sur trois de cette protection.

Pour ne donner qu'un exemple d'une situation hypothétique, la caissière d'un commerce harcelée par un client pendant sa journée de travail, puis agressée sexuellement par ce même client qui l'aurait suivie alors qu'elle rentre chez elle après le travail, ne serait pas couverte par la présomption de l'article 28.0.1 LATMP proposée par le projet de loi n° 42 pour l'agression survenue hors des lieux du travail. Pourtant, il est évident qu'une telle agression est une violence à caractère sexuel liée au travail. Ne pas présumer d'une connexité avec le travail dans une telle situation, sous prétexte que l'agresseur n'est ni un collègue ni un supérieur de la travailleuse, nous semble injustifiable.

Nous sommes d'avis que pour remplir pleinement son objectif, la nouvelle présomption devrait être plus inclusive afin de couvrir aussi largement que possible les victimes et donc, qu'elle devrait s'étendre aux violences commises par tout tiers lié au travail.

La condition « aux fins d'un même établissement »

Nous devons soulever un second problème avec l'article 28.0.1 LATMP proposé par le projet de loi et qui nous semble trop limiter la portée de la présomption. Telle que formulée, la présomption de connexité avec le travail s'appliquera en cas de violence commise par « un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur *aux fins d'un même établissement* ».

La condition de travailler « aux fins d'un même établissement » pour que la présomption s'applique en cas de violence commise par un collègue de travail aura pour effet d'empêcher son application à la violence commise par un collègue qui travaille dans un autre établissement du même employeur. À l'ère de la dématérialisation des milieux de travail, alors que des travailleuses et travailleurs peuvent devoir travailler ensemble à distance sans pour autant occuper un poste au sein du même établissement de l'employeur, une telle restriction nous semble injustifiée.

Pour donner un exemple d'une situation dans laquelle cette restriction aurait pour effet de priver une victime de droits, imaginons une travailleuse subissant une violence à caractère sexuel commise par un collègue lors de l'activité de la rentrée annuelle organisée par l'employeur et réunissant les équipes de travail de plusieurs établissements. Si le collègue qui commet la violence travaille au sein du même établissement qu'elle, la travailleuse bénéficierait de la présomption de relation avec le travail. En revanche, si on retient la formulation proposée par le projet de loi n° 42, ce ne serait pas le cas si l'auteur de la violence occupe un poste au sein d'un autre établissement aux fins duquel il travaille.

Rien ne justifie cette restriction. Le simple fait que la violence à caractère sexuel soit commise par un travailleur dont les services sont utilisés par l'employeur de la victime devrait suffire à ce que cette dernière bénéficie de la présomption de connexité avec le travail. Afin d'assurer la meilleure protection qui soit aux victimes de violence à caractère sexuel commise par un collègue, il nous apparaît donc nécessaire de biffer entièrement le passage « aux fins d'un même établissement » de l'article 28.0.1 LATMP.

Recommandation 2. Que la présomption prévue par le nouvel article 28.0.1 LATMP inclue la violence à caractère sexuel commise par des tiers liés au travail, qu'ils soient clients, bénéficiaires, visiteurs, fournisseurs, sous-traitants, mandataires, etc.

Recommandation 3. Que la mention de « aux fins d'un même établissement » prévue dans le nouvel article 28.0.1 LATMP soit biffée.

3) La présomption de lésion professionnelle de l'article 28.0.2 LATMP

Le projet de loi propose également l'ajout, dans un nouvel article 28.0.2 LATMP, d'une présomption de lésion professionnelle inspirée par la recommandation # 10 du comité d'expertes. La disposition proposée permettrait cette fois de présumer de la relation entre la violence à caractère sexuel subie sur les lieux du travail et la maladie développée par la victime de cette violence.

L'**uttam** accueille favorablement cette nouvelle présomption qui pourrait dispenser la victime du fardeau d'avoir à prouver la relation entre la violence subie et la maladie ou d'avoir à prouver la survenance d'un événement imprévu et soudain. Cette présomption facilitera notamment la reconnaissance de certaines lésions psychologiques qui pourraient autrement être refusées.

Notre pratique dans les dossiers de lésions professionnelles nous montre bien comment la CNÉSST peut être exigeante pour ce type de réclamation. Parfois, des réclamations sont refusées sous prétexte que l'événement ou les événements rapportés ne seraient pas assez graves ou pas suffisamment traumatisants pour avoir causé la lésion. Dans d'autres cas, la CNÉSST rejette des réclamations au prétexte que les événements rapportés ne sortent pas du cadre attendu du travail dans le contexte de l'emploi occupé et donc, qu'on ne peut pas les considérer comme « événement imprévu et soudain ». Le comité d'expertes mentionne par exemple le raisonnement selon lequel des paroles, attitudes et comportements sexistes à l'égard d'une travailleuse dans un milieu de travail à prédominance masculine seraient normaux et attendus dans ce genre d'emploi et qu'on ne peut donc pas les considérer comme des événements imprévus et soudains.

D'ailleurs, l'« *Absence d'un événement imprévu et soudain* » est un motif de refus de la réclamation dans 27 des dossiers étudiés alors que l'« *Absence de relation causale* » justifie le refus de la réclamation dans 11 des dossiers étudiés³. C'est sur ces deux motifs de refus potentiels qu'agit la présomption dont il est question, ce qui facilitera l'admissibilité de ces réclamations.

Toutefois, si l'ajout de cette présomption est une avancée que nous saluons, le libellé proposé par le projet de loi pour le nouvel article 28.0.2 LATMP est à notre avis problématique.

Le projet de loi propose que la présomption s'applique si une maladie survient « dans les trois mois après » que la victime a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail. Le comité proposait plutôt qu'elle s'applique pour une maladie « survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux du travail » sans quantifier de limite de temps.

Cette condition, que la maladie survienne « dans les trois mois après » que la victime a subi de la violence à caractère sexuel, nous apparaît inacceptable. Rien ne justifie ce délai limité pour l'application de la présomption qui ne faisait pas partie de la recommandation des expertes. Soulignons qu'aucune autre présomption de la LATMP n'est assujettie à un tel délai de trois mois. Alors que la nouvelle présomption se veut analogue à celle de l'article 28 LATMP, qui n'est assujettie à aucune limite dans le temps, il n'y a aucune raison pour que le soit la nouvelle présomption.

Le délai de trois mois n'est pas non plus fondé sur une quelconque donnée scientifique. Au contraire, il n'est pas rare que des maladies psychologiques n'émergent qu'à rebours, plusieurs mois ou même des années après les traumatismes qui les causent.

Les maladies peuvent aussi être diagnostiquées plus de trois mois après les violences qui les ont causées en raison de difficultés rencontrées par les victimes pour dénoncer leur agresseur ou raconter ce qu'elles ont vécu ou simplement parce qu'il n'est pas toujours facile de consulter rapidement un médecin à même de poser le diagnostic.

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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 81.

Bref, la limite de « trois mois » prévue par le projet de loi est arbitraire et dénuée de fondement et elle risque de priver sans justification plusieurs victimes de violence à caractère sexuel du bénéfice de la présomption sous prétexte que leur maladie n'aura pas été diagnostiquée assez rapidement.

Pour ces raisons, la formulation proposée par le comité d'expertes dans sa recommandation # 10 nous apparaît de loin préférable à celle que propose le projet de loi pour l'article 28.0.2 LATMP. Nous recommandons donc de la retenir à la place de celle qui figure dans le projet de loi.

Recommandation 4. Que la présomption de lésion professionnelle prévue pour le nouvel article 28.0.2 LATMP soit libellée ainsi : « *Une maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux de travail est présumée être une lésion professionnelle.* »

4) L'accès de l'employeur au dossier

Le projet de loi n° 42 propose aussi quelques modifications à des articles de la LATMP au sujet de la confidentialité des dossiers médicaux des victimes de lésions professionnelles. Les changements proposés, relativement limités, concernent les articles 38, 38.1 et 39 LATMP. Ils explicitent quelques éléments concernant l'accès de l'employeur à certains éléments du dossier de la victime.

Ces modifications sont proposées alors que le rapport du comité d'expertes a relevé des problèmes majeurs concernant la protection de la confidentialité des victimes de violence à caractère sexuel. Le comité mentionne en effet des situations choquantes dans lesquelles des personnes ayant commise de la violence à caractère sexuel ont eu facilement accès au dossier médical complet de leur victime, incluant les notes détaillées en psychothérapie et les notes médicales cliniques, parce qu'elles étaient l'employeur ou agissaient en son nom. Les expertes mentionnent également l'effet dissuasif que peut avoir le fait de savoir que l'employeur aura accès au dossier complet d'une victime sur sa motivation à produire une réclamation à la suite d'une lésion professionnelle.

