

CET - 012M

C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique
et la violence sexuelle au travail



IL FAUT RECTIFIER LE TIR — COMMENTAIRE DE LA CSD SUR LE PL 42

29 janvier

Centrale des syndicats démocratiques

2024

Sommaire

Le présent mémoire détaille les commentaires de la Centrale des syndicats démocratiques sur le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. Selon la CSD, le PL 42 propose une révision nécessaire du cadre législatif en matière de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel, mais n'arrive pas à proposer une solution permettant de clarifier les recours, à adéquatement protéger les travailleuses victimes de harcèlement ou de violence, et à prendre en compte la dimension genrée du harcèlement et des violences dont elles sont victimes. De plus, la CSD s'interroge sur les moyens mis en place pour combattre le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Les dispositions concernant les clauses d'amnistie des conventions collectives et de confidentialité des ententes n'arriveront pas à l'objectif souhaité, tout en complexifiant inutilement le cadre législatif et les relations de travail.

La Centrale des syndicats démocratiques défend que le cadre législatif doive rester simple et univoque, et être plus sensible à la dimension discriminatoire et genrée du harcèlement et des violences à caractère sexuel. Les obligations en santé et sécurité du travail en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel doivent de plus être plus fortes et plus proactives.

La Centrale des syndicats démocratiques est solidaire des travailleuses victimes de harcèlement et de violence à caractère sexuel en milieu de travail. Le PL 42 doit être l'occasion de se donner de réels moyens pour y arriver, et doit résolument être compris comme une législation féministe et pro-travailleur.

La Centrale des syndicats démocratiques représente près de 72 000 travailleuses et travailleurs à travers le Québec et œuvrant principalement dans divers secteurs privés, comme le manufacturier, la transformation alimentaire, l'hôtellerie, le commerce de détail et la construction, ainsi que dans l'administration municipale et les ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF).

Table des matières

Sommaire.....	2
Table des matières.....	3
Liste des abréviations	4
Introduction	5
Le régime des rapports individuels du travail (la Loi sur les normes du travail)	11
Les modifications touchant la notion de harcèlement psychologique	11
Les clauses d’amnistie	14
La confidentialité des ententes	16
La médiation.....	18
Des jours d’absence rémunérés pour les travailleuses victimes de violence à caractère sexuelle, conjugale ou familiale	19
La cohérence des recours entre la LNT et la LATMP	19
Le secteur de la construction	21
Le régime de santé et sécurité du travail	24
La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	24
La Loi sur la santé et la sécurité du travail.....	27
Le futur règlement concernant la prévention des violences à caractère sexuel	29
Les autres volets du PL 42 et autres éléments de commentaires.....	31
La formation des juges et arbitres	31
Le bon déroulement de la justice	31
Le rôle et l’intervention de la CDPDJ	32
Conclusion : et maintenant, que faire ?.....	34
Liste des recommandations	35
Bibliographie.....	39

Liste des abréviations

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Charte : Charte des droits et libertés de la personne

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

LATMP : *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

LCOP : *Loi sur les contrats des organismes publics*

LITAT : *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*

LMRSST : *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*

LNT : *Loi sur les normes du travail*

LSST : *Loi sur la santé et sécurité du travail*

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

Loi R-20 : *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*

TAT : Tribunal administratif du travail

TDP : Tribunal des droits de la personne

Introduction

Depuis les mouvements *#MoiAussi*, les dénonciations publiques de violence à caractère sexuel et la publication en 2020 du rapport *Rebâtir la confiance*, la société québécoise est devenue nettement moins tolérante envers le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Diverses initiatives ont été réalisées pour proposer une meilleure prise en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et un meilleur soutien aux victimes. Notamment, le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir*, déposé en mars 2023, proposait de nombreuses et d'ambitieuses recommandations visant à éliminer le harcèlement sexuel en milieu de travail. Mentionnons aussi les rapports portant spécifiquement sur l'industrie de la construction *Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques* en 2019, et *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*, publiés en mars 2023.

Présenté le 23 novembre 2023 par le ministre du Travail, M. Jean Boulet, le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, a donc la délicate responsabilité d'incarner à même le droit du travail la volonté politique de la société québécoise d'avoir des milieux de travail exempts de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

D'emblée, nous pouvons dire qu'il s'agit d'un premier pas pertinent. En un mot, nous pourrions qualifier le PL 42 de « révision », à savoir une révision générale des lois du travail afin d'améliorer la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel et des violences à caractère sexuel en milieu de travail.

Certes, de telles révisions sont nécessaires, et toute action future ne peut être réussie que si elle repose sur de bonnes bases. Toutefois, force est de constater, en comparant les recommandations du rapport *Se donner les moyens pour agir* et les dispositions du PL 42, que ce dernier est somme toute limité. Nous nous attendions à un projet de loi beaucoup plus costaud, et nous ne comprenons pas pourquoi certains thèmes du rapport ont été ignorés.

Les recommandations du rapport *Se donner les moyens pour agir* en majeure partie à permettre de lutter contre le harcèlement sexuel dans sa dimension *sociosexuée*, ou *genrée* : le harcèlement touche surtout et encore les femmes, et cela est aussi vrai dans les milieux de travail. Il ne s'agit donc pas de seulement de mieux lutter contre le harcèlement psychologique se manifestant par des conduites vexatoires à caractère sexuel, comme le propose le PL 42, mais aussi d'améliorer la législation pour qu'elle lutte contre la dimension *genrée* du harcèlement en milieu de travail et élimine la discrimination que les femmes subissent, et que les recours et réparations protègent

adéquatement les victimes, ne leur nuisent pas. Nous craignons que le PL 42 soit insuffisant quant à cet aspect.

DÉFINITION : HARCÈLEMENT SOCIOSEXUÉ, OU GENRÉ

Le concept de harcèlement sexuel est double. Il concerne autant le harcèlement qui se manifeste par des actions, des paroles ou des comportements à caractère sexuel, que le harcèlement qui vise les femmes en raison de leur sexe, de leur sexualité ou de leur expression de genre. Pour être plus précis, on peut donc parler dans ce cas de harcèlement *sociosexué* ou *genré*. On peut aussi parler de harcèlement *sexiste*. Autrement dit, le harcèlement sexuel est aussi sexué, car il touche le plus souvent les travailleuses parce qu'elles sont des femmes.

On peut appliquer la même logique à la violence à caractère sexuel.

Le harcèlement discriminatoire basé sur le sexe entre aussi dans cette catégorie, car une telle forme de harcèlement ne peut exister que dans un environnement où on tolère du harcèlement qui vise principalement les femmes.

Dans ce mémoire, quand nous parlerons de harcèlement sexuel, nous référerons à cette dimension double du harcèlement.

De nombreuses interventions depuis plus d'une dizaine d'années ont montré comment le cadre législatif actuel, centré sur la notion de « harcèlement psychologique », est individualisant et est peu sensible aux facteurs organisationnels du milieu de travail, d'une part, et à la dimension sociosexuée du harcèlement sexuel, d'autre part¹. Ainsi, les politiques de prévention des risques psychosociaux, dont le harcèlement, insistent « sur la prévention secondaire (aider les individus à mieux gérer les situations de risques) et tertiaire (actions curatives lorsque le dommage a eu lieu pour en limiter les conséquences, essentiellement par un soutien psychologique comme moyens de mieux armer l'individu, sans tenir compte du rôle des collectifs de travail, du travail d'organisation et de régulation sociale des difficultés »².

Dit autrement, les questions que nous posons sont : est-ce que la dimension discriminatoire du harcèlement sexuel est adéquatement prise en charge par le cadre proposé par la *Loi sur les normes du travail* (LNT), est-ce que les obligations en matière de santé et sécurité du travail ont suffisamment de portée pour s'attaquer aux causes systémiques du harcèlement genré, et est-ce que les recours sont suffisamment adéquats pour bien protéger la travailleuse victime et éviter la judiciarisation de ses démarches ?

Pour le rappel :

¹ Colleen Sheppard, *Inclusive equality : The relational dimensions of systemic discrimination in Canada*, McGill-Queen's University Press, 2010 ; Anne-Marie Laflamme et Jennifer Nadeau, « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne ? » dans *XIXe conférence des juristes de l'État*, 2011 ; Rachel Cox, « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation. Une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise » dans *Droit et société*, 2012/2, no. 81 ; Action travail des Femmes, *Le grief, la représentation syndicale, et les droits des travailleuses dans les secteurs majoritairement masculins*, p. 22-23, 2015.

² Marc Lorient, « La dimension collective des risques psychosociaux et de la souffrance au travail », *Raison présente*, no. 218, 2021/2.

- *Harcèlement psychologique* : Cinq critères sont à vérifier, à savoir s'il y a présence d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, paroles ou actes qui sont hostiles ou non désirés, qui sont répétés (sauf en cas de conduite grave), qui portent atteinte à la dignité ou l'intégrité de la personne, et qui rendent néfaste le climat de travail. De plus, le harcèlement psychologique comprend une conduite vexatoire si elle se manifeste par des paroles, gestes ou actes à caractère sexuel (LNT 81.18).
- *Harcèlement discriminatoire* : La *Charte des droits de la personne et de la jeunesse* prévoit que soit vérifié s'il y a distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, et nuisant au droit à la reconnaissance et l'exercice aux droits et libertés de la personne (*Charte* 10.1).

Cette rapide comparaison illustre comment la notion de harcèlement psychologique est plus restreinte que celle de harcèlement discriminatoire, et que le fardeau pour en confirmer l'existence est plus important. Elle repose aussi sur les agissements vexatoires de personnes au comportement harcelant, tandis que le harcèlement discriminatoire consiste plus largement à toute atteinte au droit à la jouissance égale des droits et libertés de la personne. Elle réduit finalement le harcèlement sexuel à des conduites à caractère sexuel et fait du test de la personne raisonnable la pierre angulaire pour confirmer s'il y a bel et bien eu du harcèlement³, alors que le harcèlement discriminatoire prend en compte une foule de critères à partir desquels une discrimination peut se déployer, et ce, sans qu'il y ait eu une conduite vexatoire.

En vertu du deuxième alinéa de l'article 123.6 de la LNT et de l'entente de collaboration entre la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), on s'attendrait à un vase communicant fonctionnel entre ces commissions afin que les cas de harcèlement psychologique présentant une dimension discriminatoire ouvrent la voie à une plus grande participation de la CDPDJ. Pourtant, le rapport *Se donner les moyens pour agir* établit clairement que les plaintes pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail sont traitées en premier en tant que plainte pour harcèlement psychologique par la CNESST⁴. Ceci a pour conséquence d'invisibiliser la dimension discriminatoire, sociosexuée, pour ne pas dire *politique*, du harcèlement sexuel. De plus, la CDPDJ

³ *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*, QcCA, 1999.

