



**Centrale des syndicats
du Québec**

**Centralisons
nos forces**

Prévenir les violences à caractère sexuel et protéger les victimes

**Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail
dans le cadre des consultations sur le projet de loi n° 42 – Loi visant à prévenir et à
combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu
de travail**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Janvier 2024

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 225 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ, l'association qui représente les retraitées et retraités de la CSQ.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs plus de 80 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) a toujours été très engagée dans les débats entourant la prévention en milieu de travail, et encore plus particulièrement lorsque celle-ci vise la violence à caractère sexuel, objet du présent projet de loi à l'étude. La CSQ représente 225 000 membres, dont 80 % sont des femmes; ce groupe est malheureusement surreprésenté parmi les victimes de la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail. Le présent mémoire s'inscrit donc dans cette volonté toujours affirmée de participer à l'amélioration des milieux de travail afin qu'ils soient exempts de toute forme de harcèlement et de violence.

Introduction

En 2020, le rapport *Rebâtir la confiance*¹ fait le constat que le traitement des plaintes en matière de droit du travail est complexe. Les personnes plaignantes font face à une multitude de recours possibles, selon leur statut d'emploi, et cela rend difficile pour la victime de comprendre la voie à suivre. C'est pour donner suite à la recommandation 138 de ce rapport que le ministère du Travail a mis en place un comité d'expertes chargé d'analyser les protections et les recours dont disposent les victimes en milieu de travail. Après des consultations publiques², l'analyse de données probantes et d'études de cas, le comité dépose, en mars 2023, un rapport contenant 82 recommandations avec pour objectif de « réduire les effets préjudiciables de [la] complexité³ » du cadre juridique du monde du travail. Les recommandations de ce comité visent les quatre objectifs suivants :

- Rendre cohérent le cadre juridique en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail;

¹ CORTE, Elizabeth, et Julie DESROSIERS (2020). *Rebâtir la confiance : rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*, [En ligne], Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine, 312 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/violences/Rapport-accompagnement-victimes-AG-VC.pdf].

² La Centrale des syndicats du Québec a participé à cette consultation en déposant un mémoire. Réf. : CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2022). *Mettre fin à l'invisibilisation du harcèlement sexuel en milieu de travail*, Mémoire présenté au comité de travail sur les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail, [En ligne] (avril), 16 p., D13675. [documentation.lacsq.org/in/documentViewer.xhtml?id=eea630f6-62d7-426f-95b7-069ab14a20aa&locale=fr&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_upload_5ab764cd-ff36-4a88-91ad-74e492d00e00].

³ COX, Rachel, Dalia GESUALDI-FECTEAU et Anne-Marie LAFLAMME (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, [En ligne], Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 311 p. [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf].

- S'assurer que la réponse du droit du travail permet de réparer les torts causés par le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel;
- Réduire les risques de victimisation secondaire;
- Outiller les milieux de travail pour prendre en charge le risque de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel et, le cas échéant, y mettre fin promptement⁴.

Qu'ils s'agissent de modifications administratives ou législatives, elles se doivent d'être franches et sans ambiguïté afin de s'attaquer aux mythes et aux stéréotypes entourant les violences à caractère sexuel présents au sein de la société québécoise et de ses institutions. Bien que le projet de loi contienne des avancées intéressantes, nous sommes d'avis qu'il aurait été possible d'aller beaucoup plus loin afin d'entamer un véritable processus de changement des pratiques. C'est donc dans un objectif de mieux soutenir les victimes de la violence à caractère sexuel en milieu de travail que ces recommandations, visant à bonifier le projet de loi n°42, vous sont présentées.

1. Les avancées du projet de loi

Certaines propositions du projet de loi constituent des avancées, et nous tenons à les souligner.

D'une part, nous sommes tout à fait favorables à l'égard de l'obligation imposée aux arbitres de grief d'avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel pour pouvoir entendre toute cause relative à ce sujet. Nous voyons là un signal clair de l'importance que le ministère du Travail accorde à ce sujet délicat et que, conséquemment, une formation est nécessaire pour développer des aptitudes particulières pour traiter toute mésentente portant sur la violence à caractère sexuel. Nous sommes d'avis que ce genre de formation pourrait aussi être rendue disponible à l'ensemble des personnes qui gravitent autour de ce type de dossier.

D'autre part, le projet de loi précise qu'il sera de la prérogative du ministre de déterminer les conditions de cette formation aux arbitres. En ce sens, nous l'invitons à tenir compte de la recommandation 38 du comité d'expertes, qui précise qu'un volet de cette formation devrait traiter des recommandations 143 à 145 du rapport *Rebâtir la confiance*.

Nous saluons également le fait que l'arbitre puisse imposer aux parties la tenue d'une conférence préparatoire dans un dossier relatif à la violence à caractère sexuel.

⁴ COX, Rachel, Dalia GESUALDI-FECTEAU et Anne-Marie LAFLAMME (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, [En ligne], Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, p. 8. [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf].

L'idée qui traverse le rapport du comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail (ci-après nommé rapport du comité d'expertes) est de simplifier les procédures juridiques au bénéfice des victimes qui, trop souvent, vont renoncer ou abandonner leurs recours en raison des procédures jugées trop complexes et trop longues. La recommandation 41 dudit rapport visait à ce que les rencontres préparatoires soient convoquées systématiquement. Or, l'utilisation du terme « peut » à l'article 2 du projet de loi laisse toute la latitude à l'arbitre. Pourquoi ne pas faire en sorte que l'arbitre **doive** imposer le recours à la conférence préparatoire lorsque l'une ou l'autre des parties le demande? Il pourrait ici s'agir d'un compromis acceptable qui permettrait de rejoindre l'objectif de réduction des délais soulevé par le comité d'expertes.

Recommandation 1

Faire en sorte que les audiences de toute plainte ou de tout grief relatifs à de la violence à caractère sexuel comprennent automatiquement la tenue de conférences préparatoires si l'une ou l'autre des parties au litige en fait la demande.

Nous sommes également en accord avec la modification de l'article 38 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁵ (LATMP) à l'effet de retirer à l'employeur l'accès au dossier médical de la travailleuse ou du travailleur. Cela va dans le sens de la recommandation 16 du rapport du comité d'expertes. Les informations très délicates qui sont contenues dans le dossier médical d'une victime d'agression doivent être tenues confidentielles, et le fait de permettre l'accès uniquement à la professionnelle ou au professionnel de la santé était la voie à emprunter.

Nous tenons aussi à souligner les modifications à l'article 80 de la LATMP qui permettent de mettre fin à une mesure discriminatoire envers les jeunes de moins de 18 ans et les personnes étudiantes à temps plein, et ce, sans égard à la cause de la lésion professionnelle. Une indemnité de 50 \$ par semaine est nettement insuffisante en 2023 et, considérant que les jeunes de moins de 18 ans qui n'ont pas terminé leur scolarité obligatoire peuvent maintenant travailler un maximum de 17 heures par semaine en période de fréquentation scolaire⁶, il devenait logique que l'indemnité soit calculée en fonction de ce barème d'heures et en prenant en considération le taux du salaire minimum. De plus, pour les personnes étudiantes à temps plein, la prise en compte du revenu prévu au contrat de travail leur permettra d'avoir accès à une réelle indemnité en cas de lésion professionnelle. Finalement, ne pourrait-on pas inclure également, pour éviter toute discrimination, la ou le jeune de moins de 18 ans qui n'est plus aux études, qui a achevé sa scolarité obligatoire en vertu de la *Loi sur l'instruction publique* et qui travaille à temps complet?