À ce sujet, nous pouvons ajouter que notre propre pratique nous montre que cette crainte de l'accès de l'employeur au dossier est une préoccupation importante de beaucoup de victimes qui hésitent à réclamer pour cette raison, non seulement pour une lésion causée par la violence à caractère sexuel mais pour toutes les lésions psychologiques et, dans une moindre mesure, pour toute lésion professionnelle.

La LATMP autorise l'employeur à contester non seulement le fait qu'une travailleuse ou un travailleur a été victime d'une lésion professionnelle, mais toute décision rendue par la CNÉSSST concernant les droits des victimes à la réparation de la lésion dont il est responsable. Le corollaire de ces pouvoirs étendus de contestation dont disposent les employeurs est évidemment leur droit d'accès au dossier de la victime, avec tous les effets pervers qui viennent avec.

L'**uttam** dénonce d'ailleurs depuis longtemps les droits de contestation quasiment illimités dont disposent les employeurs en vertu de la LATMP. Nous avons toujours estimé outrageant que le responsable d'une lésion dispose d'autant de pouvoirs sur sa victime.

Nous sommes donc en faveur d'un meilleur encadrement de l'accès de l'employeur au dossier. Malheureusement, l'examen des changements proposés par le projet de loi aux articles 38, 38.1 et 39 LATMP nous montre qu'ils sont très limités et qu'ils ignorent une partie importante de ce que recommandait le comité d'expertes. Les modifications proposées sont donc clairement insuffisantes pour assurer aux victimes les garanties de confidentialité nécessaires.

Une modification essentiellement cosmétique à l'article 38 LATMP

Le projet de loi propose de modifier l'article 38 LATMP, qui concerne le droit d'accès au dossier de l'employeur, pour y inscrire formellement que « l'employeur n'a pas droit d'accès au dossier médical et au dossier de réadaptation physique » de la victime. Nous nous interrogeons cependant sur l'utilité de cette modification puisque l'article 38 LATMP prévoit déjà, à son avant-dernier alinéa, que « seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur a droit d'accès (...) au dossier médical et au dossier de réadaptation physique » de la victime, ce que le nouvel article 38 LATMP tel que modifié

par le projet de loi réitère. Bref, le changement proposé à l'article 38 LATMP nous semble surtout cosmétique et nous peinons à voir quel impact réel il aura.

Soulignons aussi que la restriction d'accès au dossier médical actuellement prévue par l'article 38 LATMP est en pratique bien limitée et qu'elle n'empêche pas, en réalité, les employeurs d'accéder au dossier médical des victimes. Tout d'abord, la travailleuse ou le travailleur qui réclame pour une lésion professionnelle a l'obligation, dès la première visite médicale, de transmettre à son employeur les rapports médicaux produits par le professionnel de la santé qui a charge du suivi de sa lésion. Mais surtout, dès qu'un litige est ouvert (ce que l'employeur peut faire en contestant n'importe quelle décision de la CNÉSST), la pratique de la révision administrative de la CNÉSST et du Tribunal administratif du travail (TAT) est de transmettre aux parties des copies intégrales du dossier, qui inclut le dossier médical complet, souvent avec les notes cliniques et, quand la travailleuse ou le travailleur est suivi pour une lésion psychologique, les notes détaillées du psychologue.

Si le législateur est sérieux dans sa volonté d'assurer une véritable protection de la confidentialité des dossiers médicaux des victimes, la modification proposée à l'article 38 LATMP doit aller beaucoup plus loin et s'étendre explicitement au processus de révision et de contestation. Nous demandons donc que le changement proposé pour cet article soit amendé afin qu'il soit formellement inscrit que l'interdiction d'accès au dossier médical de la victime s'applique aussi lors d'un processus de révision et de contestation. La même interdiction doit être aussi inscrite dans la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT). La révision administrative de la CNÉSST et le TAT seraient dès lors assujettis à cette interdiction.

Certes, les porte-paroles des employeurs risquent de protester contre ce qu'ils qualifieront d'atteinte à leur droit à une défense pleine et entière. Mais une loi peut explicitement prévoir qu'elle limite ce droit pour des raisons d'ordre public et que cette limite est raisonnable. Cela nous semble être justement le cas ici : empêcher le responsable d'une lésion d'accéder aux détails du dossier médical et du suivi psychologique de sa victime est une limite raisonnable, conforme à l'ordre public.

Des précisions aux articles 38.1 et 39 LATMP

L'article 38.1 LATMP interdit à l'employeur ou à la personne qu'il autorise d'utiliser ou de communiquer les informations obtenues par l'accès au dossier de la travailleuse ou du travailleur à d'autres fins que l'exercice de ses droits prévus par la loi. Le projet de loi propose d'étendre cette interdiction au professionnel de la santé désigné par l'employeur.

Par ailleurs, l'article 39 LATMP permet actuellement au professionnel de la santé désigné par l'employeur de faire un résumé du dossier médical de la victime à l'attention de ce dernier. Le projet de loi propose de modifier cet article pour préciser que ce professionnel désigné ne peut communiquer à l'employeur rien d'autre que les informations nécessaires à ce résumé.

Les changements proposés à ces articles sont les bienvenus, mais leur impact sera bien limité si la modification que nous revendiquons à l'article 38 LATMP n'est pas adoptée.

Une omission du projet de loi : la proposition d'un article 38.2 LATMP

Toujours au sujet de la protection de la confidentialité des victimes de lésions professionnelles, le projet de loi ne donne malheureusement aucune suite à la recommandation # 16 du rapport du comité d'expertes. On y trouve une proposition d'ajout d'un article 38.2 LATMP pour encadrer la désignation d'une personne exerçant le droit d'accès de l'employeur au dossier. Les expertes recommandaient notamment qu'il soit interdit de désigner, pour agir au nom de l'employeur et accéder au dossier de la victime, une personne visée par la réclamation de la travailleuse ou du travailleur, si cette réclamation concerne une lésion causée par une violence à caractère sexuel.

L'ajout d'une telle interdiction nous semble essentiel pour éviter des situations analogues à celles décrites dans le rapport du comité d'expertes lors desquelles la personne ayant commis de la violence à caractère sexuel agit comme représentant de l'employeur, avec l'accès au dossier que cela implique, ainsi que la possibilité de contre-interroger la victime lors de l'audience au Tribunal. Une telle situation, inacceptable à

sa face même, doit absolument être empêchée si on souhaite réellement protéger les victimes de violence à caractère sexuel.

Recommandation 5. Que l'interdiction d'accès au dossier médical et de réadaptation physique prévue pour l'employeur par l'article 38 LATMP soit explicitement étendue au processus de révision et que la LITAT soit également modifiée pour que la même interdiction s'applique au dossier du Tribunal administratif du travail.

Recommandation 6. Qu'un article 38.2 LATMP soit ajouté afin d'obliger l'employeur, en cas de réclamation pour une lésion causée par de la violence à caractère sexuel, à désigner, pour agir en son nom et accéder au dossier, une personne qui n'est pas visée par la réclamation et qui n'est pas un proche d'une telle personne au sens de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*.

5) Sur l'indemnisation des enfants victimes d'une lésion professionnelle

Lors de l'étude du projet de loi n° 19 sur l'encadrement du travail des enfants, déposé l'année dernière par le ministre du Travail et adopté par la suite par l'Assemblée nationale, l'**uttam** était intervenue en déposant un mémoire pour dénoncer la sous-indemnisation prévue par l'article 80 LATMP pour les enfants victimes de lésion professionnelle. Alors que notre mémoire semble être passé inaperçu, nous nous réjouissons de constater que le projet de loi n° 42 propose d'agir enfin sur cet enjeu⁴.

Soulignons que le comité d'expertes identifiait les jeunes travailleuses et travailleurs, incluant les personnes d'âge mineur, comme l'un des groupes particulièrement à risque de subir de la violence à caractère sexuel au travail. Pour cette raison, le comité recommandait de mettre fin à la sous-indemnisation des enfants victimes de violence à caractère sexuel au travail.