⁴ Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir*, p. 57, 2023.

transmet quasi systématiquement les plaintes de discrimination basée sur le sexe ou le genre à la CNESST dès que les faits dénoncés se produisent en milieu de travail, ce qui est décevant⁵.

Cette invisibilisation se voit à même la LNT, qui dispose à l'article 81.18 que le harcèlement psychologique se vérifie en présence de gestes, paroles ou actes à caractère sexuel, alors qu'aucune mention n'est faite à la dimension *sexuée*, ou *genrée*, du harcèlement. Pourtant, l'arrêt Janzen, encore bien cité aujourd'hui, enseigne que « le harcèlement sexuel [...] constitue de la discrimination sexuelle parce qu'il s'agissait de pratiques ou d'attitudes qui avaient pour effet de limiter les conditions d'emploi ou les possibilités d'emplois de certains employés en raison d'une caractéristique prêtée aux personnes de leur sexe »⁶. De plus, et malgré le deuxième alinéa de l'article 123.6 de la LNT et l'entente de collaboration entre la CNESST et la CDPDJ, la majorité des recours pour harcèlement dans les milieux de travail se concentrent à la CNESST et sont traités à travers le prisme du harcèlement psychologique⁷. Finalement, il est particulièrement décevant que les *Statistiques annuelles* de la CNESST ne présentent pas le nombre de dossiers qui ont été transmis à la CDPDJ. On ne sait que, en 2021, 4,2 % des recours pour harcèlement psychologique comportaient une composante « harcèlement sexuel », contre 4,0 % en 2022⁸.

Mentionnons en outre que l'arrêt Caron a univoquement établi que la CNESST devait appliquer la *Charte*, ce qui implique que la CNESST en tienne compte quand elle traite une plainte pour harcèlement psychologique⁹. Or, une récente décision interlocutoire du Tribunal administratif du travail (TAT) a défendu que la notion de harcèlement psychologique prévue à la LNT se suffise à elle-même pour traiter du harcèlement discriminatoire¹⁰. En ce sens, la CDPDJ n'aurait pas à intervenir dans un dossier de harcèlement psychologique présentant une composante discriminatoire. Nous jugeons pertinent de reproduire ici le commentaire du rapport *Se donner les moyens pour agir* : « En décidant ainsi, le TAT a manqué une opportunité d'enrichir sa propre jurisprudence en prenant en considération la perspective de la CDPDJ en matière de droits protégés par la Charte »¹¹.

⁵ Action travail des femmes, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, *Le harcèlement sexuel est une composante du harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes*, 2022, p. 25.

⁶ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, 1989 CSC 97. Nous soulignons.

⁷ Action travail des femmes relate comment il est peu commun et difficile qu'un recours à la suite d'une situation d'harcèlement psychologique déposé à la CNESST soit relayé à la CDPDJ (source : Action travail des femmes, *ibid.*, p. 25.).

⁸ CNESST, *Statistiques annuelles 2021 et 2022*, tableau 11.1, 2021 et 2022. À noter qu'il s'agit de la notion d'harcèlement sexuel assimilé au harcèlement psychologique de la LNT.

⁹ *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, 2018, CSC 3.

¹⁰ *Jean-Charles c. 9188-5608 Québec inc.*, 2021 QCTAT 1078.

¹¹ Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *ibid.*, p. 57.

Ce tour d’horizon nous confirme que la conception actuelle du harcèlement psychologique est insensible à la dimension organisationnelle et systémique dont sont victimes les femmes dans leur milieu de travail. Malheureusement, le PL 42 n’aborde que peu ou prou cette dimension. Certes, le PL 42 propose certaines percées du côté de la prévention, où la prévention des risques psychosociaux inclurait dorénavant la dimension sexuelle du harcèlement, ce qui n’est pas rien. Néanmoins, nous craignons que se maintienne l’iniquité, d’autant plus que le harcèlement sexuel tel que présenté dans ce volet du PL 42 est là aussi apparenté aux conduites à caractère sexuel.

Les conséquences de cela sont nombreuses. D’une part, il devient difficile pour les femmes de pleinement faire valoir le caractère discriminatoire, voire systémique, du harcèlement qu’elles peuvent subir et les recours les plus courants sont mal adaptés à leur situation. Les efforts de prévention s’en trouvent donc limités. D’autre part, l’élimination du harcèlement psychologique est surtout réactive, l’employeur se contentant d’imposer des mesures disciplinaires aux personnes fautives et de mettre en place une politique conforme à la lettre de la LNT¹². Ce n’est pas rien, mais c’est insuffisant au regard du harcèlement sociosexué, qui demande une approche plus proactive et plus politisée.

En plus, les recours actuels qui sont disponibles à la victime en cas de harcèlement sexuel sont nombreux, complexes à distinguer et parfois en concurrence. Doit-on déposer une plainte en vertu de la LNT, d’un grief (dans le cas d’une travailleuse couverte par une convention collective) ou à la CDPDJ ? Est-ce que faire valoir une indemnité en tant que lésion professionnelle bloque la possibilité de réclamer des dommages punitifs et/ou moraux¹³ ? Cette multiplication des recours entraîne en outre le fait que la victime ne soit pas adéquatement protégée, voire que les recours auxquelles elle a droit ne lui permettent pas d’obtenir aisément réparation.

Sur ces deux points, reconnaissons que le PL 42 propose des avancées timides, inspirées en partie du rapport *Se donner les moyens pour agir*. Mais il en faut bien davantage. Au niveau de la prévention, c’est à l’employeur qu’incombe la responsabilité d’éradiquer la culture d’impunité qui fait que le harcèlement et les violences à caractère sexuel perdurent, car c’est lui qui a aussi le pouvoir de la maintenir s’il décide de l’ignorer. Au niveau de la réparation, il en faut bien davantage pour simplifier les recours, s’assurer d’une meilleure cohérence entre eux et mieux protéger la victime de la judiciarisation. Dans les faits, les recours peuvent avoir pour impact de culpabiliser encore davantage les victimes, ce qui n’aide en rien au processus de réparation, voire peut avoir des effets dissuasifs.

¹² Le rapport *Se donner les moyens pour agir* mentionne en outre que la CNESST se contente simplement de vérifier que les employeurs ont adopté une politique sur le harcèlement psychologique, et non si cette dernière est adéquatement appliquée (source : p. 226). Nous aurons l’occasion de revenir sur ce point à la prochaine section.

¹³ Le rapport *Se donner les moyens pour agir* illustre bien cet enjeu, voir l’annexe C.

Finalement, le PL 42 propose aussi des modifications importantes qui encadreront de manière serrée le travail des syndicats, soit une restriction quant aux clauses d'amnistie pour les cas de violence, et un encadrement de la confidentialité des ententes en vertu du recours offert par la LNT (ainsi que des griefs). Nous proposerons plus loin des modifications à ces propositions.

Dans la suite de ce mémoire, nous présenterons nos commentaires concernant les principales dispositions du PL 42. Nous désirons souligner ici qu'il ne s'agit pas de reprendre telle quelle la totalité des recommandations du rapport *Se donner les moyens pour agir*. Toutefois, nous croyons que, si le ministère du Travail désire être la hauteur des nouvelles exigences de la société québécoise, le PL 42 doit davantage s'appuyer sur l'esprit qui anime le rapport *Se donner les moyens pour agir* afin de donner aux lois du travail une portée nouvelle, capable de cibler précisément les constituants *genrés* du harcèlement sexuel et de protéger et réparer adéquatement les victimes de harcèlement sexuel. Nos commentaires seront donc, de manière générale, animés par cette vision globale.

Le régime des rapports individuels du travail (la *Loi sur les normes du travail*)

Les changements apportés à la LNT consistent surtout en des précisions et des changements de nature techniques rendant la notion de harcèlement psychologique plus sensible aux conduites à caractère sexuel. Certains d'entre eux s'inspirent d'ailleurs directement du rapport *Se donner les moyens pour agir*.

Les modifications touchant la notion de harcèlement psychologique

Ainsi, par l'entremise de l'article 18 du PL 42, l'article 81.19 de la LNT est considérablement remanié d'une part, pour qu'il concerne toutes les personnes présentes dans le milieu de travail¹⁴. D'autre part, le contenu de la politique obligatoire que doit mettre en place l'employeur est considérablement revu, augmenté et clarifié. Ces nouvelles obligations sont positives, tout particulièrement le fait que la nouvelle politique devra inclure « *les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes, ou des gestes à caractère sexuel* ». L'ancienne formulation datant de 2018 de l'article 81.19 était floue et n'encadrait que peu l'action de l'employeur, cette dernière se limitant à adopter une politique minimale et à sanctionner les personnes salariées ayant commis du harcèlement psychologique¹⁵. Nous espérons que les changements introduits convaincront davantage d'employeurs à adopter une attitude proactive pour éliminer le harcèlement psychologique.

Sont tout autant positives les modifications apportées à l'article 81.20 de la LNT (par l'entremise de l'article 19 du PL 42) et qui, premièrement, prévoit qu'un grief déposé en vertu d'une convention collective pour harcèlement psychologique dispose d'un délai de deux ans pour être déposé à la suite de la dernière manifestation de la conduite harcelante (respectant en cela l'article 123.7 de la LNT), et deuxièmement, prévoit que toute convention collective doit intégrer un tel délai. Ces modifications viennent clarifier en partie l'actuelle fragmentation des recours en cas de harcèlement en assurant au minimum le même délai entre un grief et un recours en vertu de LNT 123.6¹⁶. Ainsi, nous ne devrions plus avoir de cas où le délai pour déposer un grief est inférieur à une plainte à la CNESST pour harcèlement psychologique. L'obligation d'inscrire à même la convention ce délai devrait en outre éliminer toute équivoque.

Finalement, et dans la même veine, le PL 42 vient améliorer l'article 122 pour inclure aux pratiques interdites les représailles contre toute personne qui signale une situation de

¹⁴ Ce qui correspond à la recommandation 24 du rapport *Se donner les moyens pour agir*.

¹⁵ Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *ibid.*, p. 226, 2023p.

¹⁶ Ces modifications répondent à la recommandation 42 du rapport *Se donner les moyens pour agir*.

harcèlement ou qui collabore à un tel signalement. De plus, il ajoute aux amendes le non-respect des articles 81.19 et 81.20.

Prises ensemble, ces modifications renforcent le fait que le harcèlement psychologique comprend les conduites à caractère sexuel et renforcent aussi les obligations des employeurs et les recours des personnes salariées en cas de harcèlement psychologique à caractère sexuel, ce qui est évidemment positif.