⁵ QUÉBEC (2023). *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, chapitre A-3.001, à jour au 25 octobre 2023*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/lc/A-3.001.pdf].

⁶ Nous faisons référence ici à la nouvelle *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*.

Nous sommes également en accord avec l'article 21 du projet de loi, qui protège la personne salariée de toute mesure de représailles lorsque cette dernière signale une situation de harcèlement psychologique incluant la violence à caractère sexuel. Ce moyen facilitera la prise de parole en matière d'agression et de harcèlement à caractère sexuel.

Enfin, nous sommes en accord avec le fait que le harcèlement sexuel commis par toute personne soit aussi sous la responsabilité de l'employeur. Bien que la jurisprudence lui eût déjà attribué cette responsabilité, le nommer explicitement dans le projet de loi obligera les employeurs à accroître d'un cran leur vigilance à l'égard du comportement des personnes tierces qui sont présentes à de multiples occasions dans les organisations et qui interagissent avec le personnel.

2. Prescription des recours

Un élément du projet de loi qui mérite d'être souligné est le fait qu'on réaffirme qu'il existe des mesures de réparation pour les personnes qui subissent de la violence à caractère sexuel au travail. Ces mesures se trouvent dans la LATMP et permettent aux victimes de faire reconnaître certains actes comme étant un accident de travail et conséquemment de bénéficier de la couverture qui s'y trouve. En ce sens, le fait que le projet de loi tente de clarifier et de simplifier les règles est certainement bienvenu.

Cependant, nous tenons à souligner que le projet de loi n° 42 induit des incohérences en matière de délais de prescriptions des recours. Prenons le cas d'une personne qui commet une violence à caractère sexuel à l'égard d'une personne étudiante et d'une personne enseignante dans le même établissement. La personne étudiante peut se prévaloir d'un recours afin de réparer le préjudice qu'elle a subi en vertu des règles du *Code civil*, et ce recours est imprescriptible selon l'article 2926.¹⁷ De son côté, la personne enseignante se voit contrainte d'agir dans un délai de deux ans afin d'utiliser les recours exclusifs qui s'offrent à elle, soit de déposer une réclamation pour faire reconnaître l'évènement comme étant un accident de travail, de déposer une plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), si elle n'est pas syndiquée, et le grief dans le cas contraire. À défaut d'agir dans ces délais, ses recours seront prescrits.

⁷ Soulignons le fait que c'est après un long processus que le Québec a haussé le délai de prescription à 30 ans puis a consacré l'imprescriptibilité de ces recours en 2020 à travers le projet de loi n° 55, et ce, pour le motif que ce processus nous a amenés à reconnaître que les conséquences des violences sexuelles peuvent conduire une personne à être incapable d'exercer ses droits au moment opportun. Réf : *Loi modifiant le Code civil pour notamment rendre imprescriptibles les actions civiles en matière d'agression à caractère sexuel, de violence subie pendant l'enfance et de violence conjugale*.

De plus, le dévoilement ou la dénonciation en matière de violence à caractère sexuel ne sont pas chose aisée pour les victimes. Dans le rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS), plusieurs motifs sont évoqués pour expliquer le fait que la victime ne porte pas plainte :

- Difficulté à assimiler ou à reconnaître la violence vécue;
- Sentiments de honte, d'humiliation, de culpabilité;
- Crainte de ne pas être crue et d'être jugée;
- Crainte de la réaction de l'entourage;
- Crainte de représailles provenant de la personne considérée comme l'agresseur, de l'entourage;
- Méconnaissance des ressources existantes;
- Valeurs ou croyances culturelles qui banalisent la violence à caractère sexuel;
- Crainte de perdre le contrôle sur l'information diffusée ou dévoilée;
- Expérience antérieure de discrimination;
- Réaction négative lors d'une première tentative de dénonciation;
- Lourdeur des processus officiels⁸.

Ce sont sensiblement les mêmes motifs qu'évoque le rapport *Rebâtir la confiance* lorsqu'il est question des raisons pour lesquelles les victimes ne dénoncent pas la violence à caractère sexuel qu'elles ont subie. Le rapport du comité d'expertes, quant à lui, énonce qu'en matière de violence à caractère sexuel, les dénonciations tardives sont plutôt la règle et non une exception. L'exemple qu'elles donnent dans leur rapport est éloquent.

⁸ GROUPE DE TRAVAIL SUR LES POLITIQUES ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE VIOLENCE SEXUELLE (2017). *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire : rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle dans le milieu universitaire (GT-PHS)*, [En ligne], Bureau de coopération interuniversitaire, p. 23. [bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageFichier.aspx?idf=171743].

Par exemple, une auxiliaire familiale à domicile est harcelée sexuellement par le fils de sa patiente lors d'un soin. C'est seulement lorsque son employeur lui demande, l'année suivante, de retourner chez cette même patiente que la réclamante tombe en arrêt de maladie en raison de ses symptômes en lien avec la reviviscence des événements⁹.

Dans cet exemple, il aura fallu un an pour que la victime réalise l'incidence de l'agression, et ce, parce que l'employeur lui a demandé de retourner chez cette même patiente. Dans d'autres dossiers, il leur faudra possiblement encore plus de temps.

Nous sommes d'avis que les lois devraient permettre un traitement équitable des dossiers. Voilà pourquoi nous trouvons primordial que le projet de loi donne accès aux mesures de réparation de la LATMP sans aucun délai de prescription tout comme le prévoit le *Code civil*. De plus, le délai de 2 ans prévu à l'article 123.7 de la LNT ne devrait plus être applicable lorsqu'il s'agit de violence à caractère sexuel.

Recommandation 2

Modifier le projet de loi afin que l'ensemble des délais de prescription, tant en vertu de la LATMP que de la LNT, soient levés pour toutes réclamations ou toutes plaintes relatives à de la violence à caractère sexuel, et ce, afin d'assurer une cohérence avec les principes du *Code civil* et d'offrir aux victimes des délais de recours identiques et imprescriptibles.

3. Modifications à la LATMP

Le projet de loi propose plusieurs modifications à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, et nous croyons pertinent de soumettre à la Commission quelques propositions d'améliorations sur ces changements.

3.1 La présomption légale de l'article 28.0.1 de la LATMP

3.1.1 « Le même établissement et les mandataires au service de l'employeur »

Le projet de loi vient ajouter une présomption légale, qui, selon les commentaires du ministre, vise à faciliter la reconnaissance des lésions professionnelles découlant

⁹ COX, Rachel, Dalia GESUALDI-FECTEAU et Anne-Marie LAFLAMME (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, [En ligne], Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, p. 96. [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf].

d'une violence à caractère sexuel¹⁰. Bien que nous trouvions naturellement cet objectif tout à fait louable, nous sommes d'avis qu'il est essentiel de modifier la formulation du nouvel article afin de permettre la réalisation même de cet objectif.

Le nouvel article prévoit une présomption qui aurait pour effet de faciliter le critère voulant que la lésion soit survenue « par le fait ou à l'occasion du travail », selon l'article 2 de la LATMP. Cependant, la présomption ne peut trouver application que lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur, une ou un de ses dirigeants ou une travailleuse ou un travailleur dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement. Nous nous expliquons mal pourquoi cette présomption ne serait limitée qu'aux travailleuses et travailleurs qui exercent leurs fonctions dans le même établissement, au sens de la Loi, que la victime.