⁴ UNION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS OU MALADES, *Mémoire sur le projet de loi n° 19*, Commission de l'économie et du travail, consultations sur le projet de loi n° 19 - *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*, 43^e législature, 1^{ère} session, CET-030M, avril 2023.

La modification que propose le projet de loi pour l'article 80 LATMP ne se limite toutefois pas aux victimes de violence à caractère sexuel, comme le comité le recommandait, mais concerne plutôt toutes les victimes d'accidents ou de maladies du travail âgées de moins de 18 ans, quelle que soit la cause de leur lésion. C'est pour nous une très bonne chose. Comme nous l'expliquions dans notre mémoire sur le travail des enfants, les dispositions de l'article 80 LATMP qui touchent les travailleuses et travailleurs de moins de 18 ans sont injustes et discriminatoires pour l'ensemble des victimes de lésions professionnelles d'âge mineur.

Alors que de plus en plus d'enfants occupent des emplois sur le marché du travail et sont, en grand nombre, victimes de lésions professionnelles, il est plus que temps de mettre fin à leur sous-indemnisation. La disposition actuellement en vigueur, totalement arbitraire, limite l'indemnité de remplacement du revenu d'un enfant victime d'une lésion professionnelle en 2024 à 126 \$ par semaine dans pratiquement tous les cas. Ce montant ne correspond en rien à leur perte de capacité de gain réelle des travailleuses et travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Malheureusement, la modification de l'article 80 LATMP proposée par le projet de loi ne corrige le problème qu'à moitié.

Le projet de loi propose de remplacer le montant fixe de 126 \$ par semaine prévue pour les victimes de lésions professionnelles âgées de moins de 18 ans par le salaire minimum en vigueur multiplié par 17. Ceci correspond à la limite de 17 heures de travail par semaine depuis l'adoption de la *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*.

Le projet de loi oublie cependant que cette limite de 17 heures par semaine ne s'applique qu'aux enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire. Or, les travailleuses et travailleurs âgés de 16 ou 17 ans qui ne sont pas assujettis à cette obligation ont une capacité de gain à temps complet, l'année durant. Rien ne justifie que ces travailleuses et travailleurs ne bénéficient pas de toutes les dispositions de la loi, incluant les dispositions des articles 6 et 65 LATMP qui prévoient une indemnisation basée minimalement sur le salaire minimum en vigueur à temps plein. Ces victimes de lésions professionnelles, même si elles n'ont pas 18 ans, doivent en effet bénéficier d'une pleine indemnisation de leur perte de capacité de gain.

Par ailleurs, le projet de loi oublie aussi que la limite de 17 heures qui concerne les enfants assujettis à la fréquentation scolaire obligatoire ne s'applique que pendant la période scolaire. Si ces enfants ne peuvent travailler plus de 17 heures par semaine pendant les 36 semaines de l'année scolaire, cette limite n'est pas en vigueur le reste de l'année. Il n'y a donc aucune raison de ne pas appliquer l'article 6 LATMP pour le calcul de ces semaines hors du calendrier scolaire. Il n'est d'ailleurs pas rare pour les jeunes qui fréquentent l'école de travailler pendant toute la période des vacances scolaires et il est injuste de les priver de l'indemnité qui y correspond.

Cette injustice doit être corrigée. Si le législateur a raté une belle occasion de le faire lors de l'adoption du projet de loi encadrant le travail des enfants l'année dernière, le présent projet de loi lui offre l'occasion de se reprendre.

Sans répéter tous les arguments que nous avons déjà exposés dans notre mémoire sur le projet de loi n° 19⁵, nous demandons que l'article 80 LATMP soit modifié afin que les enfants victimes d'une lésion professionnelle soient indemnisés sur la base de leur véritable perte de capacité de gain. Le revenu annuel brut servant de base au calcul de leur indemnité de remplacement du revenu doit correspondre au nombre d'heures totales qu'ils peuvent légalement effectuer pour un employeur pendant l'année en considérant la limite qui s'applique en période scolaire à ceux qui sont assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire.

Nous reprenons ici la proposition que nous avons faite dans notre mémoire sur le projet de loi n° 19 pour un nouveau libellé de l'article 80 LATMP :

« **80.** L'indemnité de remplacement du revenu d'un étudiant visé dans l'article 10, d'un travailleur qui est un étudiant à plein temps ou d'un enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 est calculée à partir du revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum alors en vigueur.

S'il est assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire au moment de la lésion, ce revenu brut annuel est calculé en tenant compte du nombre d'heures de travail maximal pour lesquelles un employeur peut légalement l'employer selon l'article 84.4 de la *Loi sur les normes du travail* et conformément à l'article 6 de la présente loi pour les semaines pendant lesquelles cet article ne prévoit pas de limitation.

⁵ UNION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS OU MALADES, *Mémoire sur le projet de loi n° 19*, Commission de l'économie et du travail, consultations sur le projet de loi n° 19 - *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*, 43^e législature, 1^{ère} session, CET-030M, avril 2023, page 7-12.

Cette indemnité est révisée à la hausse :

1° à compter du jour où l'étudiant ou l'enfant visé par le deuxième alinéa n'est plus assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire;

2° à compter de l'âge de 21 ans, s'il démontre à la Commission qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.

Malgré les deux premiers alinéas, l'étudiant ou l'enfant peut démontrer à la Commission que le revenu brut prévu par son contrat de travail ou que le revenu brut d'emploi qu'il a gagné pendant les 12 mois précédant la date de son incapacité justifie une indemnité plus élevée.

La révision faite en vertu du paragraphe 2° du troisième alinéa tient lieu de celle que prévoit l'article 76. »

Concrètement, en tenant compte d'un calendrier scolaire prévoyant 36 semaines d'école et 16 semaines sans école, l'enfant victime d'une lésion professionnelle aurait ainsi droit à une indemnité de remplacement du revenu minimalement calculée sur la base d'un revenu annuel brut correspondant au salaire minimum multiplié par 1 252 heures (soit 612 heures pour les 36 semaines scolaires x 17 heures + 640 heures pour les 16 autres semaines x 40 heures).

En tenant compte du salaire minimum de 15,25 \$, un tel calcul donnerait un revenu annuel brut de 19 093 \$ ce qui se traduirait par une indemnité de remplacement du revenu de 305,14 \$ par semaine au lieu de l'indemnité actuelle de 126,00 \$ par semaine. Un tel montant assurerait une bien meilleure réparation de la perte de capacité de gain que subit la victime.

Évidemment, les travailleuses et travailleurs de 16 ou 17 ans non assujéttis à l'obligation de fréquentation scolaire seraient pour leur part indemnisés sur la base du salaire minimum à temps plein et traités ainsi de la même manière que les travailleuses et travailleurs ayant 18 ans ou plus. En cas d'arrêt de travail, en raison d'une lésion professionnelle, ces victimes toucheraient donc une indemnité de remplacement du revenu s'élevant minimalement à 458,10 \$ par semaine.

À titre comparatif, le projet de loi propose de ne compter que 17 heures par semaine de capacité de travail pendant toute l'année pour toute personne de moins de 18 ans, sans tenir compte du calendrier scolaire ou du fait que les travailleuses et travailleurs

de 16 ou 17 ans ne sont pas tous assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire. Cela donnerait 886 heures sur une base annuelle. En tenant compte du salaire minimum de 15,25 \$ de l'heure, la base salariale retenue ne s'élèverait qu'à 13 511 \$, ce qui correspond à une indemnité de 219,33 \$ par semaine. Comme on vient de le voir, ce montant, bien que meilleur à celui de 126,00 \$ prévu par la loi actuelle, ne correspond en rien à leur véritable perte de capacité de gain.

Recommandation 7. Que l'article 80 LATMP soit modifié afin que les enfants victimes de lésions professionnelles soient indemnisés pour leur véritable perte de capacité de gain sur une base annuelle, en tenant compte de la limite s'appliquant, s'il y a lieu, pour les semaines de fréquentation scolaire obligatoires et en appliquant la règle générale de l'article 6 LATMP le reste du temps.

6) Sur le délai de réclamation

Les dernières modifications à la LATMP proposées par le projet de loi que nous examinerons dans le présent mémoire concernent le délai accordé par la loi pour produire une réclamation pour une lésion causée par de la violence à caractère sexuel. Le projet de loi propose d'allonger ce délai, mais cet allongement est à notre avis insuffisant et le nouveau délai continuera de causer des injustices.