Là où nous nous inquiétons est la bonne vérification du respect de ces obligations. La recommandation 42 du rapport *Se donner les moyens pour agir* comportait un élément que le PL 42 n'a pas retenu, soit que si la convention collective ne contient pas les dispositions pertinentes de la LNT concernant le harcèlement psychologique, il est alors présumé que l'employeur n'a pas rendu disponible aux personnes qu'il emploie la politique de prévention du harcèlement prévue par la LNT.

Nous défendons cette recommandation, car nous jugeons qu'elle traduit bien dans le cadre du milieu de travail où une convention collective est présente l'obligation de l'employeur de mettre en place une telle politique. Dit à la négative, une convention collective ne devrait pas différer la mise en place d'une telle politique.

De plus, afin de confirmer définitivement l'importance de prévenir et d'éliminer le harcèlement, nous croyons que la CNESST pourrait jouer un rôle plus proactif de vérification des obligations de l'employeur. Nous proposons que ce dernier doive transmettre aux trois ans la politique de prévention du harcèlement prévue à LNT 81.19 (modifié par le PL 42) à la CNESST. Cela permettrait de s'assurer que l'employeur respecte bien ses obligations¹⁷.

RECOMMANDATION 1

La CSD recommande que l'article 19 du PL 42 soit modifié afin qu'il inclue une disposition à l'effet que si une convention collective ne contient pas la politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes conforme à la LNT, l'employeur est présumé ne pas avoir rendu disponible cette dernière aux personnes qu'il emploie.

RECOMMANDATION 2

La CSD recommande que le PL 42 introduise à la LNT l'obligation pour l'employeur de transmettre aux trois (3) ans à partir de sa mise en place la politique prévue à l'article 81.19 de la LNT à la CNESST.

¹⁷ Pour faciliter la transmission de ce programme, il serait possible de faire coïncider cette transmission avec le formulaire prévu à l'article 60 de la LSST modifié par la LMRSSST, où l'employeur doit transmettre à la CNESST aux trois ans les priorités d'action déterminés par son programme de prévention.

De plus, le rapport *Se donner les moyens pour agir* a bien relevé l'action plutôt limitée de la CNESST pour faire respecter les obligations des employeurs en vertu de l'article 81.19 de la LNT¹⁸. Certes, le PL 42 fait de l'identification des risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites à caractère sexuel, dans la politique prévue à 81.19, un élément qui deviendra obligatoire, élément dont les autrices du rapport avaient déploré l'absence dans la LNT. Mais nous désirons attirer l'attention sur les moyens qui seront entrepris pour vérifier le respect de cette obligation. La CNESST s'est surtout jusqu'à présent assuré de la présence d'une politique relevant de LNT 81.19, et non de son application ou de son effectivité.

Non seulement nous craignons que la situation perdure et que seuls les milieux syndiqués puissent aisément s'assurer du respect des obligations de l'employeur, mais comme le PL 42 prévoit que la politique prévue à LNT 81.19 se trouve aussi inscrite au sein du programme de prévention, du plan d'action et du programme de prévention relatif à un chantier de construction prévus par la LSST¹⁹, techniquement l'inspecteur aura compétence pour évaluer cette composante du programme de prévention. Il faudra donc s'assurer d'une bonne collaboration entre la division de la prévention et des inspections, d'une part, et la division des normes du travail, d'autre part, afin qu'aucun conflit quant aux habilitations de chacune ne vienne freiner la capacité d'évaluer si la politique de l'employeur est *effectivement* appliquée. Davantage d'informations devront aussi être publiées. Comme mentionné en introduction, nous ne savons que trop peu ce qu'il en est réellement du harcèlement genré et des plaintes où la CDPDJ intervient.

RECOMMANDATION 3

La CSD recommande que la CNESST soit plus proactive afin de vérifier si la politique prévue à l'article 81.19 de la LNT est adéquatement appliquée, et que davantage de statistique sur le harcèlement soient publiées.

Il faut finalement s'assurer que le TAT, lorsqu'il juge qu'une personne salariée ait été victime de harcèlement en vertu de 123.15, ne limite pas sa décision qu'à la punition de l'acte, mais puisse enclencher une meilleure prise en charge de la prévention du harcèlement. Ceci tombe d'ailleurs sous le sens dans la mesure où le programme de prévention du harcèlement psychologique sera maintenant intégré au programme de prévention et plan d'action²⁰.

¹⁸ Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *ibid.*, p. 226, 2023.

¹⁹ PL 42, art. 35, 36 et 37.

²⁰ Il s'agit de la recommandation 45 du rapport *Se donner les moyens pour agir*.

RECOMMANDATION 4

La CSD recommande que le PL 42 modifie l'article 123.15 de la LNT afin que le TAT puisse ordonner à l'employeur de transmettre son programme de prévention ou son plan d'action au sens de la LSST à la CNESST.

Dans la section portant sur le régime de santé et sécurité du travail, nous aborderons davantage comment s'entrecroisent la LSST et la LNT au regard de la prévention du harcèlement sexuel et d'une meilleure action de la CNESST.

Les clauses d'amnistie

Par le biais de l'article 20, le PL 42 introduit une nouveauté à la LNT, soit d'empêcher qu'une convention collective ou qu'un décret puisse limiter l'imposition d'une mesure disciplinaire imposée dans le cadre d'une conduite violente, incluant la violence à caractère sexuel, si la personne qui a commis la conduite violente a déjà reçu une mesure disciplinaire pour une conduite passée de même nature. En d'autres mots, cela vient empêcher qu'une convention prévoie une clause d'amnistie pour toute inconduite jugée violente, une telle clause empêchant l'employeur de « tenir compte » d'une inconduite précédente.

Une telle disposition consiste en une intrusion majeure dans le régime des rapports collectifs de travail. Nous comprenons qu'elle provient des demandes du milieu de l'éducation, notamment des associations étudiantes²¹. Dans la mesure où la CSD ne représente aucune personne salariée du milieu de l'éducation, nous ne commenterons pas pour ce secteur, mais nous souhaitons réitérer notre solidarité envers toutes les victimes de violence dans leur milieu de travail.

Cela étant dit, la proposition du PL 42 n'est pas recevable. Premièrement, elle couvre beaucoup trop large en portant sur toute « violence ». Or, la violence n'est pas définie par la LNT. Pour une loi qui se doit d'être aisément compréhensible par le public, nous craignons qu'un terme aussi vague et général soit mal compris. Par exemple, est-ce qu'un employé en insultant un autre, dans un accès de colère, a commis un geste violent ou une incivilité ? Sans prétendre que de tels comportements soient acceptables, la notion de violence qu'introduit le PL 42 à la LNT n'est pas claire et augmente le risque de judiciarisation pour en délimiter son contenu.

²¹ Tel que bien expliqué dans le *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, publié en septembre 2023. Il est d'ailleurs évident que l'article 20 du PL 42 est directement inspiré de la recommandation 5 de ce rapport : « Étudier la possibilité d'éliminer les clauses d'amnistie relativement aux inconduites de nature sexuelle et aux comportements violents et imposer une durée minimale de présence au dossier pour les autres types de sanction » (source : p. 38).

Deuxièmement, et surtout, la proposition du PL 42 consiste en une intrusion majeure du régime de rapports collectifs du travail et du principe qui le sous-tend, soit la liberté du milieu syndiqué à négocier avec l'employeur ses conditions de travail, mais aussi de gérer les problèmes provenant du milieu. C'est une chose que de déterminer des règles en matière de prévention ou de recours, c'en est une autre que d'édicter et limiter le terrain de l'action des parties des rapports collectifs.

De plus, le *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, bien qu'il recommande « d'étudier » la possibilité d'interdire les clauses d'amnistie en cas de violence (et non immédiatement de les interdire), mentionne aussi que « les différents témoins rapportent que les sanctions imposées atteignent majoritairement leur objectif, soit la fin des comportements problématiques »²². Les cas où les clauses d'amnistie interviennent sont, dans le milieu de l'éducation, des « cas d'exception ». Dans la réalité des personnes salariées que nous représentons, une violence à caractère sexuel finit quasiment toujours par la fin d'emploi de la personne qui a commis les actes. Le principe des clauses d'amnistie ou qui viennent empêcher l'employeur d'exercer la gradation des mesures disciplinaires ne s'applique pas vraiment. Bref, une telle disposition ne vient pas vraiment aider la victime ou prévenir la violence, mais complexifie la LNT et intervient dangereusement trop dans la négociation collective. L'objectif de la loi voulant d'enrayer le harcèlement et les violences à caractère sexuel ne serait donc pas rencontré.

Malgré tout, nous croyons que davantage doit être fait mis en place. Dans les très rares cas où, malgré la violence à caractère sexuel, le lien de confiance entre l'employeur et la personne qui a commis les actes n'est pas rompu, nous croyons que des mesures obligatoires de réhabilitation et d'éducation doivent être dispensées à cette dernière. Ainsi, l'employeur aura réalisé un geste important pour s'assurer de prévenir de futurs actes, tandis que le syndicat maintiendra sa capacité de négocier des clauses d'amnistie.

Nous réitérons finalement notre confiance en la capacité des milieux à prévenir efficacement le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Pour y arriver, faut-il le répéter, ce n'est qu'en laissant aux parties la pleine possibilité de s'attaquer aux facteurs organisationnels qui autorisent ces inconduites qu'on y arrivera.

RECOMMANDATION 5

La CSD recommande que l'article 20 du PL 42 soit revu afin qu'il ne concerne que les violences à caractère sexuel.

²² *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, p. 38, 2023.

RECOMMANDATION 6

La CSD recommande que l'article 20 du PL 42 soit entièrement revu et propose plutôt qu'une personne reconnue d'avoir commis de la violence à caractère sexuel, mais dont le lien de confiance avec l'employeur et le milieu de travail n'est pas rompu, doive suivre un programme de réhabilitation.

La confidentialité des ententes

Un des éléments les plus controversés du PL 42 consiste, selon nous, à l'ajout de l'article 123.17 à la LNT (par le truchement de l'article 25 du PL). Ce nouvel article encadre la confidentialité des ententes survenues dans le cadre d'un recours pour harcèlement psychologique, que ce soit en vertu de l'article 123.6 de la LNT ou d'un grief²³. En résumé, la confidentialité d'une entente serait maintenue, sauf s'il y a entente entre les deux parties pour qu'une date soit déterminée à partir de laquelle la confidentialité de l'entente soit levée. À noter que cette modification touche le harcèlement psychologique en général, et non seulement le harcèlement sexuel.