Il ne nous est point difficile d'imaginer le cas de figure suivant : dans le cadre d'une activité de groupe organisée par l'employeur et qui regroupe plusieurs collègues de plusieurs établissements, une personne est victime de violence à caractère sexuel commise par une ou un collègue qui viendrait d'un autre établissement de l'employeur. Dans cette éventualité, la victime n'aurait pas accès à la présomption légale de l'article 28.0.1.

Inversement, si l'on prend la même situation, à une seule différence près, soit que la personne ayant commis l'agression est une travailleuse ou un travailleur du même établissement que la victime, le traitement serait complètement différent. En effet, la victime pourrait, dans ce cas, bénéficier de la présomption.

Cette inégalité nous semble injustifiée. Nous sommes d'avis que de limiter la portée de la présomption aux collègues du même établissement va à l'encontre de l'esprit de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, tant en matière de réparation qu'en matière de prévention. La responsabilité de l'employeur ne devrait pas s'interpréter sur chacun de ses établissements pris isolément, mais plutôt sur la totalité de ces établissements, pris comme un ensemble où les travailleuses et les travailleurs cohabitent et interagissent. L'analyser ainsi reflète beaucoup mieux, à notre sens, la réalité des milieux de travail.

Dans le même esprit, nous sommes d'avis qu'il est nécessaire d'ajouter les mandataires au service de l'employeur, comme pouvant donner ouverture à la présomption. L'employeur possède, aux fins de la LATMP, le même degré de responsabilité à leurs égards que pour les autres personnes mentionnées dans

¹⁰ CABINET DU MINISTRE DU TRAVAIL ET MINISTRE RESPONSABLE DE LA RÉGION DE LA MAURICIE ET DE LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC (2023). *Le ministre Jean Boulet présente 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* (23 novembre). Repéré à 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.

l'article. Pour ces raisons, il nous apparaît essentiel de retirer la mention « aux fins d'un même établissement » et d'y ajouter les « mandataires au service de l'employeur ».

3.1.2 « Le contexte strictement privé »

Le deuxième volet de l'article 28.0.1 de la LATMP que nous souhaitons aborder se trouve à la toute fin de l'article proposé. Plus précisément, la présomption légale, dans la mouture actuelle du projet de loi, se bute à un obstacle majeur; elle ne peut trouver application lorsque la violence à caractère sexuel survient dans un contexte strictement privé.

À cet égard, nous croyons fermement que la notion du « contexte strictement privé » apportera son lot d'incertitudes et d'enjeux, et ce, pour plusieurs raisons. D'entrée de jeu, il nous apparaît évident que l'analyse de ce concept et la détermination de ses paramètres seront d'une énorme complexité. La question de savoir où débute et où s'arrête ce « contexte strictement privé » dans le cadre du travail est à nos yeux à peu près impossible à résoudre.

Par ailleurs, nous sommes également d'avis que l'exclusion du contexte strictement privé provoquera une conséquence extrêmement néfaste pour la victime. En effet, lorsqu'il sera question de l'applicabilité de la présomption dans le cadre d'une réclamation d'une victime, on orientera désormais l'enquête, la preuve et l'argumentaire autour de la vie privée de cette dernière, plutôt que sur la survenance même de la violence à caractère sexuel, augmentant du même coup les risques de victimisation secondaire.

D'autre part, l'exception du caractère strictement privé nous apparaît, à l'évidence, contradictoire. Précisément, pour pouvoir bénéficier de cette présomption légale, la victime devra prouver que la violence à caractère sexuel n'est pas survenue dans un contexte strictement privé. Advenant que cette personne parvienne à remplir ce fardeau, elle remplirait du même coup, et ce, dans la quasi-totalité des cas, l'objet même de la présomption, soit que la violence est survenue dans un contexte professionnel, ou tout au moins « à l'occasion du travail ». La plus-value de la présomption devient ainsi dérisoire.

Ainsi, nous envisageons que cet inévitable et important débat juridique et jurisprudentiel à venir ira directement à l'encontre de l'objectif de cette modification, soit de faciliter la preuve et la reconnaissance des lésions découlant d'une violence à caractère sexuel. C'est pourquoi nous croyons absolument essentiel de retirer de l'article cette dernière mention.

Recommandation 3

Modifier le deuxième alinéa de l'article 4 du projet de loi afin qu'il se lise ainsi :

« **28.0.1.** Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale, l'un des mandataires au service de ce dernier ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur. »

3.2 La présomption légale de l'article 28.0.2 de la LATMP

Le projet de loi prévoit l'ajout d'une deuxième présomption à la LATMP se lisant comme suit : « **28.0.2.** Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle¹¹. »

Nous tenons d'emblée à saluer l'initiative du projet de loi à cet égard. Cette modification pourrait effectivement aider à faciliter la reconnaissance des graves et nombreuses conséquences qu'a la violence à caractère sexuel sur ses victimes.

Cependant, il nous apparaît évident que l'article ci-haut détaillé comporte un volet qui devrait impérativement être modifié, soit son délai d'application. La présomption ne s'applique que pour les maladies qui se développent dans les trois mois de l'acte ou des actes de violence à caractère sexuel. Non seulement ce délai est nettement insuffisant dans les circonstances, mais la présence même d'un délai entre le diagnostic d'une maladie et l'acte constituant de la violence n'est absolument pas souhaitable, et ce, pour plusieurs raisons.

Comme abordé dans une section précédente du présent mémoire, l'une des plus grandes difficultés que vivent les victimes de violence à caractère sexuel est celle de leur incapacité psychologique à produire une plainte ou une réclamation dans les délais, ou encore le fait que les lésions apparaissent souvent ultérieurement, hors du délai actuel de six mois¹². C'est par ailleurs l'une des raisons expliquant l'allongement du délai à deux ans dans le projet de loi et à la base de notre demande d'imprescriptibilité. Ainsi, ouvrir la présomption uniquement pour les situations où il ne s'écoule que trois mois ou moins entre les actes de violence et la réclamation nous apparaît inexplicable et difficilement justifiable.

¹¹ Projet de loi n° 42, article 4, p. 5.

¹² COX, Rachel, Dalia GESUALDI-FECTEAU et Anne-Marie LAFLAMME (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, [En ligne], Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, p. 96. [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf].

Plus encore, nous sommes d'avis que l'imposition du délai renforce un autre mythe encore bien présent dans la reconnaissance des lésions découlant de violence à caractère sexuel, soit celui de la plainte spontanée ou de la « bonne » manière d'agir dans ces cas¹³. Même s'il est toujours souhaitable que la victime dénonce et entame les démarches le plus rapidement possible, nous sommes persuadés que le fait de ne pas produire de réclamation dans le délai donné, en l'occurrence de trois mois, ne devrait jamais être préjudiciable pour la victime. Le fait de ne pas pouvoir bénéficier d'une présomption pour cette raison est, à notre sens, préjudiciable, dommageable et injuste pour la victime.

Dans une décision datant désormais de près de 25 ans, la Cour suprême mentionnait :

Certaines personnes font une plainte immédiate, certaines tardent à révéler l'agression tandis que d'autres ne la révéleront jamais. De nombreuses raisons expliquent le retard, dont à tout le moins la gêne, la crainte, le sentiment de culpabilité ainsi que le manque de compréhension et de connaissance. [...] À lui seul, le retard de la révélation ne donnera jamais lieu à une conclusion défavorable à la crédibilité du plaignant¹⁴.

Il est clair que l'impossibilité pour une victime de bénéficier de la présomption lorsque la période excède trois mois est un obstacle majeur à la justice des victimes de violence à caractère sexuel. Nous nous préoccupons donc grandement de l'inclusion d'un délai, au surplus aussi court, dans le projet de loi. Nous proposons conséquemment de le retirer de l'article.