Rappelons que la LATMP prévoit actuellement qu'une travailleuse ou un travailleur victime d'un accident du travail doit produire sa réclamation, au plus tard, dans les six mois qui suivent l'événement. Dans le cas d'une réclamation pour maladie professionnelle, le délai est de six mois à compter de la date de la connaissance du fait que la travailleuse ou le travailleur est atteint d'une maladie causée par son travail. On retrouve ces délais aux articles 270, 271 et 272 LATMP.

Le délai maximal de six mois dont dispose une victime de lésion professionnelle pour produire une réclamation est fatal pour les droits de bien des travailleuses et travailleurs victimes de lésions professionnelles en général, mais c'est encore plus vrai dans le cas des victimes de violence à caractère sexuel. En effet, le rapport du comité

d'expertes recense ce motif de refus dans 57 des 165 dossiers refusés examinés, ce qui en fait la première cause de refus des réclamations⁶.

Beaucoup d'éléments expliquent pourquoi ce délai de six mois est particulièrement difficile à respecter pour les personnes qui subissent une lésion causée par de la violence à caractère sexuel. Sans entrer dans les détails dont discute le comité d'expertes, mentionnons que la difficulté à identifier le bon recours, la confusion sur le délai que prévoit la LATMP qui diffère d'avec d'autres recours (notamment celui de la *Loi sur les normes du travail*, qui est de deux ans), l'ignorance de la possibilité de réclamer pour une lésion professionnelle dans une telle situation, les hésitations à briser le silence pour raconter ce qu'on a vécu, le fardeau de savoir que l'employeur aura accès au dossier ou encore l'état psychologique de la personne qui a subi une telle lésion sont tous des motifs qui peuvent expliquer que le délai de six mois n'est pas respecté dans bien des cas⁷.

Ajoutons qu'il peut exister un délai important entre la survenance d'un événement traumatisant et le moment où le diagnostic médical est finalement posé. La manière dont un traumatisme agit sur une personne fait parfois en sorte que les impacts psychologiques n'émergent qu'à rebours, plusieurs mois ou années après l'événement qui les cause. Une hésitation de la victime à consulter ou simplement le manque d'accès aux ressources médicales en santé mentale peut aussi expliquer un retard de la prise en charge médicale. Dans une telle situation, il peut être déjà trop tard pour réclamer au moment où le diagnostic est finalement posé.

L'**uttam** a toujours considéré injuste de priver de tout droit à la réparation les victimes d'accidents et de maladies du travail pour une simple question de respect du délai de réclamation. Dans bien des cas, cette sanction (le fait de se voir privé de tout droit) apparaît complètement disproportionnée. Notre organisation revendique d'ailleurs l'abolition de ces délais pour toutes les victimes de lésions professionnelles. Nous estimons que c'est l'employeur qui devrait avoir l'obligation de déclarer à la CNÉSST les lésions qui surviennent à une travailleuse ou un travailleur à son emploi, comme

⁶ 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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 81.

⁷ *Ibid.*, p. 96-97.

c'était le cas sous l'empire de la *Loi sur les accidents du travail* de 1931 à 1985. Doit-on rappeler que c'est l'employeur qui est l'assuré et qu'il n'est que normal que ce soit lui qui réclame à son assureur. Les travailleuses et travailleurs ne devraient en aucun cas être privés du droit à la réparation au motif qu'ils n'auraient pas complété un formulaire dans un délai prescrit.

Mais l'injustice est encore plus criante pour les victimes de violence à caractère sexuel qui sont bien plus à risque, comme on vient de le voir, de dépasser le délai de six mois pour produire leur réclamation.

Le projet de loi admet que le délai actuel n'est pas raisonnable puisqu'il propose des modifications aux articles 270, 271 et 272 LATMP, ainsi que des modifications de concordance aux articles 443 et 452 LATMP pour porter le délai actuel de six mois à deux ans pour les lésions résultant de la violence à caractère sexuel.

Si toute amélioration à la situation actuelle est la bienvenue, pour nous ce délai de deux ans demeure insuffisant. Le nouveau délai proposé, probablement inspiré par celui qu'on retrouve à la *Loi sur les normes du travail*, permettra sans doute à certaines personnes de plus de faire reconnaître leur lésion professionnelle, mais il laissera encore d'autres victimes sans possibilité d'accéder au régime de réparation. Par exemple, la victime d'une violence à caractère sexuel dont le diagnostic de la lésion serait posé deux ans et un jour après l'événement traumatisant qu'elle aurait subi resterait dans l'impossibilité de réclamer à l'intérieur du délai. Pour faire reconnaître sa lésion, elle devrait réclamer hors délai et aurait le fardeau de prouver qu'elle a un motif raisonnable justifiant son retard. Une telle situation illustre bien pourquoi le passage du délai à deux ans demeure insuffisant.

Le législateur serait mieux avisé, à notre avis, de reprendre la proposition formulée dans la recommandation # 11 du rapport du comité d'expertes. Cette recommandation prévoyait simplement une modification à l'article 352 LATMP pour y inscrire que la victime de violence à caractère sexuel « (...) est réputée posséder un motif raisonnable

pour expliquer son retard (...) »⁸ au sens de cet article. Concrètement, cette disposition aurait pour effet que les travailleuses et travailleurs qui réclament pour une lésion causée par de la violence à caractère sexuel seraient systématiquement relevés de leur défaut d'avoir produit leur réclamation dans le délai, s'il y a lieu.

Cette proposition a le grand mérite d'éviter dans tous les cas l'extinction des droits pour le non-respect d'un délai de réclamation aux victimes de violence à caractère sexuel au travail, une conséquence particulièrement démesurée pour ce type de lésion. Compte tenu de la nature de ces lésions, des difficultés auxquelles font face les victimes et du délai qui existe parfois entre le traumatisme et le diagnostic médical, l'imposition de toute forme de délai, qu'on le fixe à six mois ou à deux ans, nous semble susceptible de créer des injustices graves dans plusieurs situations.

Pour prévenir de graves et injustes pertes de droits, la solution du comité d'expertes est donc de loin préférable à l'imposition d'un délai limité dans le temps, même s'il devait être rallongé.

Évidemment, si cette recommandation est retenue, les articles 443 et 452 LATMP devront également être modifiés en concordance pour préciser que les délais qu'on y prévoit ne s'appliquent pas dans le cas d'une travailleuse ou d'un travailleur qui réclame pour une lésion professionnelle causée par de la violence à caractère sexuel.

Recommandation 8. Que l'article 352 LATMP soit modifié par l'ajout d'un alinéa prévoyant qu'une travailleuse ou un travailleur qui dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel est réputé posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.

Recommandation 9. En concordance avec la recommandation 8, qu'il soit spécifié aux articles 443 et 452 LATMP que ces dispositions ne s'appliquent pas à une travailleuse ou à un travailleur qui dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel.

⁸ 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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 97.

C. D'autres enjeux abordés par le comité d'expertes mais non couverts par le projet de loi

1) L'article 27 LATMP

Bien que le régime de réparation des lésions professionnelles soit en principe « sans égard à la faute », l'article 27 LATMP prévoit une exception qui permet d'écarter une réclamation en raison d'une négligence de la victime. Cet article prévoit en effet qu'« Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle (...) ».

Le projet de loi silencieux sur la recommandation du comité d'expertes

La recommandation # 12 du comité d'expertes portait précisément sur cette disposition. Le comité recommandait que l'article 27 LATMP soit amendé pour y inscrire que « La négligence grossière et volontaire ne peut être invoquée en cas de violence à caractère sexuel ».

Malheureusement, cette recommandation n'a pas été reprise par le projet de loi. Notons que l'article 27 LATMP prévoit pourtant déjà des exceptions qui entraînent sa non-application. Si la lésion cause le décès ou une atteinte permanente grave à l'intégrité physique ou psychique, elle ne peut pas être refusée sous prétexte de « négligence grossière et volontaire ». Il aurait été aisé d'ajouter qu'il en va de même dans le cas d'une lésion causée par de la violence à caractère sexuel.

Nous nous expliquons mal ce silence du projet de loi, alors que le rapport du comité appuie sa recommandation sur de solides arguments, en évoquant notamment l'attitude relativement problématique dont peuvent faire preuve certaines agentes et certains agents d'indemnisation de la CNÉSST lors de leur cueillette d'informations, en cherchant une négligence de la victime :

« (...) la cueillette d'informations par les agent-es d'indemnisation peut ressembler à une attitude consistant à mettre perpétuellement en doute des personnes victimes de violence à caractère sexuel en portant un jugement sur la façon dont elles ont perçu les événements. C'est là l'expression du mythe de la victime qui l'a bien cherché, fondé

sur l'idée que la personne victime est en quelque sorte responsable de la violence à caractère sexuel subie »⁹.