Lors d'une entente, la confidentialité intervient autant pour protéger les échanges qui ont mené à l'entente que la réputation et la dignité des parties. Elle peut en outre être un élément qui peut faciliter, dans certains cas, l'arrivée à une entente, car les parties peuvent ne pas désirer que leur identité soit connue si le recours devait être judiciairisé.

Nous comprenons que le PL 42 cherche à doter le processus de médiation d'une flexibilité supplémentaire tout en préservant l'importance de sa confidentialité. Toutefois, et dans le cadre du harcèlement sexuel, nous jugeons que cette proposition n'aidera pas les victimes et n'incitera pas à des changements structurels dans le milieu de travail. Dans le rapport *Se donner les moyens pour agir*, les autrices soulignent bien comment la confidentialité nuit à la capacité de prise de parole des victimes. La capacité de pouvoir s'exprimer est une composante souvent essentielle pour la reprise de contrôle et la guérison de la victime. Collectivement, ces prises de parole peuvent aider d'autres personnes à réaliser qu'elles sont victimes de harcèlement *genré* et porter plainte. Elles peuvent aussi donner une meilleure appréciation des efforts de prévention à réaliser et des risques psychosociaux à contrôler²⁴.

Mentionnons aussi que de nombreuses provinces ont adopté ou sont en processus d'adoption de lois encadrant de manière plus restrictive la confidentialité d'ententes intervenant dans des affaires de harcèlement. Par exemple :

²³ En effet, parmi les articles de la LNT qui devront figurer au sein d'une convention collective se trouve le nouvel article 123.17.

²⁴ Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *ibid.*, p. 281-282, 2023.

- Le projet de loi 118 de l'Île-du-Prince-Édouard interdit toute entente confidentielle en cas de harcèlement ou de discrimination, sauf si la personne ayant déposé la plainte est d'accord pour qu'une telle clause existe²⁵. Ce projet de loi est entré en vigueur en 2021.
- Un projet de loi similaire à celui de de l'Île-du-Prince-Édouard a été déposé en Nouvelle-Écosse en avril 2022²⁶, ainsi qu'au Manitoba²⁷.
- L'Ontario a déposé un projet de loi visant le secteur de l'éducation en octobre 2022, encadrant la confidentialité en cas d'abus sexuel entre un membre du personnel et un autre membre du personnel ou un étudiant ou étudiante²⁸.
- Ainsi que le mentionne le rapport *Se donner les moyens pour agir*, des projets de loi similaires sont finalement attendus au Canada et dans d'autres pays²⁹.

Clairement, un changement social est en train d'opérer en ce qui a trait à la confidentialité des ententes dans le cadre de harcèlement sexuel. Nous ne pouvons laisser la confidentialité comme allant de soi dans le cas de harcèlement ou de violence, comme ce fût le cas pour d'autres ententes. Le fait que la confidentialité consiste en une sorte de « clause d'adhésion » pour une entente de harcèlement ou de violence à caractère sexuel nuit à la prévention de ces conduites et sous-entend vouloir protéger davantage les harceleurs que les personnes harcelées.

De plus, la formulation actuelle du PL 42 nous fait craindre que, si la personne plaignante désire que l'entente ne soit pas confidentielle, celle-ci pourrait se retrouver dans la position de négocier la levée de la confidentialité avec la personne dénoncée. Ceci serait absolument contraire à tout processus de résolution du problème et nuirait considérablement à la réparation du tort. De plus, dans le cadre du harcèlement sexuel, nous voyons difficilement comment la personne dénoncée accepterait que la

²⁵ Bill no. 118, *Non-Disclosure Agreement Act*, 66^e assemblée générale, 2^e session, Île-du-Prince-Édouard, 2021, c51 (sanctionné le 17 novembre 2021), en ligne :

<https://docs.assembly.pe.ca/download/dms?objectId=9e65eec9-3f80-479b-acf2-c5a00b121d44&fileName=bill-118.pdf>.

²⁶ Bill no. 144, *Non-Disclosure Agreement Act*, 64^e assemblée Générale, 1^{er} session, Nouvelle-Écosse, 7 avril 2022, en ligne : https://nslegislature.ca/legc/bills/64th_1st/1st_read/b144.htm.

²⁷ Bill no 225, *The Non-Disclosure Agreement Act*, 42^e legislature, 4^e session, Manitoba, 26 avril 2022, en ligne : <https://www.codifylaws.com/canada-bill-details/bill-225-the-non-disclosure-agreements-act-manitoba-bill/r/rect0I9HCrNSfFBmq>. À noter que ce projet de loi a été battu à sa seconde lecture en novembre 2022, mais que son sujet sera traité par la Manitoba Law Reform Commission (source : <https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/manitoba-liberal-bill-non-disclosure-agreement-1.6638893>).

²⁸ Bill no 26, *An Act to amend various Acts in respect of post-secondary education*, 43^e legislation, 1^{er} session, 27 octobre 2022, en ligne : https://www.ola.org/sites/default/files/node-files/bill/document/pdf/2022/2022-10/b026_e.pdf.

²⁹ Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *ibid.*, p. 282-283, 2023.

confidentialité soit levée. Autrement dit, la menace que les agissements vexatoires soient publics contribue à freiner la réalisation de ceux-ci.

Nous proposons d'inverser l'esprit des changements législatifs énumérés plus haut, à savoir que, dans le cadre du harcèlement psychologique à caractère sexuel, l'entente ne peut pas être confidentielle, sauf s'il y a accord entre les deux parties. Cela devrait aussi concerner toute plainte pour harcèlement psychologique déferée à la CDPDJ en cas de harcèlement discriminatoire.

RECOMMANDATION 7

La CSD recommande que l'article 25 du PL 42 soit modifié afin que, en cas de harcèlement psychologique, aucune clause de confidentialité ne puisse intervenir, sauf en cas d'accord entre les parties en ce sens.

La médiation

Le PL 42 n'offre aucune amélioration substantielle à la médiation dans les cas de harcèlement sexuel. L'article 22 dispose que dorénavant, une personne nommée pour agir à titre de médiateur pourra mettre fin au processus si elle estime que son intervention n'est pas utile. Cela semble simplement une pratique qui se faisait déjà et qu'on vient de codifier dans la LNT.

Passer aussi rapidement sur la médiation est plutôt décevant, car le rapport *Se donner les moyens pour agir* propose plusieurs avenues intéressantes pour améliorer le processus de médiation dans les cas de harcèlement psychologique, et ce, afin de le rendre plus sensible aux cas de harcèlement proprement *genré*. Plus concrètement, il s'agit d'offrir une médiation qui protège davantage la dignité de la personne ayant déposé une plainte. Ces ajouts sont simples à intégrer, concordent avec d'autres modifications apportées par le PL 42 et ne sont nullement controversés, à notre avis. La médiation est un outil souvent oublié, mais qui amène souvent des solutions permettant de développer des solutions plus adéquates que la judiciarisation, et ce pour toutes les parties impliquées dans les dossiers de plaintes.

RECOMMANDATION 8

La CSD recommande que le PL 42 soit modifié afin que les personnes nommées en vertu de 123.3 soient formées quant aux approches de médiations appropriées pour le harcèlement et les violences à caractère sexuel, que la médiation qu'elle propose puisse être adaptée si requis dans le contexte de harcèlement à caractère sexuel, et qu'elle offre systématiquement la médiation dans tout cas de harcèlement psychologique à caractère sexuel.

Des jours d'absence rémunérés pour les travailleuses victimes de violence à caractère sexuelle, conjugale ou familiale

Nous jugeons que le PL 42 doit être l'occasion de donner une protection supplémentaire aux victimes de violence conjugale ou familiale. Le milieu de travail n'est pas étanche à ces violences, malheureusement, mais peut agir comme une des mailles du filet de protection sur lequel les victimes de violence conjugale ou familiale peuvent s'appuyer pour se sortir de leur situation. Nous proposons que la LNT soit modifiée pour qu'on ajoute que toute personne victime de violence conjugale ou familiale ait droit à dix jours d'absence rémunérés.

Une telle proposition est essentielle, car la capacité de maintenir le lien d'emploi et une source de revenu est cruciale pour que la victime puisse se libérer de sa situation de violence, et de lui donner le temps de restructurer son quotidien. Ces dix jours d'absence rémunérés permettraient aussi à la personne de ne pas être exposée à la violence dont elle est victime dans son milieu de travail et de prévenir des conséquences encore plus désolantes pour celle-ci.

Cette proposition s'inscrirait finalement dans la foulée de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), qui a ajouté l'obligation pour l'employeur de protéger la personne victime de violence conjugale ou familiale, en inscrivant à même la LNT un niveau minimal de protection. En outre, dans la mesure où le PL 42 modifie les obligations de base de l'employeur en matière de prévention du harcèlement pour spécifier que ces dernières s'appliquent à toute personne dans le milieu de travail, ces modifications, lues en tandem avec celles apportées à la LSST concernant la prévention de la violence, font que le PL 42 est l'endroit tout indiqué pour répondre à cette demande.

RECOMMANDATION 9

La CSD recommande que soient ajoutés à la LNT dix (10) jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel, conjugale ou familiale.

La cohérence des recours entre la LNT et la LATMP

L'article 123.16 suspend les réparations qu'une victime de harcèlement psychologique peut recevoir dans les cas où elle bénéficie de mesures de réparation prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Nous ne contestons pas cette logique, mais tel qu'expliqué par le rapport *Se donner les moyens pour agir*, le PL 42 pourrait être l'occasion de clarifier cet article, dans l'optique de simplifier la cohérence des recours prévus par la LNT et de la LATMP, et ne pas brimer le droit à la victime à la réparation.

Simplement, il faudrait s'assurer que les paragraphes 2³⁰ et 4³¹ de l'article 123.15 ne puissent pas s'appliquer si la personne reçoit l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la LATMP, et que le paragraphe 6³² du même article ne puisse s'appliquer si une personne reçoit de l'aide médicale prévue par la LATMP. Il s'agit certes de l'intention derrière LNT 123.16, mais la formulation actuelle de l'article 123.16 est bien plus large, puisqu'elle couvre « la période » où la personne « est victime d'une lésion professionnelle ». Cette notion d'une durée d'une lésion professionnelle est étrange et confuse. De plus, LNT 123.16 prévoit que le TAT « réserve » sa décision s'il estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné une lésion professionnelle, au regard des paragraphes susmentionnés. Tel que le rapporte le rapport *Se donner les moyens d'agir*, LNT 123.16 cause plus d'enjeux qu'il n'en prévient³³. L'article 123.15 de la LNT mérite d'être clarifié afin qu'il soit univoque et n'entrave pas les réparations auxquelles peuvent prétendre les victimes. La LATMP prévoit d'ailleurs par le truchement de l'article 144.1 que la CNESST peut intervenir pour compenser des sommes versées en trop par le biais de LNT 123.15 si des sommes ont été versées en vertu de la LATMP. Clairement, il n'y a pas d'enjeu à intervenir auprès de la LNT à cet égard.