Recommandation 4

Modifier le troisième alinéa de l'article 4 du projet de loi afin qu'il se lise ainsi :

« **28.0.2.** La maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle. »

3.3 L'imputation du coût des lésions sur les employeurs

À travers ses articles 12 et 13, le projet de loi propose une modification visant à ne pas imputer, sous réserve de quelques exceptions, les coûts associés aux lésions

¹³ COX, Rachel, Dalia GESUALDI-FECTEAU et Anne-Marie LAFLAMME (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, [En ligne], Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, p. 96. [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf].

¹⁴ R. c. D.D. (2000). CSC 43, 2 RCS 275, par. 65.

professionnelles résultant de la violence à caractère sexuel subie par la travailleuse ou le travailleur.

Le dernier alinéa de l'article 12 se lit comme suit :

Le paragraphe 4° du premier alinéa ne s'applique pas lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur du travailleur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale ou l'un des représentants de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs¹⁵.

À cet égard, nous sommes d'avis que l'employeur devrait être responsable des coûts de ces prestations, au même titre que la quasi-totalité des autres lésions professionnelles. Il va de soi que l'employeur demeure l'ultime responsable de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs dans ses établissements. La principale raison qui explique notre position est celle du danger qu'une telle exception d'imputation aurait sur la prévention dans une organisation.

Nous sommes d'avis qu'afin d'instaurer une culture de prévention efficace et durable dans une organisation, l'employeur se doit nécessairement d'assumer cette responsabilité. Le fait d'être responsable du coût des lésions constitue assurément un incitatif essentiel pour mettre en place des mesures de prévention dans les différents milieux de travail.

Comme le prévoit par ailleurs le paragraphe 16 de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)¹⁶, l'employeur doit protéger la personne exposée à une situation de violence à caractère sexuel. Suivant cette logique, l'employeur, par le biais de l'article 59 de la LSST, a l'obligation d'identifier, d'analyser et d'agir sur les risques pouvant affecter la santé des travailleuses et des travailleurs de ses établissements, dont les risques psychosociaux. Conséquemment, dans l'éventualité où la violence à caractère sexuel est présente dans le milieu de travail, il serait illogique, voire contradictoire de diminuer ou d'éliminer la responsabilité financière de l'employeur dans ces cas.

D'autre part, nous croyons que la précision du projet de loi selon laquelle cette exception d'imputation ne s'applique pas lorsque la violence est commise par l'employeur, l'une ou l'un de ses dirigeants ou l'une ou l'un de ses représentants laisse sous-tendre un message contraire à l'esprit même de la LATMP et de la LSST. En lisant l'article tel que formulé, nous pourrions aisément comprendre que le degré de responsabilité, tout au moins financière, est plus « faible » lorsque la violence à caractère sexuel est commise par une travailleuse ou un travailleur et non une représentante ou un représentant de l'employeur. Cet effet nous apparaît contraire à

¹⁵ Projet de loi n° 42, article 4, p. 7.

¹⁶ QUÉBEC (2023). *Loi sur la santé et la sécurité du travail, chapitre S-2.1, à jour au 25 octobre 2023*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1].

l'esprit de la loi et, à notre avis, n'a pas lieu d'être. En désresponsabilisant financièrement les employeurs, nous sommes certains que l'intérêt à établir des mesures de prévention appropriées et durables s'en trouvera parallèlement endommagé.

Recommandation 5

Retirer les articles 12 et 13 du projet de loi.

4. Modifications à la LNT

Des modifications à la LNT sont proposées dans le cadre du projet de loi n° 42. Nous souhaitons porter à l'attention de la Commission certaines améliorations qui, pour nous, semblent essentielles.

4.1 Rendre visible la violence à caractère sexuel

Le projet de loi prévoit l'ajout, à la LATMP ainsi qu'à la LSST, d'une définition de la violence à caractère sexuel qui se formule ainsi :

[...] toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre¹⁷.

Dans la LNT, les agressions et le harcèlement à caractère sexuel sont définis à même la définition de harcèlement psychologique à l'article 81.18.

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée¹⁸.

¹⁷ Projet de loi n° 42, p. 12.

¹⁸ QUÉBEC (2023). *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1, à jour au 25 octobre 2023*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, article 81.18. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1].

Nous nous inquiétons de l'incidence de l'ajout d'une nouvelle définition dans les lois du travail. Pour nous, cet ajout vient créer une distinction entre le harcèlement à caractère sexuel et la violence à caractère sexuel. Afin d'éviter toute confusion et d'en faciliter leur interprétation, nous proposons d'arrimer ces 2 définitions en remplaçant, à l'article 81.18 de la LNT, « une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel » par « la violence à caractère sexuel telle que définie à l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. »

De plus, le projet de loi prévoit la modification, à l'article 18 du deuxième alinéa de l'article 81.19, ayant pour effet de supprimer la référence selon laquelle le harcèlement sexuel (que nous proposons de modifier pour « la violence à caractère sexuel ») soit inclus dans le harcèlement psychologique. Pour la CSQ, cette façon de traiter la violence à caractère sexuel est problématique et contribue à son invisibilisation dans les milieux de travail. Notre mémoire *Mettre fin à l'invisibilisation du harcèlement sexuel en milieu de travail*¹⁹ présenté au comité d'expertes dans le cadre de leur consultation fait état de certains constats en ce sens. Sans en reprendre l'ensemble de l'argumentaire, nous tenons à revenir sur certaines des problématiques qui y sont soulevées.

Dans ce mémoire, nous avons fait une brève analyse de différents outils de la CNESST visant à soutenir les milieux de travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel. Nous avons constaté le peu d'exemples, voire l'absence d'exemples en matière de violence à caractère sexuel proposé par ces outils. Pour nous, c'est signe que le fait d'associer actuellement la violence à caractère sexuel au harcèlement psychologique ne permet pas un traitement équitable de ces deux enjeux et amène une certaine invisibilisation de la violence à caractère sexuel.

¹⁹ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2022). *Mettre fin à l'invisibilisation du harcèlement sexuel en milieu de travail*, Mémoire présenté au comité de travail sur les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail, [En ligne] (avril), 16 p., D13675. [documentation.lacsq.org/in/documentViewer.xhtml?id=aaa630f6-62d7-426f-95b7-069ab14a20aa&locale=fr&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_upload_5ab764cd-ff36-4a88-91ad-74e492d00e00].

Dans le contexte où la perception de la violence à caractère sexuel est encore teintée de beaucoup de mythes et de stéréotypes au sein de la société québécoise, il est nécessaire de rendre visibles les recours possibles pour la violence à caractère sexuel, et ce, pour assurer un traitement adéquat de cet enjeu afin de diminuer les risques de victimisation secondaire²⁰ des victimes. La violence à caractère sexuel doit demeurer visible et présente dans le projet de loi.

Nous sommes d'avis que nos recommandations répondent à l'objectif de rendre les lois plus claires et plus simples pour les victimes, tout en évitant des interprétations distinctes de différentes définitions ou encore le manque de sensibilisation face à la violence sexuelle.

Recommandation 6

Afin d'assurer une concordance entre les différentes définitions de la violence à caractère sexuel dans les lois du travail, modifier l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* afin qu'il se lise ainsi :

« **81.18.** Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend la violence à caractère sexuel telle que définie à l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

« Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. »

Recommandation 7

Ajouter, dans la *Loi sur les normes du travail*, l'expression « incluant la violence à caractère sexuel » après chaque mention du harcèlement psychologique.