Le rapport mentionne aussi que la recherche de la « victime parfaite » a malheureusement souvent cours dans les dossiers de réclamation pour une lésion professionnelle causée par de la violence à caractère sexuel. Les expertes considèrent qu'une modification de l'article 27 LATMP est essentielle pour mettre fin à ces pratiques, en soustrayant les victimes d'un examen de leur faute et diminuer la collecte d'informations non pertinentes.

Nous nous expliquons mal que le projet de loi n'ait pas suivi cette recommandation du comité, qui nous apparaît être un minimum pour protéger les victimes de violence à caractère sexuel de la collecte d'informations abusive et améliorer leur accès au régime de réparation.

Notre revendication : l'abolition de l'article 27 LATMP

Bien que la recommandation du comité d'expertes au sujet de l'article 27 LATMP nous semble un minimum nécessaire pour les victimes de violence à caractère sexuel au travail, nous ne pouvons passer sous silence le fait que l'**uttam** revendique l'abolition pur et simple de cet article.

Nous estimons en effet qu'un article qui empêche la reconnaissance et la réparation d'une lésion sous prétexte d'une négligence de la victime n'a pas sa place dans un régime de réparation sans égard à la faute. La disposition de l'article 27 LATMP est pour nous une entorse inacceptable à cet important principe sur lequel est fondé le régime de réparation des lésions professionnelles.

Mentionnons que cet article est un reliquat de l'ancienne *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*, qui date de 1909 et qui était basée sur la loi française de l'époque. Cette loi prévoyait qu'une « faute inexcusable » de la victime permettait

⁹ 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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 97.

de réduire ou d'annuler l'indemnisation de la travailleuse ou du travailleur alors qu'une « faute inexcusable » de l'employeur permettait au contraire de l'augmenter.

Quand la *Loi sur les accidents du travail* (LAT) a remplacé, en 1931, l'ancienne loi de 1909, le concept de la « faute inexcusable » de l'employeur a disparu, grâce aux pressions du patronat. En toute logique, on aurait dû, du même coup, éliminer la notion de « faute inexcusable » de la victime. Ce concept a pourtant survécu, sous la forme de la « négligence grossière et volontaire » inscrite à la LAT et il a malheureusement été, par la suite, transféré à l'article 27 LATMP, lors de l'entrée en vigueur de cette loi en 1985, même si le régime était censé être, comme celui de 1931, « sans égard à la faute ».

Malgré une jurisprudence majoritaire convenant que la notion de « négligence grossière et volontaire » doit être interprétée restrictivement dans le cadre d'un régime de réparation « sans égard à la faute », des décideurs invoquent périodiquement cette disposition pour écarter l'admissibilité de réclamations de travailleuses et de travailleurs, parfois dans des contextes qui laissent songeur.

Pour donner un exemple d'interprétation de l'article 27 LATMP que nous estimons abusive, mentionnons que plusieurs travailleuses et travailleurs ayant repris un nouvel emploi à la suite d'une première lésion se sont vu refuser, au cours des dernières années, la reconnaissance d'une nouvelle lésion professionnelle sous prétexte que leur nouvel emploi ne respectait pas leurs limitations fonctionnelles. La CNÉSST et même le Tribunal administratif du travail ont en effet jugé, dans plusieurs cas, que le fait d'occuper un emploi ne respectant pas intégralement ses limitations fonctionnelles constituait une « négligence grossière et volontaire » justifiant le refus d'une nouvelle lésion professionnelle.

Pour avoir aidé dans leurs démarches plusieurs de ces travailleuses et travailleurs, l'**uttam** peut témoigner du fait que les personnes qui se retrouvent dans un emploi ne respectant pas entièrement toutes leurs limitations fonctionnelles n'agissent pas de mauvaise foi, ni par choix : c'est généralement le seul emploi qu'elles arrivent à trouver, parce que la CNÉSST ne respecte pas son obligation de réadapter professionnellement la victime afin qu'elle puisse véritablement occuper un emploi convenable.

Personne ne choisit de subir un accident du travail ou de contracter une maladie du travail. Pour nous, il est injuste de priver des victimes d'une lésion professionnelle de leur droit à la réparation en raison d'une prétendue négligence, dans le cadre d'un régime sans égard à la faute.

Pour toutes ces raisons, la meilleure façon de solutionner l'ensemble des problèmes que cause l'article 27 LATMP, qu'il s'agisse de la collecte d'informations abusive ou des injustices qu'entraîne son application, est de l'abolir.

Si toutefois le législateur ne devait pas retenir notre recommandation à ce sujet, nous l'invitons minimalement à suivre celle du comité d'expertes, qui demandait que cet article ne s'applique pas en cas de violence à caractère sexuel.

Recommandation 10. Que l'article 27 LATMP soit supprimé.

2) Les délais de traitement des dossiers de harcèlement et l'article 129 LATMP

Nous souhaitons aussi souligner une autre recommandation du comité d'expertes qui n'a pas été reprise par le projet de loi et qui soulevait, à notre avis, un enjeu important.

Quand du harcèlement psychologique ou sexuel au travail cause une lésion, la victime a souvent intérêt à déposer à la fois une plainte en normes du travail de la CNÉSST pour le harcèlement en plus de produire une réclamation pour faire reconnaître sa lésion professionnelle. Dans pareil cas, une enquête est d'abord menée par les normes du travail et ce n'est qu'à l'issue de celle-ci que la CNÉSST rend sa décision sur l'admissibilité de la lésion en vertu de la LATMP. Si l'enquête est jugée concluante, une plainte est déposée par les normes du travail contre l'employeur au Tribunal administratif du travail et la CNÉSST acceptera normalement la lésion. Dans le cas contraire, la réclamation est habituellement refusée.

Cette façon de procéder favorise la cohérence des décisions rendues par ces deux divisions de la CNÉSST, en plus de permettre parfois la jonction de dossiers relevant

de la *Loi sur les normes du travail* et de la LATMP afin de procéder en une seule audience au Tribunal administratif du travail si du harcèlement est en cause. En général, cette manière de traiter les dossiers facilite probablement la reconnaissance des lésions professionnelles causées par le harcèlement.

Les délais de traitement des dossiers en cas de plainte pour harcèlement

Toutefois, une conséquence importante de cette procédure est de retarder la décision sur la réclamation et du même coup l'accès aux indemnités et aux traitements puisque la CNÉSST doit attendre la fin de l'enquête avant de rendre sa décision sur l'admissibilité de la lésion professionnelle. Le rapport du comité d'expertes mentionne (page 143) que le délai moyen des décisions sur les réclamations pour des lésions causées par du harcèlement au travail est de 128 jours lorsqu'une plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* est déposée contre seulement 82 jours en l'absence d'un tel recours. On constate que le traitement de la plainte pour harcèlement en normes du travail retarde significativement la décision sur l'admissibilité.

Pour les victimes de harcèlement psychologique ou sexuel qui doivent cesser le travail en raison de leur lésion, cette longue attente peut s'avérer particulièrement pénible alors qu'elles sont privées de revenu et de traitements. En effet, ce n'est qu'après la décision sur l'admissibilité de la réclamation, donc en moyenne plus de quatre mois après l'avoir produite, que les victimes recevront enfin des traitements et des indemnités de remplacement du revenu, dans la mesure où leur lésion est acceptée.

Cette longue attente a d'importants effets anti-thérapeutiques qui sont bien connus et dont discute le rapport du comité d'expertes¹⁰. Pour contrer ces impacts, le rapport du comité met de l'avant les recommandations # 15 et # 34 pour permettre à des victimes d'accéder à des traitements et à des indemnités dans l'attente d'une décision sur l'admissibilité de leur lésion.

La recommandation # 15 concerne l'accès aux traitements. Le rapport du comité y propose que la CNÉSST rembourse les traitements de psychothérapie dès qu'ils sont

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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 100-102; 142-145.

prescrits pour une travailleuse ou un travailleur ayant produit une réclamation pour une lésion professionnelle, sans attendre la décision sur l'admissibilité, exactement comme la Commission le fait déjà pour les traitements de physiothérapie et d'ergothérapie. Cette recommandation, pleine de bon sens et qui permettrait aux victimes de lésions psychologiques d'être traitées sur un pied d'égalité avec les victimes de lésions physiques, comme le souligne le rapport, ne nécessiterait pas de modification législative, mais un changement aux directives internes et aux pratiques de la CNÉSST. Il n'est donc pas nécessaire de s'étendre davantage sur ce sujet dans le cadre de ce mémoire sur le projet de loi, sinon pour dire qu'il nous apparaît hautement souhaitable que la Commission donne suite à cette recommandation.