RECOMMANDATION 10

La CSD recommande que le PL 42 modifie la LNT afin que les paragraphes 2 et 4 de l'article 123.15 ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit une indemnité de remplacement de revenu au sens de l'article 44, et que le paragraphe 6 ne s'applique pas pour la période où une personne salariée reçoit de l'assistance médicale au sens de l'article 189 de la LATMP.

³⁰ LNT, le TAT peut « ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu ».

³¹ LNT, le TAT peut « ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux ».

³² LNT, le TAT peut « ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine ».

³³ Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *ibid.*, p. 121 à 128, 2023.

Le secteur de la construction

Du côté de la loi R-20, les changements proposés sont très modestes. Ils consistent essentiellement à ajouter à la liste des infractions criminelles bloquant la possibilité de travailler au sein de l'industrie de la construction les agressions sexuelles, reprenant en cela la recommandation 69 du rapport *Se donner les moyens pour agir*. Il permet aussi aux personnes qui bénéficient d'un pardon ou qui voient leur casier judiciaire être suspendu d'intégrer cette industrie. Ces changements sont somme toute acceptables.

À noter aussi que le PL 42 dispose aussi que le programme de prévention relatif au chantier de construction devra intégrer le programme de prévention du harcèlement psychologique prévu par la LNT, avec les adaptations nécessaires. Pour le rappel, il revient au maître d'œuvre d'élaborer ce programme de prévention. Cette modification reprend l'essence de la recommandation 67 du rapport *Se donner les moyens pour agir*.

Pourtant, tant les rapports *Se donner les moyens pour agir*, *Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*, et *Une industrie à la croisée des chemins*, ont proposé de nombreuses recommandations pour combattre le harcèlement, la violence et la discrimination sexuéée dans le secteur de la construction. Plus précisément, le rapport *Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques* a bien montré comment l'industrie de la construction au Québec est prise avec des enjeux graves de discrimination systémique et de violences sexuelles à l'égard des travailleuses de ce secteur³⁴.

Le PL 42 doit, à notre avis, se montrer plus ambitieux en ce qui a trait à cette industrie. Les défis majeurs que les travailleuses y affrontent sont connus, l'heure est maintenant à l'action. Une mobilisation générale, sérieuse et proactive de l'ensemble des acteurs de l'industrie de la construction est essentielle pour enrayer la prévalence du harcèlement sexiste et de la violence dont sont victimes les travailleuses, et cette mobilisation doit se traduire tant dans les lois qu'au niveau opérationnel. À cet égard, nous reprenons l'esprit des recommandations des rapports mentionnés plus haut. Selon nous, ces ajouts s'inscrivent parfaitement dans les visées du PL 42 et ne sont pas sujets à controverse.

Premièrement, nous croyons opportun de bonifier la formation obligatoire en santé et sécurité du travail offerte par l'association sectorielle paritaire de la construction (ASP) de la construction pour qu'elle inclue un nouveau volet sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel.

³⁴ Action travail des femmes, *Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*, p. 5, 2003.

RECOMMANDATION 11

La CSD recommande que la loi R-20 soit modifiée afin que la formation obligatoire en santé et sécurité du travail dispensée par l'ASP inclue un volet additionnel de quatre (4) heures sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.

Deuxièmement, alors que le PL 42 propose que les arbitres de griefs soient formés pour arbitrer dans des affaires de harcèlement sexuel, ce que nous jugeons d'ailleurs excellent, nous considérons que ce volet doit être étendu à l'ensemble des acteurs participant aux efforts de prévention, à savoir les participants aux mécanismes de prévention. Dans la même veine, cette formation devrait aussi s'étendre à toutes les personnes ayant des fonctions patronales. Les problèmes sont suffisamment graves dans l'industrie de la construction qu'il faille impliquer sérieusement l'ensemble des parties.

RECOMMANDATION 12

La CSD recommande qu'un volet de quatre (4) heures portant sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel fasse partie de la formation des représentants en santé et sécurité, des membres du comité de chantier et du coordonnateur en santé et sécurité, ainsi qu'à toute personne occupant un poste de supervision (contremaître, surintendant, etc.).

Troisièmement, afin de répondre aux spécificités de l'industrie de la construction, nous croyons qu'il est opportun de renforcer encore davantage les obligations du maître d'œuvre en matière de prévention afin que ce dernier doive déployer des efforts spécifiques pour prévenir la violence à caractère sexuel. La CNESST doit dans la même foulée assurer une surveillance plus rigoureuse et plus importante des chantiers pour s'assurer du respect de ces obligations, et plus généralement, appuyer les chantiers dans leurs efforts de prévention³⁵.

RECOMMANDATION 12

La CSD recommande que la LSST soit modifiée afin que le maître d'œuvre doive mettre en place des mesures spécifiques pour prévenir la violence à caractère sexuel. En outre, la CNESST doit effectuer un contrôle plus serré et plus rigoureux du respect des obligations du maître d'œuvre et appuyer davantage les chantiers dans leurs efforts de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.

Quatrièmement, dans l'objectif de renforcer la prévention du harcèlement et de responsabiliser tant l'employeur que le donneur d'ouvrage, nous proposons que les

³⁵ Au-delà des modifications de nature législatives, les rapports *Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques* et *Une industrie à la croisée des chemins* proposent plusieurs avenues plus concrètes.

entrepreneurs puissent être considérés comme des coemployeurs, afin d'être tenus aux mêmes obligations que l'employeur en matière de prévention du harcèlement. L'objectif ici est de pallier la décision *Location de main-d'œuvre Excellence inc.*, où la Cour d'appel a refusé justement de reconnaître le statut de coemployeur à l'entrepreneur³⁶.

RECOMMANDATION 14

La CSD recommande que l'entrepreneur soit considéré comme coemployeur en ce qui a trait aux obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT.

Afin de donner aux entrepreneurs les moyens d'identifier et contrôler les risques psychosociaux pouvant se manifester par du harcèlement ou des violences à caractère sexuel dans les chantiers, il est aussi important de former ces derniers. À cet égard, la délivrance d'une licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) devrait être conditionnelle au fait de suivre une formation sur le harcèlement psychologique et la discrimination.

RECOMMANDATION 15

La CSD recommande que l'octroi d'une licence RBQ soit conditionnel au fait de suivre une formation sur le harcèlement psychologique et la discrimination, en incluant un volet sur le harcèlement sexiste et les violences à caractère sexuel.

Finalement, en tant que plus important donneur d'ouvrage, le gouvernement du Québec se doit de promouvoir des exigences élevées d'intégrité. À ce titre, nous jugeons excellente l'idée selon laquelle la *Loi sur les contrats des organismes publics* (LCOP) soit modifiée afin que l'Autorité des marchés publics puisse refuser ou révoquer une autorisation à une entreprise si cette dernière est coupable d'une infraction en vertu de l'article 237 de la LSST en lien avec un non-respect des obligations en matière de prévention des violences à caractère sexuel. Comme le PL 42 introduit déjà à même la LSST la définition de violence à caractère sexuel, intégrer cette disposition serait aisée.

RECOMMANDATION 16

La CSD recommande que la LCOP soit modifiée pour que le non-respect des obligations en matière de prévention des violences à caractère sexuel bloque l'octroi ou révoque l'autorisation d'une entreprise à soumettre pour un contrat public.

³⁶ *Location de main-d'œuvre Excellence inc. c. Commission de la construction du Québec*, 2008 QCCA 999.

Le régime de santé et sécurité du travail

Certaines des modifications les plus intéressantes proposées par le PL 42 concernent, à notre avis, le régime de santé et sécurité du travail. En effet, les nouvelles dispositions en réparation protègent mieux la victime tout en offrant un cadre plus fonctionnel, tandis que les dispositions en prévention ouvrent la porte à une prise en charge plus proactive du harcèlement à même l'organisation du milieu de travail, en assimilant univoquement la prévention du harcèlement et le contrôle des risques psychosociaux.

Malgré cela, d'autres éléments doivent être corrigés pour que l'ensemble fasse sens. La proposition actuelle ne permet pas en effet un soutien adéquat aux victimes et complique l'application de la LATMP.

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Soulignons en premier lieu que le PL 42 apporte plusieurs changements positifs pour la réparation d'une lésion professionnelle lorsque cette dernière est causée, par le fait ou à l'occasion du travail, par la violence à caractère sexuel. Ainsi, la présomption, tant pour la blessure que pour la maladie, sera beaucoup plus facile à obtenir. Cette nouvelle flexibilité est la bienvenue, car la LATMP est une loi complexe, et aucune victime de violence sexuelle n'a envie de s'empêtrer dans les fleurs du tapis pour avoir droit à une réparation.

Deux éléments attirent toutefois notre attention et méritent des ajustements.

Du côté de la présomption d'une blessure pour violence à caractère sexuel, le nouvel article 28.0.1 fait intervenir un critère étrange qui fait que la présomption ne s'applique pas, soit quand « la violence survient dans un contexte strictement privé ». Bien que nous comprenions qu'on désigne ici une violence entre deux personnes travaillant dans un même milieu, mais survenues dans une relation privée entre les deux, nous jugeons qu'elle reste trop équivoque et qu'elle comporte un risque de judiciarisation. Par exemple, bien qu'un party de Noël consiste en un événement où des lésions professionnelles peuvent survenir³⁷, dans certains cas, on a jugé du contraire³⁸. Nous croyons que, dans le cadre de la violence à caractère sexuel, il serait mieux de retirer cet élément du nouvel article 28.0.1, la jurisprudence autour de la notion de « par le fait ou à l'occasion » assez solide pour trancher les cas les plus litigieux.

³⁷ *Fafard c. Commission scolaire des Trois-Lacs*, 2014 QCCLP 6156.

³⁸ *Desjardins c. EMD Construction inc.*, 2007 QCCLP 496.

RECOMMANDATION 17

La CSD recommande de retirer du nouvel article 28.0.1 à la LATMP introduit par le PL 42 le passage « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé ».

Du côté de la présomption pour maladie, nous jugeons que le délai de trois mois pour avoir droit à la présomption est court. Afin de donner une marge plus flexible à la victime, nous croyons qu'il sera pertinent d'étendre ce délai à six mois. Le délai n'est pas un critère en soi au niveau de la présomption de l'article 28 et nous ne voyons pas pourquoi il le serait en matière de violence.