²⁰ La victimisation secondaire est définie, selon Hill, comme des contacts avec des spécialistes et du personnel paraprofessionnel qui, de par leur attitude, traumatisent encore davantage la victime. HILL, James K. (2009). *Guide de traitement des victimes d'actes criminels : application de la recherche à la pratique clinique*, [En ligne], Ottawa, Gouvernement du Canada, 2^e édition, p. 35. [justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/victim/rech-res/hill.pdf].

4.2 La politique en milieu de travail

L'article 18 du projet de loi a pour effet d'ajouter plusieurs éléments aux politiques de prévention des employeurs portant sur le harcèlement psychologique. Le fait d'identifier les méthodes et les techniques qui seront mises en place pour éliminer les risques de harcèlement psychologique, les formations disponibles en la matière, les modalités en place pour faire une plainte ou un signalement, les mesures de protection des personnes, le processus de prise en charge des plaintes de même que les modalités entourant la confidentialité sont, pour nous, un signe clair que la prévention du harcèlement psychologique incluant la violence à caractère sexuel est prise au sérieux. Cela permettra à l'ensemble du personnel d'un milieu de travail de savoir qu'il y a une politique pour contrer le harcèlement tout en lui indiquant où et comment faire une plainte, et de quelle manière elle sera traitée par l'employeur. Nous sommes également favorables à l'intégration de cette politique dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'employeur prévu à la LSST, ce qui assurera sa prise en compte dans les mesures de préventions mises en place dans le milieu de travail. Voilà un très bon pas en avant!

Bémol, toutefois, pour le paragraphe 3 de cette politique. Une tendance est observée quant à la banalisation de la violence à caractère sexuel, et ce, tant de la part des personnes ayant commis l'agression, des victimes, que des témoins ou des personnes qui reçoivent la dénonciation. Face à cette culture que l'on doit changer, il serait faux de croire que l'énonciation des comportements à adopter et de ceux à proscrire serait suffisante pour les enrayer dans les activités sociales liées au travail. C'est par la sensibilisation et la prévention de la violence à caractère sexuel que doit se faire le travail, et l'ajout de ce paragraphe à la politique pourrait laisser penser que cette seule énonciation est suffisante pour ce type d'activité. Nous proposons donc de retirer l'alinéa 3 de cette modification au projet de loi.

Quant aux programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, offerts aux personnes salariées, nous croyons que le paragraphe 2 de la politique devrait aller plus loin et prévoir des programmes distincts pour le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. Il s'agit ici d'une manière de s'assurer que la violence à caractère sexuel n'est pas invisibilisée dans ces programmes, et que les mythes et les stéréotypes entourant cette dernière y sont abordés.

Recommandation 8

Retirer le troisième paragraphe du deuxième alinéa de l'article 18 du projet de loi, soit le paragraphe visant à intégrer dans la politique des recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

Recommandation 9

Modifier le deuxième paragraphe du deuxième alinéa de l'article 18 du projet de loi afin qu'il se lise comme suit :

« les programmes d'information et de formation spécifiques et traitant distinctement du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel qui sont offerts aux personnes salariées; ».

4.3 Confidentialité des règlements

Le projet de loi propose une modification à la LNT par l'ajout de l'article 123.17, qui porte sur la confidentialité des propos, des écrits ou des faits dans le cadre d'un règlement. Cet article prévoit d'emblée que les ententes sont confidentielles, sauf si les parties en conviennent autrement. Or, l'intention derrière la recommandation 71 du rapport du comité d'expertes est justement de permettre aux victimes de conserver ce droit de prendre la parole. En ce sens, on assiste, dans les dernières années, à un mouvement visant à libérer la parole des victimes dans certaines provinces canadiennes et ailleurs dans le monde.

En gros, ces lois encadrent les ententes de non-divulgence entre les parties et remettent dans les mains de la victime la décision d'avoir ou non une telle clause dans l'entente. Elles posent également des conditions pour que ces ententes soient considérées comme valides sur le plan légal. Outre le consentement de la victime, il faut, notamment :

- que la victime ait eu une possibilité réelle raisonnable de recevoir un avis légal indépendant;
- qu'aucune pression n'ait été exercée pour influencer la victime dans le respect de sa décision de donner son accord à la conclusion d'une entente de non-divulgence.

De plus, les lois ou les projets de loi indiquent que, malgré la présence d'une clause de confidentialité dans l'entente, la victime peut parler du contenu de cette entente à certaines personnes, notamment une ou un médecin, une ou un psychologue ou une avocate ou un avocat. Le tout est fait dans l'objectif de protéger les droits de la victime et de lui permettre d'accéder à du soutien pour se libérer des traumatismes qui pourraient suivre cette violence. À ce jour, trois provinces canadiennes ont mis à l'étude ou adopté un projet de loi visant à encadrer les clauses de non-divulgence. À l'Île-du-Prince-Édouard, le *Non-disclosure Agreements Act* a été adopté en 2022. Un projet de loi très similaire est à l'étude en Nouvelle-Écosse. Alors qu'au Manitoba, le projet de loi interdisant les ententes de non-divulgence a été soumis à la Manitoba Law Reform Commission qui, dans son rapport final publié en juin 2023, propose de ne pas mettre en place une telle loi pour le moment. La Manitoba Law Reform

Commission suggère de voir les retombées de ces modifications législatives dans les autres provinces avant d'aller de l'avant avec de telles modifications.

Ce courant est aussi présent à l'international, où plusieurs projets de loi visant à encadrer les ententes de non-divulgence ont été adoptés ou sont actuellement à l'étude, notamment en Irlande, dans plusieurs États américains ainsi qu'au gouvernement fédéral américain.

Plusieurs pays semblent actuellement poursuivre un objectif voulant redonner aux victimes le droit de décider si elles souhaitent ou non parler de la violence à caractère sexuel qu'elles ont vécue.

Or, la modification proposée par le projet de loi actuel aurait l'effet contraire, soit celui de contraindre d'emblée la victime au silence, sauf dans les cas où elle réussit à convenir du contraire avec l'autre partie. Comme le soulignait le rapport du comité d'expertes : « [...] la libération de la parole de la personne victime contribuerait à la cessation définitive du harcèlement sexuel et la reprise de contrôle, tout comme elle constitue un pas vers la guérison pour certaines personnes victimes [...] »²¹.

De plus, connaître le contenu des ententes peut avoir des retombées positives puisque cela permet, collectivement, de prendre conscience des dédommagements accordés et contribue à mettre fin aux tabous entourant la violence à caractère sexuel. C'est un des arguments que soulève le comité d'expertes dans son rapport en soutien à leur recommandation 71 visant à limiter la durée des clauses de non-divulgence. Nous sommes d'avis que l'article 123.17 tel qu'énoncé dans le projet de loi vient renforcer la victimisation secondaire alors que l'objectif initial de la démarche vise le contraire. La proposition d'encadrer les clauses de non-divulgence et de redonner, à la victime, le pouvoir de choisir serait, selon nous, la voie à suivre. Toutefois, une telle proposition d'encadrement de ces ententes dans le cadre du présent projet de loi ne s'appliquerait qu'au droit du travail. Par conséquent, nous recommandons que le législateur évalue la possibilité d'adopter ce type de loi pour l'ensemble des clauses de non-divulgence dans le cadre des dossiers de violence à caractère sexuel.