La nécessité de modifier l'article 129 LATMP

En revanche, la recommandation # 34 du rapport d'expertes propose une modification à l'article 129 LATMP afin de faciliter l'accès aux indemnités de remplacement du revenu en attendant la décision d'admissibilité quand le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en normes du travail retarde cette décision. Il est très décevant de constater que le projet de loi n'ait rien fait en ce sens.

L'article 129 LATMP prévoit la possibilité pour la CNÉSST de verser une indemnité de remplacement du revenu avant d'avoir rendu une décision sur le droit à cette indemnité si la Commission le croit à propos dans l'intérêt du bénéficiaire ou dans le cas d'un besoin pressant de ce dernier et si elle est d'avis que la demande apparaît fondée à sa face même. La recommandation du comité visait à ce que le versement de cette indemnité soit réputé être dans l'intérêt du bénéficiaire pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel.

Nous estimons, pour les motifs mentionnés plus tôt et détaillés par le comité d'expertes dans son rapport, qu'il est nécessaire de modifier l'article 129 LATMP. Toutefois, bien que nous en comprenions l'objectif, la modification proposée par le comité nous semble insuffisante pour atteindre le but visé, qui est d'assurer un revenu aux victimes pendant la longue attente que représente le traitement de la plainte par les normes du travail.

En effet, les chercheuses rapportent que la principale condition qui fait obstacle à l'application de l'article 129 LATMP n'est pas la nécessité de démontrer l'intérêt du bénéficiaire, mais plutôt l'exigence que la demande apparaisse « fondée à sa face même ». On peut d'ailleurs lire ce qui suit à ce propos, aux pages 143 et 144 du rapport : « Or, nos entretiens avec le personnel de la CNESST-IRT révèlent qu'en matière de lésion psychologique, l'octroi d'une indemnité de remplacement du revenu anticipé ne serait pas possible car, selon les personnes participantes, une réclamation fondée sur une telle lésion n'apparaît jamais fondée « à sa face même ». (...) »¹¹.

Pour faciliter réellement l'accès à une indemnité de remplacement du revenu anticipée, ce qui nous semble absolument nécessaire compte tenu des délais de traitement des réclamations quand une plainte pour harcèlement est également déposée, c'est donc sur la condition d'apparaître « fondée à sa face même » de l'article 129 LATMP qu'il faut agir.

Enfin, comme le problème soulevé concerne toutes travailleuses et travailleurs qui déposent une plainte pour harcèlement psychologique, qui voient le délai de traitement de leur réclamation augmenter de plus de 50 % en moyenne et qui se retrouvent ainsi privés de revenu pendant plus de quatre mois, il n'y a donc pas de raison valable d'exiger que le harcèlement psychologique soit à caractère sexuel pour appliquer la modification.

Nous recommandons donc l'ajout d'un alinéa à l'article 129 LATMP pour prévoir que pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique par les normes du travail, la CNESST présume qu'une réclamation pour une lésion causée par ce harcèlement est fondée et qu'elle verse à la victime une indemnité anticipée, jusqu'à sa décision sur l'admissibilité.

Une autre situation problématique : l'attente de l'avis d'un comité

Puisque nous intervenons pour réclamer un changement à l'article 129 LATMP, afin de contrer l'impact d'une longue attente causée par la procédure particulière de

¹¹ 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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 143-144.

traitement de certaines réclamations pour lésions psychologiques, nous souhaitons aussi mettre en lumière une autre procédure prévue par la LATMP qui cause de longs délais.

En effet, la section II du chapitre VI de la LATMP prévoit une procédure particulière qui concerne les travailleuses et travailleurs qui produisent une réclamation pour une maladie professionnelle pulmonaire. Ces personnes sont automatiquement référées à un comité des maladies professionnelles pulmonaires, avant même que la CNÉSST ne rende une décision sur l'admissibilité de leur réclamation. Après la production de l'avis de ce comité, leur dossier est référé au Comité spécial des présidents, qui rend son propre avis, qui lie cette fois la CNÉSST. Ce n'est qu'après avoir reçu l'avis du Comité spécial des présidents que la CNÉSST rend enfin sa décision sur l'admissibilité de la réclamation.

Cette procédure entraîne régulièrement une très longue attente qui s'étire régulièrement, selon notre expérience, sur six mois ou plus, pour des travailleuses et travailleurs atteints d'une maladie pulmonaire et souvent privés d'un revenu en raison d'un arrêt de travail. Certes, la procédure prévue par la section II du chapitre VI de la LATMP prévoit certains délais dans le cadre desquels les comités doivent agir, mais notre expérience nous montre qu'ils ne sont jamais respectés.

Nous estimons que cette situation est à plusieurs égards analogue à celle que vivent les victimes d'une lésion psychologique pour qui le traitement d'une plainte déposée en normes du travail retarde le traitement de la réclamation par la CNÉSST. Dans les deux cas, il s'agit de délais causés par une procédure particulière sur laquelle les victimes n'ont aucun contrôle et dont elles ne devraient pas faire les frais. La modification que nous recommandons à l'article 129 LATMP devrait donc s'appliquer aux deux situations.

Notons enfin qu'une procédure similaire est également prévue à la section II.1 du chapitre VI de la LATMP pour les travailleuses et travailleurs qui réclament pour un cancer professionnel. Cette procédure n'est pas encore en vigueur, en attente que le gouvernement forme un premier comité des maladies professionnelles oncologiques en nommant ses membres. Mais dès que les dispositions de cette section seront en vigueur,

la CNÉSST devra attendre l'avis d'un comité des maladies professionnelles oncologiques avant de se prononcer sur l'admissibilité d'une réclamation pour un cancer professionnel, avec la longue attente que cela implique.

Bref, pour éviter que les victimes de harcèlement psychologique, de maladie pulmonaire ou de cancer professionnel ne soient privées de revenu pendant une période excessive en raison des longs délais causés par des procédures particulières sur lesquelles elles n'ont aucun contrôle, nous recommandons que l'alinéa suivant soit ajouté à la suite du premier alinéa de l'article 129 LATMP :

Pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail* en lien avec les mêmes faits qu'une réclamation pour lésion professionnelle, ou pendant l'attente de l'avis d'un comité prévu par la section II ou la section II.1 du chapitre VI de la présente loi, la Commission présume que la réclamation est fondée à sa face même aux fins de l'alinéa précédent, jusqu'à ce que soit rendue la décision sur l'admissibilité de cette réclamation.

Cette nouvelle disposition permettrait à des travailleuses et des travailleurs en arrêt de travail en raison d'une maladie possiblement causée par leur travail de toucher un revenu en attente des longs délais de traitement de leur dossier. Elle aurait aussi le mérite de créer une pression en faveur de l'accélération des procédures particulières rattachées à ces réclamations, tant aux normes du travail, qui pourraient amorcer plus rapidement ses enquêtes, qu'aux comités des maladies professionnelles concernés, qui pourraient être amenés à mieux respecter les délais prévus par la loi.

Recommandation 11. Que l'article 129 LATMP soit modifié pour que pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en lien avec les mêmes faits qu'une réclamation pour lésion professionnelle, ou pendant l'attente de l'avis d'un comité prévu par la section II ou la section II.1 du chapitre VI de la LATMP, la CNÉSST présume que la réclamation est fondée et verse une indemnité de remplacement du revenu anticipée jusqu'à la décision sur l'admissibilité.

3) La proposition d'une division spécialisée au TAT

Le dernier élément proposé par le rapport du comité d'expertes, mais non repris par le projet de loi dont nous souhaitons discuter est celui que les expertes semblaient considérer comme le plus important. Il s'agit de la recommandation de créer une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au Tribunal administratif du travail (TAT).