RECOMMANDATION 18

La CSD recommande que le délai de trois (3) mois inscrit au nouvel article 28.0.2 de la LATMP par le PL 42 soit modifié pour qu'il s'agisse d'un délai de six (6) mois.

En second lieu, nous soulignons positivement la prolongation des délais des recours prévus aux articles 270, 271 et 272 de la LATMP à deux ans pour les lésions professionnelles causées par la violence à caractère sexuel³⁹.

En troisième lieu, nous soulignons aussi positivement les modifications visant à empêcher l'accès par l'employeur au dossier médical et au dossier de réadaptation de la personne salariée, afin que seul le professionnel de santé désigné par ce dernier y ait droit et que ce dernier ne puisse communiquer à l'employeur que les informations jugées pertinentes. Cependant, ce changement est incomplet. Le rapport *Se donner les moyens pour agir* liait une proposition similaire⁴⁰ à celle de revoir l'imputation en cas de lésion professionnelle à la suite d'une violence à caractère sexuel, afin que tout tel dossier soit imputé à l'ensemble des unités⁴¹. La logique en est fort simple : dans le cas d'une lésion causée par de la violence à caractère sexuel, il est essentiel de protéger la victime en coupant ses liens entre elle et l'employeur et en ne donnant aucun intérêt à l'employeur de contester sa réclamation. La possibilité de contester la réclamation consiste en une victimisation secondaire qui nuit tant à la réparation de la lésion et la protection de la victime. La désimputation et la confidentialité des données médicales permettent ainsi de déployer une telle barrière⁴².

Malheureusement, la formulation actuelle du PL 42 est très insatisfaisante au sujet de l'imputation. Suivant le PL 42, la désimputation n'est effective que si la violence sexuelle

³⁹ À noter que le rapport *Se donner les moyens pour agir* ne proposait pas de délai de prescription pour ces recours. Le délai de deux ans est en ce sens un compromis acceptable.

⁴⁰ Voir recommandation 16.

⁴¹ Il s'agit de la recommandation 18.

⁴² Le rapport *Se donner les moyens pour agir* conçoit de plus la désimputation comme la contrepartie à la perte de l'employeur du droit d'accès au dossier médical (voir p. xiii).

est commise par un autre employé ou un tiers, *mais pas par l'employeur ou ses représentants*. Ceci omet grossièrement le rapport de pouvoir patronal qu'on trouve à l'origine de plusieurs violences à caractère sexuel commises contre des employées et nous ne comprenons pas pourquoi un régime d'indemnisation viendrait mettre en place une telle exception. Il est essentiel de corriger cela en retirant le paragraphe 4 de l'article 12 du PL 42.

RECOMMANDATION 19

La CSD recommande de retirer le paragraphe 4 de l'article 12 du PL 12, afin que la désimputation en cas de lésion professionnelle causée par de la violence à caractère sexuel s'applique, peu importe qui l'a commise.

Quatrièmement, les modifications apportées à l'article 80 permettront une indemnité de remplacement du revenu plus généreuse pour la personne âgée de moins de 18 ans... mais encore faut-il lire avec attention. La multiplication par 17 heures du taux général du salaire minimum correspond au maximum de 17 heures *en période de fréquentation scolaire*, tel que spécifié à l'article 84.4 de la LNT. En dehors de la période de fréquentation scolaire, qu'en est-il ? Il faut éviter au mineur de devoir entreprendre un recours complexe auprès de la CNESST dans le cas simple où il est victime d'une lésion professionnelle alors qu'il travaille l'été.

RECOMMANDATION 20

La CSD recommande que l'article 8 du PL 42 soit modifié afin que le multiplicateur prévu pour l'indemnité de remplacement de revenu du mineur soit 40 en dehors de la période de fréquentation scolaire.

De plus, le PL 42 maintient le fardeau de démontrer à la victime mineure ou étudiante qu'elle aurait pu gagner un montant supérieur, n'eût été sa lésion professionnelle. À cet égard et dans le contexte de la réparation des lésions professionnelles causées par une violence à caractère sexuel, nous jugeons que l'article 80 de la LATMP doit être beaucoup plus sensible à leurs égards⁴³.

RECOMMANDATION 21

La CSD recommande que les paragraphes 1 et 2 de l'article 80 de la LATMP ne s'appliquent pas pour une personne étudiante, salariée qui est étudiante à temps plein ou enfant, et qui est victime d'une lésion professionnelle à la suite de violence à caractère sexuel, afin que cette personne ait droit à la pleine indemnité de remplacement de revenu.

⁴³ Nous reprenons ici la recommandation 4 du rapport *Se donner les moyens pour agir*.

Finalement, nous reprenons deux recommandations du rapport *Se donner les moyens pour agir*, à savoir les recommandations 19 et 34. La recommandation 19 du rapport accorde à la victime de violence à caractère sexuel le droit de ne pas dévoiler sa lésion professionnelle ni les limitations qui en découlent à un nouvel employeur, dans l'objectif de préserver sa dignité et sa vie privée (dans les limites, bien entendu, qu'elle puisse bien accomplir son travail en santé et sécurité). La recommandation 34, quant à elle, vise à considérer que toute indemnité versée à une victime de lésion causée par une violence à caractère sexuel soit considérée dans son intérêt, afin que celle-ci puisse la recevoir avant même la décision initiale de la CNESST. Selon nous, ces deux propositions ne sont aucunement controversées, tout en protégeant mieux la victime de violence sexuelle.

RECOMMANDATION 22

La CSD recommande que le PL 42 accorde le droit à la victime de violence à caractère sexuel de ne pas divulguer à un nouvel employeur sa lésion professionnelle ni ses limitations fonctionnelles.

RECOMMANDATION 23

La CSD recommande que le PL 42 modifie la LATMP de telle sorte que le versement de toute indemnité de remplacement de revenu dans le cadre d'une lésion professionnelle causée par de la violence à caractère sexuel soit considéré dans l'intérêt de la personne faisant la demande.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail

Les changements apportés par le PL 42 à la LSST consistent surtout à intégrer au programme de prévention, au plan d'action et au programme de prévention relatif au chantier le programme prévu à LNT 81.19. De plus, le PL 42 ajoute à la LSST une définition de la violence à caractère sexuel plutôt complète et spécifie que la violence à caractère sexuel doit être comprise dans le contrôle des risques psychosociaux.

Considérant la relation qu'entretient le programme de prévention avec les autres mécanismes participatifs de prévention, à savoir que l'ensemble des personnes nommées sur ces mécanismes participent à l'identification et l'analyse des risques qu'on trouve au sein du programme de prévention, ces changements confirment que les travailleuses et les travailleurs pourront participer pleinement aux efforts pour identifier et contrôler les risques contribuant à l'émergence du harcèlement, et donc du harcèlement sexuel, et qu'une action proactive est dorénavant de mise pour respecter les obligations prévues par la LNT en matière de prévention du harcèlement. Nous jugeons évidemment très positivement ces modifications. Les voir inscrites explicitement dans la LSST éliminera des équivoques.

Toutefois, le rapport *Se donner les moyens pour agir* propose quelques recommandations supplémentaires qui mériteraient d'être introduites par le biais du PL 42. Nous en reprenons ici trois. Encore ici, nous jugeons ces recommandations comme étant dénuées de controverse et nous encourageons leur intégration au sein du PL 42 afin d'en renforcer l'impact.

Premièrement, concernant le droit de refus face à un danger, nous abondons dans le sens des autrices du rapport qu'il faut que soit spécifié qu'une violence à caractère sexuel constitue un danger⁴⁴. Selon nous, c'est déjà le cas, mais de voir inscrite à même la LSST une telle explication permet de dissiper tout doute quant au cadre d'exercice du droit de refus.

RECOMMANDATION 24

La CSD recommande que le PL 42 modifie le droit de refus face à un danger prévu par la LSST pour qu'on y spécifie qu'une violence à caractère sexuel consiste en un danger.

Deuxièmement, l'inspecteur ou l'inspectrice doit voir ses pouvoirs précisés afin de confirmer son action quand il intervient pour des cas de harcèlement sexuel. Le rapport propose deux pistes : permettre à l'inspecteur d'ordonner la tenue d'une enquête par une tierce partie, aux frais de l'employeur⁴⁵, et se faire accompagner d'un inspecteur des normes du travail (la personne désignée en vertu de l'article 108 de la LNT)⁴⁶.

RECOMMANDATION 25

La CSD recommande que le PL 42 accorde à l'inspecteur ou l'inspectrice le droit d'imposer une enquête menée par une tierce partie en cas de harcèlement sexuel, aux frais de l'employeur, et qu'il puisse se faire accompagner d'une personne nommée en vertu de l'article 108 de la LNT.

De plus et à la suite de l'adoption de la *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*, nous croyons que des efforts supplémentaires doivent être réalisés pour prévenir les violences à caractère sexuel dont des travailleuses et des travailleurs mineurs seraient victimes. La CNESST doit classer ce type précis de danger comme étant « tolérance zéro ».

RECOMMANDATION 26

La CSD recommande que la CNESST classe la violence à caractère sexuel commise contre une personne salariée de moins de 18 ans comme étant « tolérance zéro ».

⁴⁴ Il s'agit de la recommandation 46.

⁴⁵ Recommandation 48.

⁴⁶ Recommandation 55.

Pour accorder encore davantage de poids à cette priorité, nous jugeons qu'une violence à caractère sexuel commise sur un mineur constitue un événement suffisamment grave pour activer l'obligation de déclaration de l'évènement à la CNESST, comme prévu à l'article 62 de la LSST. En outre, un tel évènement devrait activer la réunion rapide du comité de santé et sécurité, comme prévu à l'article 20 du futur *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*⁴⁷.

RECOMMANDATION 27

La CSD recommande que le PL 42 modifie l'article 62 de la LSST et l'article 20 du futur *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* pour ajouter à la liste la violence à caractère sexuel commise contre une personne salariée de moins de 18 ans.

Finalement, afin que les milieux puissent pleinement prendre en charge l'identification et le contrôle du harcèlement sexuel et des violences à caractère sexuel, nous jugeons qu'il faut convenablement outiller les mécanismes de participation à cet effet par le biais d'une formation adéquate. Cela est d'autant plus vrai que la LMRSSST a amené l'obligation de la prise en compte des réalités des femmes. Une bonne manière de satisfaire à cette obligation consisterait à amender le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation des établissements* (RMPPE) afin que la formation obligatoire pour le RSS et les membres du CSS comportent un volet additionnel de quatre heures portant sur le harcèlement sexuel et les violences à caractère sexuel. Cette modification confirmera hors de tout doute le sérieux accordé à la lutte contre le harcèlement et les violences genrés.