Dans l'attente de cette évaluation du législateur, nous proposons l'ajout, à la LSST, de la recommandation 70 du rapport du comité d'expertes afin de s'assurer qu'une clause de non-divulgence n'aura pas pour effet d'empêcher qu'un signalement soit fait auprès de la CNESST. De plus, nous recommandons que soit modifié le texte de

²¹ CORTE, Elizabeth, et Julie DESROSIERS (2020). *Rebâtir la confiance : rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*, [En ligne], Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine, p.281. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/violences/Rapport-accompagnement-victimes-AG-VC.pdf].

l'article 25 du projet de loi en y substituant celui prévu à la recommandation 71 de ce même rapport.

Recommandation 10

Confier au législateur le mandat d'évaluer la possibilité d'adopter une loi visant à encadrer les clauses de non-divulgence pour les ententes survenues dans les dossiers de violence à caractère sexuel, à l'image du *Non-disclosure Agreements Act* adopté récemment à l'Île-du-Prince-Édouard.

Recommandation 11

Ajouter au projet de loi la recommandation 70 du rapport du comité d'expertes qui prévoit l'ajout de la disposition suivante à la LSST :

« 4.1 Pour plus de précision, rien dans un contrat ou une convention ne peut limiter le droit de quiconque de signaler à la Commission, à l'employeur, au maître d'œuvre, à l'association accréditée, au représentant en santé et sécurité, à l'agent de liaison en santé et sécurité et au comité de santé et de sécurité, une situation qui expose un travailleur à un risque de violence à caractère sexuel sur le lieu de travail. Une disposition d'une convention ou d'un contrat qui aurait pour effet de limiter ce droit est nulle de nullité absolue. »

Recommandation 12

Remplacer le texte de l'article 25 par celui-ci :

« Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.16, du suivant :

« **123.17.** Lorsqu'une entente conclue entre deux parties à la suite d'une plainte pour violence à caractère sexuel comporte une clause de non-divulgence, la durée d'une telle clause doit être limitée et précisée dans l'entente, à défaut de quoi cette clause est réputée nulle de nullité absolue. »

5. Clauses d'amnistie

Avant d'aborder le sujet des clauses d'amnistie, nous souhaitons insister sur la nécessité de la prévention dans les milieux de travail. C'est d'ailleurs l'objectif premier d'une loi comme celle sur la santé et la sécurité du travail. À ce sujet, et comme nous l'avons mentionné précédemment, nous saluons l'obligation faite à l'employeur d'implanter une politique de prévention visant à contrer les violences à caractère sexuel et le fait que cette obligation soit incluse dans la loi précitée. Nous pensons que c'est la première chose à faire afin de contrer la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail.

Les clauses d'amnistie existent dans la très grande majorité des conventions collectives. Elles ont un objectif très clair qui a d'ailleurs été rappelé dans des sentences arbitrales. Citons à ce propos l'arbitre Denis Provençal :

[26] Le but poursuivi par les clauses d'amnistie est d'amener le salarié à modifier son comportement en regard d'une faute qu'il a commise. En fonction du libellé de la clause d'amnistie, lorsque le salarié commet une faute à une date donnée et qu'il ne commet pas d'autres fautes similaires ou non pendant le délai prédéterminé, l'employeur ne pourra l'invoquer pour lui imposer une mesure disciplinaire plus sévère dans le cadre de la progression des sanctions²².

Le but d'une mesure disciplinaire n'est donc pas de punir, mais de permettre à une personne salariée de modifier son comportement. En ce sens, sans la présence d'une telle clause, une mesure disciplinaire qui lui a été imposée resterait dans son dossier à vie, sans aucune possibilité pour la personne salariée d'avoir un temps de réflexion et de l'amener à s'amender. L'effet produit serait alors le contraire de ce qui est recherché par l'imposition d'une mesure disciplinaire.

Par ailleurs, dans la même sentence, l'arbitre précise à bon droit qu'une clause d'amnistie n'empêche pas un employeur d'imposer une mesure disciplinaire sévère comme une longue suspension ou même un congédiement. En ce sens, un employeur n'est pas obligatoirement tenu de respecter la gradation des sanctions s'il juge que la faute commise est grave et qu'il tient compte d'un ensemble d'éléments liés au contexte dans lequel le comportement fautif s'est produit. Autrement dit, un employeur peut tenir compte des circonstances pertinentes pour imposer une mesure disciplinaire. Nous citons à nouveau M^e Provençal :

[34] La règle et l'application de la progression des sanctions s'apprécient toujours en fonction du contexte de travail et de la nature de la faute commise. Toutefois, elles poursuivent le même but, soit la réhabilitation du salarié lorsque les circonstances le permettent. Cet exercice sera différent selon la faute commise et les responsabilités du salarié dans son travail. Il m'apparaît évident que le contexte de travail et la nature du travail effectué doivent être pris en compte dans l'évaluation d'une mesure disciplinaire à imposer à un salarié. Une même faute, comme le fait de ne pas se présenter au travail, sera située dans son contexte et appréciée différemment s'il s'agit d'un travail de policier, de pilote d'avion, d'éducatrice en garderie, d'un travailleur d'usine ou d'un marché d'alimentation. [...]

²² *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires du CSSS Gatineau – FIQ c. CISSS de l'Outaouais (installations C.S.S.S. de Gatineau) (2018). CanLII 58358 (QCSAT).*

[36] [...] C'est à l'employeur qu'il revient de décider, à chaque situation, quelle est la mesure disciplinaire appropriée, compte tenu de toutes les circonstances [...] ²³.

L'arbitre M^e Carol Girard est du même avis : « [24] [...] La clause d'amnistie ne constitue pas une renonciation de l'employeur à assumer ses obligations mais elle est un des éléments prévus dans la convention collective qu'il doit prendre en considération pour assumer cette obligation ²⁴. »

Ainsi, en présence d'un acte de violence à caractère sexuel, l'employeur pourrait procéder directement au congédiement de la personne fautive s'il juge qu'une telle mesure est justifiée eu égard aux circonstances. L'état du droit actuel permet à un employeur d'utiliser tous les outils nécessaires afin de tenir compte des circonstances précises de l'acte commis, des circonstances aggravantes et conséquemment de choisir la portée de la mesure disciplinaire à imposer incluant la possibilité de procéder directement à un congédiement ²⁵.

Par ailleurs, même si le comportement fautif pouvait venir à l'encontre d'une loi d'ordre public ²⁶, cela ne pourrait justifier d'enlever les effets d'une clause d'amnistie d'une convention collective ²⁷.

Malgré les arguments juridiques qui précèdent, la CSQ est sensible aux violences dans les milieux de travail, et particulièrement à celles à caractère sexuel. La société évolue, et on pourrait argumenter que, depuis le mouvement #MeToo, la population québécoise a une meilleure connaissance des embûches que rencontrent les victimes de la violence à caractère sexuel. D'ailleurs, le rapport *Rebâtir la confiance* et le rapport du comité d'expertes critiquent le système de justice concernant le traitement des plaintes liées à des agressions sexuelles, en ce qui a trait tant au caractère parfois trop complaisant à l'égard des personnes les ayant commises, qu'aux procédures longues et périlleuses imposées aux victimes. Les rapports font plusieurs recommandations pour alléger les processus et pour que plus de fermeté soit manifestée à l'égard des personnes ayant commis des agressions.

En ce sens, nous sommes d'avis qu'il faut, dans le cas précis des violences à caractère sexuel, élever d'un cran les modalités réservées au traitement de ce type

²³ *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires du CISSS Gatineau – FIQ c. CISSS de l'Outaouais (installations CISSS de Gatineau)* (2018). CanLII 58358 (QCSAT).