Suivant la proposition du comité, cette nouvelle division du TAT serait chargée d'entendre tous les litiges qui impliquent un enjeu de violence à caractère sexuel dans le cadre d'une loi pour laquelle le TAT est appelé à trancher un litige. Cela inclut évidemment les plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et, en ce qui nous concerne, les contestations liées à des réclamations pour des lésions professionnelles causées par de la violence à caractère sexuel. Les juges qui seraient nommés pour siéger à cette nouvelle division devraient posséder une expertise en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel et bénéficieraient d'une formation continue dans ces matières.

Nous estimons que le rapport du comité expose de manière convaincante, dans la partie qui détaille cette recommandation, la pertinence de créer une telle division spécialisée qui s'inspire en partie de ce qui a été fait en droit criminel avec la mise sur pied du Tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale¹².

Pour nous, l'idée que les victimes d'une lésion causée par de la violence à caractère sexuel au travail puissent être entendues par des juges possédant les connaissances, l'expertise et la formation appropriées offrirait de meilleures garanties que les personnes ayant subi de telles lésions soient traitées équitablement et respectueusement lors de l'audience. Les victimes seront aussi sans doute mieux protégées contre les mythes et préjugés qui peuvent être invoqués ou utilisés contre elles.

Enfin et surtout, il y aurait lieu d'espérer que des juges qualifiés pour cette nouvelle division spécialisée auraient tendance à rendre des décisions plus justes tenant compte

¹² 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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 228-245.

des dispositions particulières de la jurisprudence pertinente pour des litiges impliquant de la violence à caractère sexuel.

Au moment où entrèrent en vigueur de nouvelles dispositions visant à mieux protéger les victimes de violence à caractère sexuel au travail et faciliter leur accès au régime de réparation des lésions professionnelles, il nous apparaît de la première importance de s'assurer que les litiges qui les concernent soient entendus par des juges qui connaissent les enjeux qui découlent de telles situations et comprennent les nouvelles dispositions.

Notons enfin que la création d'une telle division spécialisée aurait aussi le mérite d'envoyer un message clair et sans équivoque dans l'espace public pour confirmer la volonté du législateur d'améliorer l'accès à la justice des victimes de violence à caractère sexuel et leur confiance envers les décideurs.

Pour toutes ces raisons, nous nous expliquons mal pourquoi le projet de loi n'a pas repris cette proposition du rapport, dont il s'inspire, et qu'il qualifiait de « pièce centrale » de la réforme législative. Nous estimons donc que le projet de loi devrait être amendé pour prévoir la création de cette nouvelle division que le comité d'expertes recommandait.

Recommandation 12. Qu'une nouvelle division du TAT spécialisée en matière de violence à caractère sexuel soit créée pour entendre tous les litiges qui impliquent un enjeu de violence à caractère sexuel et que les juges nommés pour y siéger disposent de l'expertise pertinente à ces litiges et d'une formation continue sur le sujet.

D. Autres éléments et enjeux

Avant de conclure, nous souhaitons encore émettre quelques commentaires sur un autre élément du projet de loi et sur deux autres enjeux soulevés par le comité d'expertes.

1) L'octroi de dommages punitifs même en cas de lésion professionnelle

Le projet de loi prévoit, par les modifications qu'il apporte aux articles 123.15 et 123.16 de la *Loi sur les normes du travail*, qu'il sera désormais possible d'octroyer des dommages punitifs à une victime de harcèlement psychologique, même en cas de lésion professionnelle.

L'**uttam** salue cette avancée intéressante. Il est tout à fait légitime de sanctionner un comportement malveillant, répréhensible et intentionnel ayant causé des dommages à la santé de la victime par l'octroi de dommages punitifs, en sus des bénéfices accordés par la LATMP qui ne vise que la réparation de la lésion. Dans certains cas, l'octroi de tels dommages pourra certainement contribuer à l'apaisement des victimes et à leur donner le sentiment d'une certaine justice. Nous invitons le législateur à maintenir ces changements dans le projet de loi et à résister aux demandes qu'il pourrait recevoir, des employeurs notamment, pour les lui faire abandonner.

2) Une nécessité de mieux encadrer la conciliation

Un élément important qui ressort à plusieurs moments du rapport du comité d'expertes est le rôle que joue la conciliation pour mettre fin aux litiges et, parfois même, aux droits des victimes. On découvre en effet qu'un très grand nombre de litiges se terminent par des ententes négociées par le service de conciliation du TAT ou encore par le service de médiation des normes du travail.

Tout en reconnaissant que ces ententes permettent parfois aux victimes d'obtenir, en partie, la réparation qu'elles recherchent et que la conciliation peut mener à un règlement satisfaisant des litiges dans certains cas, l'**uttam** n'a jamais privilégié cette voie pour résoudre des recours fondés sur des droits qui devraient, en principe, être reconnus et non négociés. Par notre pratique auprès des victimes de lésions professionnelles, nous

sommes à même de constater que plusieurs d'entre elles vivent dans le regret d'une entente consentie et des droits qu'elles ont abandonnés longtemps après la conciliation.

À ce sujet, certains constats du rapport d'expertes devraient sonner l'alarme sur certaines procédures de conciliation. On y décrit des situations dans lesquelles des victimes se désistent de leurs recours en échange de montants d'argent dérisoires à l'issue d'un processus de conciliation ou de médiation lors duquel elles n'étaient pas représentées et qu'elles n'avaient possiblement pas accès à une information complète sur leurs droits. Ce genre de règlements, par lesquels des victimes renoncent pour toujours à des droits importants sans comprendre correctement les implications, conduit dans bien des cas à des situations très injustes et dramatiques. Par ailleurs, l'impunité quasi-totale que beaucoup de règlements négociés offrent aux responsables de la violence à caractère sexuel est révoltante¹³. Comme le rapport le relève aussi, cette impunité nuit grandement, dans certains cas, aux objectifs de prévention en permettant à des personnes ayant commis du harcèlement ou de la violence à caractère sexuel de conserver leur poste et de conserver les mêmes comportements, sans conséquence ni nécessité de changements.

Sans avoir de recommandation spécifique pour un changement législatif à inscrire au projet de loi, l'**uttam** invite donc le ministre du Travail et tous les élus à porter une attention particulière aux effets dangereux que peut avoir la conciliation au Tribunal administratif du travail et la médiation aux normes du travail. Rappelons par ailleurs que la LATMP et la *Loi sur les normes du travail* sont des lois d'ordre public et que ces transactions privées ont très souvent des effets qui dépassent les intérêts privés¹⁴. Si la CNÉSST ne paie pas de traitements, c'est souvent la RAMQ qui les assume. Si la CNÉSST n'indemnise pas, cela a souvent un impact sur l'aide sociale, le RRQ, etc.

Des changements de culture et de pratiques aux seins des services de médiation et de conciliation de ces organisations apparaissent nécessaires. Il faut notamment que les personnes qui agissent dans ces services s'assurent systématiquement que les travailleuses et travailleurs aient accès à toute l'information pour comprendre les

¹³ 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, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 2023, p. 145-148.

¹⁴ *Code civil du Québec*, article 2632 « On ne peut transiger relativement à l'état ou à la capacité des personnes ou sur les autres questions qui intéressent l'ordre public ».

conséquences actuelles et futures d'une entente et ce que représentent les droits auxquels ils renoncent, le cas échéant. Il est aussi nécessaire que les personnes qui agissent en médiation à la CNÉSST ou en conciliation au Tribunal dans les dossiers impliquant de la violence à caractère sexuel aient la formation appropriée pour le faire, comme le demandait le comité d'expertes.

Un meilleur accès général à des services d'information et de représentation pour les victimes nous semble aussi absolument essentiel. À ce sujet, l'**uttam** dénonce depuis longtemps les difficultés de représentation et d'accès à la justice que vivent les victimes de lésions professionnelles non-syndiquées¹⁵. La création d'un organisme public, indépendant de la CNÉSST et financé par le régime d'indemnisation, ayant comme mandat d'offrir des services d'information et de représentation aux travailleuses et aux travailleurs non-syndiqués victimes de lésions professionnelles que nous avons proposée par le passé mériterait d'être considérée¹⁶.

3) Les recommandations autres que législatives que met de l'avant le comité

Enfin, rappelons que de nombreuses recommandations du rapport du comité d'expertes ne demandaient pas de modifications législatives, mais plutôt des changements à des politiques, directives ou règlements ou encore des réformes de pratiques ou cultures organisationnelles.

Nous souhaitons mentionner certaines des recommandations du comité en matière de réparation des lésions professionnelles qui nous semblent importantes.