RECOMMANDATION 28

La CSD recommande que le PL 42 modifie le futur RMPPE afin que la formation des membres du CSS et du RSS comporte un volet de quatre (4) heures portant sur le harcèlement sexuel et les violences à caractère sexuel.

[Le futur règlement concernant la prévention des violences à caractère sexuel](#)

Addition très intéressante, le PL 42 prévoit la possibilité que la CNESST édicte un règlement portant sur la prise en charge par les milieux de la prévention et de l'élimination des violences à caractère sexuel. Ce règlement interviendrait notamment pour mieux baliser l'intervention de l'employeur quant à son obligation de prévenir la violence, tel que l'entend le paragraphe 16 de l'article 51 de la LSST.

⁴⁷ Bien entendu, de telles dispositions devront se faire en respectant la confidentialité de la victime et le respect de la *Charte canadienne des droits et libertés* (le droit au silence), ainsi que le droit pénal et criminel.

Avant toute chose, nous jugeons crucial qu'un délai soit déterminé à même le PL 42 afin que la CNESST puisse élaborer ce règlement par l'entremise de ses comités réglementaires, similairement aux travaux réglementaires qui ont permis la rédaction du RPMME. Si ce délai n'est pas respecté, le gouvernement doit alors avoir l'obligation d'instaurer ce règlement. Une telle exigence est essentielle pour nous assurer de la mise en place à court terme de mesures fortes de prévention.

RECOMMANDATION 29

La CSD recommande qu'un délai maximal de deux (2) ans soit imparti à la CNESST pour proposer un règlement sur la prévention des violences à caractère sexuel dans les milieux.

Selon nous, un tel règlement doit s'inscrire dans le fait que la prévention efficace des violences à caractère sexuel ne peut se réaliser qu'en intervenant sur l'organisation même du travail. Les orientations qu'il contiendra doivent permettre une action sur les causes systémiques de la violence. En tant que partenaires au sein de la CNESST, nous participerons aux éventuels travaux en comité réglementaire, mais nous nous attendons déjà à un chantier ambitieux prenant pleinement la mesure du problème à résoudre.

Les autres volets du PL 42 et autres éléments de commentaires

D'autres éléments sont abordés par le PL 42 ou méritent d'être abordés explicitement. Nous les traiterons ici.

La formation des juges et arbitres

Le PL 42 introduit une nouvelle obligation, soit que les arbitres qui entendront des griefs concernant des cas de harcèlement psychologique devront suivre une formation sur la violence à caractère sexuel. L'intention est louable, mais pour éviter toute équivoque, nous recommandons que cette formation porte sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel. De plus, pourquoi s'en tenir aux arbitres ? Dans la veine de nos autres recommandations (notamment 5, 7 et 20), nous proposons que les juges du TAT suivent également la formation que recevront les arbitres.

RECOMMANDATION 30

La CSD recommande que l'article 1 du PL 42 soit modifié afin de spécifier que la formation concerne autant le harcèlement sexuel que la violence à caractère sexuel.

RECOMMANDATION 31

La CSD recommande que le PL 42 modifie la LITAT de telle sorte que les juges qui entendront des affaires pour harcèlement ou violence à caractère sexuel bénéficient d'une formation similaire à celle prévue pour les arbitres.

Le bon déroulement de la justice

Dans son communiqué annonçant le dépôt du PL 42, le ministre Boulet a annoncé la mise en place d'une équipe spéciale en matière de violence à caractère sexuel, formée par le TAT, et qui proposera des mesures qui faciliteront le processus des victimes⁴⁸.

À notre avis, une telle annonce est fort louable. Cela étant dit, le rapport *Se donner les moyens pour agir* recommande déjà plusieurs propositions visant à améliorer le fonctionnement du TAT pour les affaires de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Nous trouvons étrange qu'il faille attendre encore une autre étape pour voir s'améliorer le déroulement de la justice. Sans en faire une recommandation formelle, nous encourageons cette équipe à considérer sérieusement les recommandations 58, 59 et 60 du rapport *Se donner les moyens pour agir*.

⁴⁸ <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-presente-le-projet-de-loi-42-loi-visant-a-prevenir-et-a-combattre-le-harcèlement-psychologique-et-la-violence-a-caractere-sexuel-en-milieu-de-travail-52334>.

Quant à la proposition des autrices du rapport de créer une Division en matière de violence à caractère sexuel au sein même du TAT, nous réservons notre jugement sur ce sujet précis, quoique, dans l'optique de rendre plus efficace et plus simple le traitement juridique des affaires de harcèlement et de violence à caractère sexuel, une telle proposition ne manque pas d'attrait. À ce stade-ci, nous croyons que l'équipe annoncée par le ministre Boulet devrait devenir permanente, et qu'une fois son mandat principal complété, qu'elle vise à doter le TAT d'une expertise solide et continuellement mise à jour en matière de harcèlement sexuel et de violence à caractère sexuel. Cette équipe pourra d'ailleurs juger à ce moment si la constitution d'une Division spécialisée est requise.

Il va sans dire que l'amélioration du traitement des dossiers de harcèlement sexuel et de violence à caractère sexuel par le TAT est tributaire des modifications importantes que nous suggérons dans ce mémoire. La forme actuelle du PL 42 ne nous convainc pas que cet objectif pourra être atteint.

RECOMMANDATION 32

La CSD recommande que l'équipe spécialisée annoncée par le ministre du Travail dans son communiqué du 23 novembre 2023 soit permanente, de façon à bonifier les opérations du TAT en matière de harcèlement sexuel et de violence à caractère sexuel.

Le rôle et l'intervention de la CDPDJ

Pour conclure, nous désirons revenir sur le sujet avec lequel nous avons introduit notre mémoire, soit la difficulté de faire reconnaître la dimension sociosexuée du harcèlement sexuel et des violences à caractère sexuel. Comme nous l'avons expliqué en introduction, malgré l'entente de collaboration entre la CDPDJ et la CNESST, les recours déposés pour harcèlement semblent rarement faire intervenir la CDPDJ et il est à peu près impossible d'avoir une idée précise de la situation. La seule chose qu'on sait, c'est que le nombre de recours à la CDPDJ pour discrimination basée sur le sexe au travail a drastiquement diminué depuis 2004, soit l'entrée en vigueur au sein de la LNT des dispositions sur le harcèlement psychologique⁴⁹. De plus, et malgré l'arrêt Caron, il semble y avoir même de la résistance à faire impliquer la CDPDJ dans les affaires de harcèlement psychologique,⁵⁰ selon la croyance que cette notion se suffit à elle-même pour adéquatement comprendre la dimension discriminatoire du harcèlement sexuel, ce dont nous doutons.

Le PL 42 se doit — et nous ne ménageons pas nos mots ici — d'être le coup de fouet nécessaire pour rappeler la CNESST, le TAT, la CDPDJ à l'ordre en cela, une fois pour toutes. Il est inconcevable et profondément enrageant que des femmes victimes de harcèlement ou de violence soient mal informées de l'ensemble de leurs droits et recours, et que leur

⁴⁹ Action travail des femmes, *ibid.*, p. 23-24, 2022.

⁵⁰ Jean-Charles c. 9188-5608 Québec inc., 2021 QCTAT 1078.

possibilité à faire reconnaître la dimension discriminatoire de ce qu'elles ont vécu soit brimée. Personne ne sort gagnant d'une telle situation, sauf peut-être le *statu quo*, un *statu quo* qui continuera de brimer le droit des travailleuses à la dignité, au respect et à un milieu de travail sain et sans danger.

À cet égard, nous souscrivons sans réserve aux recommandations du rapport *Se donner les moyens pour agir* portant sur le traitement des plaintes en vertu de la *Charte* (recommandations 1 à 3) qui touchent le travail.

RECOMMANDATION 33

La CSD recommande que le PL 42 soit amendé afin que la juridiction concurrente du TDP et du TAT soit réaffirmée pour trancher des litiges de harcèlement discriminatoire, dont le harcèlement sexuel ; que la CDPDJ puisse explicitement intervenir dans des affaires de harcèlement sexuel ou de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail ; que la CDPDJ soutienne et accompagne les personnes qui font appel à elle pour tout recours pour harcèlement dans un milieu de travail, notamment s'il appert que le recours prévu par la *Charte* est le meilleur ; que le recours prévu par la CDPDJ soit maintenu même en présence d'une lésion professionnelle, en adaptant les remèdes en fonction des autres recours.

Conclusion : et maintenant, que faire ?

Le PL 42 doit être revu et amélioré. Dans ce mémoire, nous nous sommes notamment appuyés sur le rapport *Se donner les moyens pour agir* pour formuler plusieurs recommandations d'ajouts et de modification, ainsi que sur notre propre expérience et nos propres positions politiques. Comme nous l'avons dit en introduction, le PL 42 se doit d'être la réponse aux nouvelles valeurs sociales qui ne tolèrent plus le harcèlement sexuel ni les violences à caractère sexuel.

À cet égard, rappelons que, pour être efficace, la lutte au harcèlement sexuel doit prendre en compte sa dimension sociosexuée, *genrée*. On ne saurait la réduire qu'à la lutte aux comportements à connotation sexuelle. Il peut sembler difficile d'intégrer une telle dimension sociologique à même le droit, mais rappelons qu'au moins deux autres lois l'ont déjà fait, soit la *Loi sur l'équité salariale*⁵¹ et la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*⁵². À la lumière de ces deux lois, il est clair que nous pouvons collectivement intégrer cette même dimension à même la législation encadrant la prévention du harcèlement dans le milieu du travail.

Au-delà de la dimension législative, nous enjoignons le gouvernement, la CNESST, la CDPDJ et les différents acteurs du marché du travail à pleinement se saisir de la lutte au harcèlement sexuel et d'en faire une priorité. Les recommandations du rapport *Se donner les moyens pour agir* ne concerne pas que la loi, et il existe au sein des syndicats, des organismes communautaires et des organisations publiques, ainsi qu'auprès d'expert-es, une connaissance profonde et mature sur la question. Nous invitons tous et toutes à se concerter et à agir rapidement, à ne pas attendre pour réaliser enfin ce qui aurait dû être accompli il y a déjà un trop grand nombre d'années. Nous n'avons pas le luxe d'agir autrement.

⁵¹ Article 1 de la *Loi sur l'équité salariale* : « La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine ». Nous soulignons.

⁵² Article 1 : « Dans la présente loi, la notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique ». Nous soulignons.