²⁴ *Fortier c. Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Saguenay–Lac-Saint-Jean* (2012). CanLII 17484 (QCSAT). La sentence a été maintenue par la Cour supérieure dans le cadre d'une requête en révision judiciaire : *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Saguenay–Lac-Saint-Jean (CRDI) c. Girard* (2013). CanLII 21 (QCCS).

²⁵ Voir par exemple *Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc. c. Chantier Davie Canada inc.* (2018). CanLII 26843 (QCSAT), par. 260 et les suivants.

²⁶ On pense ici à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou encore à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*.

²⁷ Voir à cet effet *Centre de santé et de services sociaux de Gatineau c. Dubois* (2010). CanLII 1058 (QCCS).

de dossier dans les milieux de travail. Toutefois, le libellé de l'article 97.1, qui cherche à tempérer les effets des clauses d'amnistie, vise trop large en prenant une assise sur toute inconduite relative à la violence physique ou psychologique. En tentant d'élargir sa portée de façon à englober le plus de conduites potentiellement fautives, au-delà de la violence à caractère sexuel, le projet de loi ouvre la porte à de multiples débats et contestations qui risquent d'ébranler la paix industrielle dans plusieurs milieux. Par exemple, un employeur pourrait-il qualifier de violente la conduite d'une personne représentante syndicale parce qu'elle a mis sa main sur la table ou a haussé le ton lors d'une rencontre il y a plusieurs années et conséquemment chercher des motifs pour justifier un congédiement? Il ne faudrait certes pas se retrouver dans une situation où les syndicats auront l'obligation de contester systématiquement toutes les mesures disciplinaires, paralysant ainsi les tribunaux d'arbitrage par crainte que les employeurs se mettent à qualifier chaque geste de violent pour se soustraire à la clause d'amnistie alors que l'objectif de la loi est d'identifier la violence à caractère sexuel, de s'y attaquer et de la prévenir.

Ainsi, nous proposons d'une part d'harmoniser la portée du nouvel article 97.1 avec l'objectif de la loi, c'est-à-dire de viser la violence à caractère sexuel. D'autre part, nous proposons que, si l'employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire liée à une inconduite relative à de la violence à caractère sexuel, il puisse tenir compte d'une mesure disciplinaire passée lorsque les circonstances le justifient si la mesure disciplinaire a été imposée durant les cinq années précédentes²⁸. La recommandation qui suit va en ce sens.

Recommandation 13

Modifier l'article 97.1 du projet de loi n° 42 afin qu'il se lise comme suit :

« **97.1.** Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1), de tenir compte, lorsque les circonstances le justifient, d'une mesure disciplinaire qui a été imposée dans les cinq années précédentes à cette personne en raison d'une inconduite de même nature. »

²⁸ Nous estimons que le délai de cinq ans constitue un juste équilibre entre la protection des personnes salariées contre les violences à caractère sexuel dans les milieux de travail et la possibilité d'une personne salariée de disposer de cinq ans pour modifier son comportement.

6. Modifications générales souhaitées

Enfin, nous souhaitons porter à l'attention de la Commission d'autres recommandations du rapport du comité d'expertes qui devraient, selon nous, se retrouver dans le présent projet de loi.

6.1 Traitement équitable des lésions psychologiques et physiques

Actuellement, dans les réclamations soumises à la CNESST, les lésions physiques et psychologiques ne reçoivent pas le même traitement. Pour les lésions physiques, les coûts des traitements de physiothérapie ou d'ergothérapie par exemple sont remboursés dès qu'ils sont prescrits par une professionnelle ou un professionnel de la santé. Une personne aux prises avec une lésion psychologique, bien qu'elle détienne une ordonnance provenant d'une ou d'un professionnel de la santé, doit attendre une décision favorable dans son dossier pour avoir accès aux remboursements des soins psychologiques ou psychothérapeutiques.

Ce traitement différencié, en plus de créer une iniquité entre les personnes réclamantes, vient allonger considérablement les délais pour les victimes pour avoir accès aux soutiens dont elles ont besoin puisqu'au délai de traitement de dossier s'ajoutent également les délais pour accéder aux personnels professionnels.

Ainsi, nous sommes d'avis que la recommandation 15 du rapport du comité d'expertes, qui proposait qu'un remboursement, par la CNESST, des frais de psychothérapie dès que ceux-ci sont prescrits par une ou un membre du personnel professionnel de la santé, fasse partie intégrante du projet de loi n° 42, et ce, pour l'ensemble des dossiers de réclamation déposés à la CNESST.

Recommandation 14

Faire en sorte que la CNESST permette le remboursement du coût des traitements de psychothérapie dès lors que ceux-ci sont prescrits par le personnel professionnel de la santé qui a charge et que le travailleur a déposé une réclamation à la CNESST.

6.2 Le Tribunal administratif du travail et son équipe spécialisée

Découlant des recommandations du rapport *Rebâtir la confiance*, c'est en 2021 que le Québec a adopté la *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale*²⁹. En janvier 2022, le gouvernement annonce la mise en place de projets pilotes dans 5 districts judiciaires pour ensuite

²⁹ QUÉBEC (2023). *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale, chapitre T-15.2, à jour au 25 octobre 2023*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/T-15.2].

annoncer, en mai 2022, l'ajout de 5 districts additionnels. Pourquoi ces tribunaux spécialisés? Pour permettre aux victimes d'avoir accès à un accompagnement tout au long du processus judiciaire, et ce, à partir du dépôt de la plainte.

Dans son rapport, le comité d'expertes fait une recommandation voulant qu'une division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel soit instituée au sein du Tribunal administratif du travail (TAT) (recommandation 57). Le comité propose également que les recommandations 143 à 145 du rapport *Rebâtir la confiance* soient intégrées dans les *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* (recommandation 58). Il s'agit ici d'offrir aux victimes un programme de préparation au témoignage, des salles d'attente séparées ainsi que des mesures d'aide au témoignage. Trois autres recommandations du comité d'expertes visaient également le TAT (recommandations 59, 60 et 61).

Lors du dépôt du projet de loi n° 42, le ministre a fait l'annonce de la mise en place d'une équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel composée de juges et de conciliatrices et conciliateurs en précisant que ces derniers seraient dûment formés en matière de violence à caractère sexuel³⁰. Pourtant, rien dans le présent projet de loi ne prévoit de façon pérenne le fonctionnement de cette équipe spécialisée ni l'accompagnement des personnes plaignantes.

Il nous apparaît essentiel, devant le lot d'obstacles auxquels les victimes doivent faire face, de prévoir un encadrement légal pour cette équipe spécialisée du TAT comprenant les recommandations 58 à 61 du rapport du comité d'expertes.

Recommandation 15

Prévoir un cadre légal pour l'équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au Tribunal administratif du travail comprenant les recommandations 58 à 61 du rapport du comité d'expertes.

6.3 Journées d'absence rémunérées pour les victimes de violence à caractère sexuel et de violence conjugale

Actuellement, le Québec fait piètre figure en matière de protections offertes aux victimes de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel. La *Loi sur les normes du travail* prévoit, à l'article 79.7, que les 2 premiers jours d'absence sont rémunérés si la personne salariée cumule plus de 3 mois de service. Elle prévoit

³⁰ CABINET DU MINISTRE DU TRAVAIL ET MINISTRE RESPONSABLE DE LA RÉGION DE LA MAURICIE ET DE LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC (2023). *Le ministre Jean Boulet présente 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* (23 novembre). Repéré à 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.