Le comité recommande notamment de mieux soutenir les médecins qui ont charge, entre autres, par la diffusion d'une note de service du Collège des médecins et par la production d'un Guide de la CNÉSST à l'intention des professionnels de la santé qui ont charge. Le comité recommande aussi de mieux former, outiller et soutenir les

¹⁵ Dalia GESUALDI-FECTEAU et Maxine VISOTZKY-CHARLEBOIS, *L'accompagnement et la représentation des personnes accidentées ou malades du travail*, coll. Mesure de l'accès à la justice, Montréal, Québec, Projet ADAJ, 2021.

¹⁶ UNION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS OU MALADES, *Mémoire sur le projet de loi n° 59*, Commission de l'économie et du travail, consultations sur le projet de loi n° 59 - *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 43^e législature, 1^{ère} session, CET-070M C.P.-PL59, janvier 2021, page 106-109 et la recommandation # 50.

agentes et agents d'indemnisation ainsi que les conseillères et conseillers en réadaptation de la CNÉSST appelés à traiter les dossiers des victimes de violence à caractère sexuel. Le comité recommande aussi un changement de directive de la CNÉSST pour que soit autorisé le paiement de traitements de psychothérapie dès le dépôt d'une réclamation, avant la décision sur l'admissibilité, comme nous l'avons mentionné plus tôt. D'autres recommandations du comité concernent aussi des pratiques de la CNÉSST, que ce soit pour améliorer le respect de la vie privée des victimes en cessant, par exemple, d'avoir accès aux notes cliniques pour évaluer l'admissibilité d'une lésion. Un changement de la section 5 de la politique 1.04 est aussi demandé pour que la CNÉSST considère les personnes sans statut ou permis de travail valide comme « travailleur » au sens de la LATMP, et ce, conformément à la jurisprudence.

Le comité propose aussi de reprendre les recommandations 143 à 146 du rapport *Rebâtir la confiance* pour les intégrer avec les adaptations nécessaires, dans la procédure du TAT afin d'améliorer le soutien aux victimes de violence à caractère sexuel en vue d'une audience¹⁷. On propose notamment un programme de préparation au témoignage, des mesures d'aide au témoignage, l'accès à des salles d'audience séparées et des modifications aux règles de preuve pour exclure l'introduction de mythes et préjugés dans l'évaluation de la crédibilité de la victime. Nous espérons que ces propositions seront mises en pratique.

Bien qu'il soit logique de ne pas retrouver de tels changements dans le projet de loi, nous espérons vivement que ces recommandations ne seront pas tablettées. La CNÉSST devrait agir sans tarder pour implanter ces changements et nous invitons le ministre du Travail et les élus à faire un suivi auprès des organismes et personnes concernés pour s'assurer que ces recommandations soient, autant que possible, mises en œuvre.

¹⁷ Elizabeth CORTE et Julie DESROSIERS, *Rebâtir la confiance*, Québec, Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, 2021, p. 175-177.

E. Conclusion

En déposant le projet de loi n° 42 le ministre prétend s'attaquer enfin à la violence à caractère sexuel au travail. Comme nous l'affirmions d'entrée de jeu, il est plus que temps de le faire et ce projet de loi cherche à répondre à une vraie nécessité.

Nous avons salué dans ce mémoire les quelques avancées aux droits des travailleuses et travailleurs que l'adoption du projet de loi apportera, notamment pour l'accès au régime de réparation des victimes de violence à caractère sexuel. Certes, le projet de loi prévoit des dispositions intéressantes à cet égard, notamment par l'ajout des deux présomptions pour faciliter l'admissibilité d'une lésion.

Toutefois, dans son état actuel, le projet de loi demeure bien décevant en regard de la situation que vivent les victimes de violence à caractère sexuel, comme on le constate en prenant connaissance du rapport du comité d'expertes. Ce rapport brosse un portrait saisissant du calvaire que vivent actuellement les victimes non seulement dans les violences qu'elles subissent au travail quant à l'atteinte à la santé physique et mentale et à la dignité qu'elles endurent, mais aussi comme combattante dans le parcours administratif et juridique qui leur est imposé dans la quête de justice et de réparation.

La situation apparaît si injuste pour les victimes qu'elle impose une urgence d'agir et un devoir de changer significativement les choses. Or, les changements proposés par le projet de loi ne sont pas du tout à la hauteur de ce qu'exige la situation. À moins qu'ils ne soient modifiés de manière importante, la réforme se limitera à des améliorations trop partielles et ratera ses objectifs.

Comme nous l'avons exposé dans notre mémoire, en n'examinant que le régime de réparation des lésions professionnelles, plusieurs dispositions du projet de loi doivent impérativement être bonifiées si on souhaite réellement changer les choses et avoir un impact pour les victimes de violence à caractère sexuel au travail. Le projet de loi oublie par ailleurs plusieurs des recommandations importantes du rapport d'expertes qui doivent absolument y être intégrées si on souhaite que cette réforme soit un succès et fasse une vraie différence dans la vie des victimes.

Nous espérons donc que le législateur s'inspirera de nos recommandations et de toutes celles que ne manqueront pas de faire les organisations qui défendent les droits des travailleuses et des travailleurs pour bonifier le projet de loi à la hauteur de l'importance de cet enjeu.

Les injustices que subissent actuellement trop de victimes imposent des changements majeurs, ce qu'on ne retrouve malheureusement pas dans le projet de loi actuel. Il est encore temps, cependant, si le législateur est sérieux dans sa volonté de combattre la violence à caractère sexuel, d'apporter les modifications nécessaires pour que la réforme soit une réussite.

F. Nos recommandations

Recommandation 1. Que la notion de sexisme apparaisse explicitement à la définition de violence à caractère sexuel prévue par le projet de loi.

Recommandation 2. Que la présomption prévue par le nouvel article 28.0.1 LATMP inclue la violence à caractère sexuel commise par des tiers liés au travail, qu'ils soient clients, bénéficiaires, visiteurs, fournisseurs, sous-traitants, mandataires, etc.

Recommandation 3. Que la mention de « aux fins d'un même établissement » prévue dans le nouvel article 28.0.1 LATMP soit biffée.

Recommandation 4. Que la présomption de lésion professionnelle prévue par le nouvel article 28.0.2 LATMP soit libellée ainsi : « *Une maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux de travail est présumée être une lésion professionnelle.* »

Recommandation 5. Que l'interdiction d'accès au dossier médical et de réadaptation physique prévue pour l'employeur par l'article 38 LATMP soit explicitement étendue au processus de révision et que la LITAT soit également modifiée pour que la même interdiction s'applique au dossier du Tribunal administratif du travail.

Recommandation 6. Qu'un article 38.2 LATMP soit ajouté afin d'obliger l'employeur, en cas de réclamation pour une lésion causée par de la violence à caractère sexuel, à désigner, pour agir en son nom et accéder au dossier, une personne qui n'est pas visée par la réclamation et qui n'est pas un proche d'une telle personne au sens de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement.*

Recommandation 7. Que l'article 80 LATMP soit modifié afin que les enfants victimes de lésions professionnelles soient indemnisés pour leur véritable perte de capacité de gain sur une base annuelle, en tenant compte de la limite s'appliquant, s'il y a lieu, pour les semaines de fréquentation scolaire obligatoires et en appliquant la règle générale de l'article 6 LATMP le reste du temps.

Recommandation 8. Que l'article 352 LATMP soit modifié par l'ajout d'un alinéa prévoyant qu'une travailleuse ou un travailleur qui dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel est réputé posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.

Recommandation 9. En concordance avec la recommandation 8, qu'il soit spécifié aux articles 443 et 452 LATMP que ces dispositions ne s'appliquent pas à une travailleuse ou à un travailleur qui dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel.

Recommandation 10. Que l'article 27 LATMP soit supprimé.

Recommandation 11. Que l'article 129 LATMP soit modifié pour que pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en lien avec les mêmes faits qu'une réclamation pour lésion professionnelle, ou pendant l'attente de l'avis d'un comité prévu par la section II ou la section II.1 du chapitre VI de la LATMP, la CNÉSST présume que la réclamation est fondée et verse une indemnité de remplacement du revenu anticipée jusqu'à la décision sur l'admissibilité.

Recommandation 12. Qu'une nouvelle division du TAT spécialisée en matière de violence à caractère sexuel soit créée pour entendre tous les litiges qui impliquent un enjeu de violence à caractère sexuel et que les juges nommés pour y siéger disposent de l'expertise pertinente à ces litiges et d'une formation continue sur le sujet.