Liste des recommandations

Concernant le régime des rapports individuels de travail :

1. La CSD recommande que l'article 19 du PL 42 soit modifié afin qu'il inclue une disposition à l'effet que si une convention collective ne contient pas la politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes conforme à la LNT, l'employeur est présumé ne pas avoir rendu disponible cette dernière aux personnes qu'il emploie.
2. La CSD recommande que le PL 42 introduise à la LNT l'obligation pour l'employeur de transmettre aux trois (3) ans à partir de sa mise en place la politique prévue à l'article 81.19 de la LNT à la CNESST.
3. La CSD recommande que la CNESST soit plus proactive afin qu'elle vérifie si la politique prévue à l'article 81.19 de la LNT soit adéquatement appliquée, et que davantage de statistique sur le harcèlement soient publiées.
4. La CSD recommande que le PL 42 modifie l'article 123.15 de la LNT afin que le TAT puisse ordonner à l'employeur de transmettre son programme de prévention ou son plan d'action au sens de la LSST à la CNESST.
5. La CSD recommande que l'article 20 du PL 42 soit revu afin qu'il ne concerne que les violences à caractère sexuel.
6. La CSD recommande que l'article 20 du PL 42 soit revu qu'une personne reconnue d'avoir commis de la violence à caractère sexuel, mais dont le lien de confiance avec l'employeur et le milieu de travail n'est pas rompu, doit suivre un programme de réhabilitation si elle désire conserver son emploi.
7. La CSD recommande que l'article 25 du PL 42 soit modifié afin que, en cas de harcèlement psychologique, aucune clause de confidentialité ne puisse intervenir, sauf en cas d'accord entre les deux parties en ce sens.
8. La CSD recommande que le PL 42 soit modifié afin que les personnes nommées en vertu de 123.3 soient formées quant aux approches de médiations appropriées pour le harcèlement et les violences à caractère sexuel, que la médiation qu'elle propose puisse être adaptée si requis dans le contexte de harcèlement à caractère sexuel, et qu'elle offre systématiquement la médiation dans tout cas de harcèlement psychologique à caractère sexuel.

9. La CSD recommande que soient ajoutés à la LNT dix (10) jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel, conjugale ou familiale.
10. La CSD recommande que le PL 42 modifie la LNT afin que les paragraphes 2 et 4 de l'article 123.15 ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit une indemnité de remplacement de revenu au sens de l'article 44, et que le paragraphe 6 ne s'applique pas pour la période où une personne salariée reçoit de l'assistance médicale au sens de l'article 189 de la LATMP.

Concernant le secteur de la construction :

11. La CSD recommande que la loi R-20 soit modifiée afin que la formation obligatoire en santé et sécurité du travail dispensée par l'ASP inclue un volet additionnel de quatre (4) heures sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
12. La CSD recommande qu'un volet de quatre (4) heures portant sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel fasse partie de la formation des représentants en santé et sécurité, des membres du comité de chantier et du coordonnateur en santé et sécurité, ainsi qu'à toute personne occupant un poste de supervision (contremaître, surintendant, etc.).
13. La CSD recommande que la LSST soit modifiée afin que le maître d'œuvre doive prendre des mesures spécifiques pour prévenir la violence à caractère sexuel. En outre, la CNESST doit effectuer un contrôle plus serré et plus rigoureux du respect des obligations du maître d'œuvre et appuyer davantage les chantiers dans leurs efforts de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
14. La CSD recommande que l'entrepreneur soit considéré comme coemployeur en ce qui a trait aux obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT.
15. La CSD recommande que l'octroi d'une licence RBQ soit conditionnel au fait de suivre une formation sur le harcèlement psychologique et la discrimination, en incluant un volet sur le harcèlement sexiste et les violences à caractère sexuel.
16. La CSD recommande que la LCOP soit modifiée pour que le non-respect des obligations en matière de prévention des violences à caractère sexuel bloque l'octroi ou révoque l'autorisation d'une entreprise à soumettre pour un contrat public.

Concernant le régime de réparation des lésions professionnelles

17. La CSD recommande de retirer du nouvel article 28.0.1 à la LATMP introduit par le PL 42 le passage « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé ».
18. La CSD recommande que le délai de trois (3) mois inscrit au nouvel article 28.0.2 de la LATMP par le PL 42 soit modifié pour qu'il s'agisse d'un délai de six (6) mois.
19. La CSD recommande de retirer le paragraphe 4 de l'article 12 du PL 12, afin que la désimputation en cas de lésion professionnelle causée par de la violence à caractère sexuel s'applique, peu importe qui l'a commise.
20. La CSD recommande que l'article 8 du PL 42 soit modifié afin que le multiplicateur prévu pour l'indemnité de remplacement de revenu du mineur soit 40 en dehors de la période de fréquentation scolaire.
21. La CSD recommande que les paragraphes 1 et 2 de l'article 80 de la LATMP ne s'appliquent pas pour une personne étudiante, salariée qui est étudiante à temps plein ou enfant, et qui est victime d'une lésion professionnelle à la suite de violence à caractère sexuel, afin que cette personne ait droit à la pleine indemnité de remplacement de revenu.
22. La CSD recommande que le PL 82 accorde le droit à la victime de violence à caractère sexuel de ne pas divulguer à un nouvel employeur sa lésion professionnelle ni ses limitations fonctionnelles.
23. La CSD recommande que le PL 42 modifie la LATMP de telle sorte que le versement de toute indemnité de remplacement de revenu dans le cadre d'une lésion professionnelle causée par de la violence à caractère sexuel soit considéré dans l'intérêt de la personne faisant la demande.

Concernant le régime de santé et sécurité du travail

24. La CSD recommande que le PL 42 modifie le droit de refus face à un danger prévu par la LSST pour qu'on y spécifie qu'une violence à caractère sexuel consiste en un danger.
25. La CSD recommande que le PL 42 accorde à l'inspecteur ou l'inspectrice le droit d'imposer une enquête menée par une tierce partie en cas de harcèlement sexuel, aux frais de l'employeur, et qu'il puisse se faire accompagner d'une personne nommée en vertu de l'article 108 de la LNT.

26. La CSD recommande que la CNESST classe la violence à caractère sexuel commise contre une personne salariée de moins de 18 ans comme étant « tolérance zéro ».
27. La CSD recommande que le PL 42 modifie l'article 62 de la LSST et l'article 20 du futur *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* pour ajouter à la liste la violence à caractère sexuel commise contre une personne salariée de moins de 18 ans.
28. La CSD recommande que le PL 42 modifie le futur RMPPE afin que la formation des membres du CSS et du RSS comporte un volet de quatre (4) heures portant sur le harcèlement sexuel et les violences à caractère sexuel.
29. La CSD recommande qu'un délai maximal de deux (2) ans soit imparti à la CNESST pour proposer un règlement sur la prévention des violences à caractère sexuel dans les milieux.

Autres volets

30. La CSD recommande que l'article 1 du PL 42 soit modifié afin de spécifier que la formation concerne autant le harcèlement sexuel que la violence à caractère sexuel.
31. La CSD recommande que le PL 42 modifie la LITAT de telle sorte que les juges qui entendront des affaires pour harcèlement ou violence à caractère sexuel bénéficient d'une formation similaire à celle prévue pour les arbitres.
32. La CSD recommande que l'équipe spécialisée annoncée par le ministre du Travail dans son communiqué du 23 novembre 2023 soit permanente, de façon à bonifier les opérations du TAT en matière de harcèlement sexuel et de violence à caractère sexuel.
33. La CSD recommande que le PL 42 soit amendé afin que la juridiction concurrente du TDP et du TAT soit réaffirmée pour trancher des litiges de harcèlement discriminatoire, dont le harcèlement sexuel ; que la CDPDJ puisse explicitement intervenir dans des affaires de harcèlement sexuel ou de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail ; que la CDPDJ soutienne et accompagne les personnes qui font appel à elle pour tout recours pour harcèlement dans un milieu de travail, notamment s'il appert que le recours prévu par la *Charte* est le meilleur ; que le recours prévu par la CDPDJ soit maintenu même en présence d'une lésion professionnelle, , en adaptant les remèdes en fonction des autres recours.

Bibliographie

Articles et études scientifiques

Anne-Marie Laflamme et Jennifer Nadeau, « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne ? » dans *XIXe conférence des juristes de l'État*, 2011.

Colleen Sheppard, *Inclusive equality : The relational dimensions of systemic discrimination in Canada*, McGill-Queen's University Press, 2010.

Marc Loriol, « La dimension collective des risques psychosociaux et de la souffrance au travail », *Raison présente*, no. 218, 2021/2

Rachel Cox, « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation. Une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise » dans *Droit et société*, 2012/2, no. 81

Mémoires d'organisation

Action travail des Femmes, *Le grief, la représentation syndicale, et les droits des travailleuses dans les secteurs majoritairement masculins*, 2015

Action travail des femmes, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, *Le harcèlement sexuel est une composante du harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes*, 2022.

Action travail des femmes, *Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*, 2003.

Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir*, 2023

Publications gouvernementales

CNESST, *Statistiques annuelles*, tableau 11.1, 2021 et 2022

Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats, 2023.

Décisions

Desjardins c. EMD Construction inc., 2007 QCCLP 496.

Fafard c. Commission scolaire des Trois-Lacs, 2014 QCCLP 6156.

Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne), QcCA, 1999

Location de main-d'œuvre Excellence inc. c. Commission de la construction du Québec, 2008 QCCA 999.

Janzen c. Platy Enterprises Ltd, 1989 CSC 97

Jean-Charles c. 9188-5608 Québec inc., 2021 QCTAT 1078.

Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018, CSC 3

Lois et projets de loi

Bill no. 118, *Non-Disclosure Agreement Act*, 66^e assemblée générale, 2^e session, Île-du-Prince-Édouard, 2021, c51 (sanctionné le 17 novembre 2021), en ligne :
<https://docs.assembly.pe.ca/download/dms?objectId=9e65eec9-3f80-479b-acf2-c5a00b121d44&fileName=bill-118.pdf>

Bill no. 144, *Non-Disclosure Agreement Act*, 64^e assemblée Générale, 1^{er} session, Nouvelle-Écosse, 7 avril 2022, en ligne :
https://nslegislature.ca/legc/bills/64th_1st/1st_read/b144.htm

Bill no 225, *The Non-Disclosure Agreement Act*, 42^e legislature, 4^e session, Manitoba, 26 avril 2022, en ligne :
<https://www.codifylaws.com/canada-bill-details/bill-225-the-non-disclosure-agreements-act-manitoba-bill/r/recT019HCrNSfFBmq>

Bill no 26, *An Act to amend various Acts in respect of post-secondary education*, 43^e legislation, 1^{er} session, 27 octobre 2022, en ligne :
https://www.ola.org/sites/default/files/node-files/bill/document/pdf/2022/2022-10/b026_e.pdf