également, par le biais de l'article 79.1, qu'une victime peut s'absenter sur une plus longue durée allant de 26 à 104 semaines selon les situations, et ce, sans rémunération.

Ailleurs au pays, sept provinces offrent un nombre plus élevé de journées d'absence rémunérées. La Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick proposent cinq jours d'absence rémunérés alors que les provinces de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse prévoient trois jours d'absence rémunérés. Les lieux de travail sous compétence fédérale offrent, quant à eux, cinq jours d'absence rémunérés auxquels s'ajoutent cinq jours d'absence non rémunérés.

Ces deux jours d'absence prévus dans la LNT sont bien insuffisants pour répondre aux besoins des victimes de violence à caractère sexuel ou de violence conjugale. Elles peuvent avoir à consulter pour obtenir des soins médicaux, de l'aide d'organismes spécialisés, de la psychothérapie et de l'aide juridique. Cette liste n'est pas exhaustive, et à cela nous devons ajouter, pour les victimes de violence conjugale, des absences pour déménager du domicile conjugal. Si leur dossier se judiciairise, les absences pour préparation ou participation aux instances judiciaires s'ajoutent à cette liste déjà bien longue.

Bien que ces deux enjeux revêtent un caractère qui semble bien personnel et individuel, il n'en est rien. La violence conjugale et la violence à caractère sexuel sont deux enjeux de société pour lesquels doivent s'appliquer un partage des responsabilités et la mise en place de mesures de soutien pour permettre aux victimes de se relever de ces violences. Le Québec devrait rattraper son retard et offrir, par le biais de la LNT, 10 jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence à caractère sexuel et de violence conjugale.

Recommandation 16

Ajouter, à la LNT, l'équivalent de 10 jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel.

Conclusion

Le projet de loi n° 42 arrive à un moment décisif où la société québécoise doit prendre un nouveau virage dans le traitement de la violence à caractère sexuel. Les deux rapports qui ont été rédigés sur le sujet ont fait état qu'il est temps de changer les pratiques et les procédures, jugées trop longues et complexes pour les victimes qui souhaitent porter plainte, sortir de l'isolement et prendre la parole. En ce sens, le projet de loi n° 42 fait un pas en avant. Mais il demeure perfectible, autant pour ce qui est d'une plus grande simplicité dans l'introduction des différentes définitions, que dans les façons de porter plainte. Le traitement équitable de toutes les personnes

victimes de violence à caractère sexuel, que ce soit au travail ou ailleurs, par le biais de la LATMP ou de la LNT, semble avoir été mis de côté par le projet de loi.

Par ailleurs, nous croyons nécessaire de traiter avec parcimonie les clauses d'amnistie dans les conventions collectives. Ces clauses ont leur importance. En offrant à la personne salariée une période pour se remettre en question et modifier son comportement, on permet une réelle réhabilitation et on agit en prévention. Les retirer ou annuler complètement leur effet reviendrait à punir. Or, tout notre système législatif repose sur la notion de pardon, même en droit criminel. Pourquoi traiterions-nous les personnes commettant des agressions au travail de manière différente?

Tous ces motifs nous ont amenés à faire les recommandations contenues dans le présent mémoire. Nous espérons avoir fait nous aussi un pas en avant dans ce débat de société entourant la violence à caractère sexuel et son traitement. Notre souhait le plus sincère est d'agir en prévention pour le bien des victimes et des milieux de travail.

Liste des recommandations

Recommandation 1

Faire en sorte que les audiences de toute plainte ou de tout grief relatifs à de la violence à caractère sexuel comprennent automatiquement la tenue de conférences préparatoires si l'une ou l'autre des parties au litige en fait la demande.

Recommandation 2

Modifier le projet de loi afin que l'ensemble des délais de prescription, tant en vertu de la LATMP que de la LNT, soient levés pour toutes réclamations ou toutes plaintes relatives à de la violence à caractère sexuel, et ce, afin d'assurer une cohérence avec les principes du *Code civil* et d'offrir aux victimes des délais de recours identiques et imprescriptibles.

Recommandation 3

Modifier le deuxième alinéa de l'article 4 du projet de loi afin qu'il se lise ainsi :

« **28.0.1.** Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale, l'un des mandataires au service de ce dernier ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur. »

Recommandation 4

Modifier le troisième alinéa de l'article 4 du projet de loi afin qu'il se lise ainsi :

« **28.0.2.** La maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle. »

Recommandation 5

Retirer les articles 12 et 13 du projet de loi.

Recommandation 6

Afin d'assurer une concordance entre les différentes définitions de la violence à caractère sexuel dans les lois du travail, modifier l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* afin qu'il se lise ainsi :

« **81.18.** Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend la violence à caractère sexuel telle que définie à l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

« Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. »

Recommandation 7

Ajouter, dans la *Loi sur les normes du travail*, l'expression « incluant la violence à caractère sexuel » après chaque mention du harcèlement psychologique.

Recommandation 8

Retirer le troisième paragraphe du deuxième alinéa de l'article 18 du projet de loi, soit le paragraphe visant à intégrer dans la politique des recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

Recommandation 9

Modifier le deuxième paragraphe du deuxième alinéa de l'article 18 du projet de loi afin qu'il se lise comme suit :

« les programmes d'information et de formation spécifiques et traitant distinctement du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel qui sont offerts aux personnes salariées; ».

Recommandation 10

Confier au législateur le mandat d'évaluer la possibilité d'adopter une loi visant à encadrer les clauses de non-divulgence pour les ententes survenues dans les dossiers de violence à caractère sexuel, à l'image du *Non-disclosure Agreements Act* adopté récemment à l'Île-du-Prince-Édouard.

Recommandation 11

Ajouter au projet de loi la recommandation 70 du rapport du comité d'expertes qui prévoit l'ajout de la disposition suivante à la LSST :

« 4.1 Pour plus de précision, rien dans un contrat ou une convention ne peut limiter le droit de quiconque de signaler à la Commission, à l'employeur, au maître d'œuvre, à l'association accréditée, au représentant en santé et sécurité, à l'agent de liaison en santé et sécurité et au comité de santé et de sécurité, une situation qui expose un travailleur à un risque de violence à caractère sexuel sur le lieu de travail. Une disposition d'une convention ou d'un contrat qui aurait pour effet de limiter ce droit est nulle de nullité absolue. »

Recommandation 12

Remplacer le texte de l'article 25 par celui-ci :

« Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.16, du suivant :

« **123.17.** Lorsqu'une entente conclue entre deux parties à la suite d'une plainte pour violence à caractère sexuel comporte une clause de non-divulgateion, la durée d'une telle clause doit être limitée et précisée dans l'entente, à défaut de quoi cette clause est réputée nulle de nullité absolue. »

Recommandation 13

Modifier l'article 97.1 du projet de loi n° 42 afin qu'il se lise comme suit :

« **97.1.** Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1), de tenir compte, lorsque les circonstances le justifient, d'une mesure disciplinaire qui a été imposée dans les cinq années précédentes à cette personne en raison d'une inconduite de même nature. »

Recommandation 14

Faire en sorte que la CNESST permette le remboursement du coût des traitements de psychothérapie dès lors que ceux-ci sont prescrits par le personnel professionnel de la santé qui a charge et que le travailleur a déposé une réclamation à la CNESST.

Recommandation 15

Prévoir un cadre légal pour l'équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au Tribunal administratif du travail comprenant les recommandations 58 à 61 du rapport du comité d'expertes.

Recommandation 16

Ajouter, à la LNT, l'équivalent de 10 jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel.

