

COMITÉ CHARGÉ D'ANALYSER LES RECOURS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET
D'AGRESSIONS SEXUELLES AU TRAVAIL

Prof. Rachel Cox (UQAM)

Prof. Dalia Gesualdi-Fecteau (Université de Montréal)

Prof. Anne-Marie Laflamme (Université Laval)

Rapport final :

**METTRE FIN AU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL :
SE DONNER LES MOYENS POUR AGIR**

Montréal / Québec

10 mars 2023

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS ET DÉDICACE	iii
SOMMAIRE	v
LISTE DES RECOMMANDATIONS	viii
LISTE DES ANNEXES	xxxv
Introduction	1
Partie 1 : Mieux comprendre le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail : le contexte social et juridique	10
Section 1.1 Le contexte social	11
Section 1.2 Survol du cadre juridique applicable en matière de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.....	31
Partie 2 : Réparer et faire cesser : les recours	40
Section 2.1 : La plainte pour harcèlement sexuel à la CDPDJ	41
Section 2.2 La réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	60
Section 2.3 Le recours en matière de harcèlement dans la LNT.....	116
Section 2.4 Le grief pour harcèlement sexuel dans les milieux de travail syndiqués	153
Section 2.5 La plainte pour harcèlement psychologique auprès de la Commission de la fonction publique	175
Section 2.6 Nature des remèdes pouvant être obtenus à l’issue d’un recours en matière de harcèlement sexuel	178
Partie 3 : Se donner les moyens pour agir : les mesures préventives	192
Section 3.1 Le régime de prévention de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> (LSST) ..	193
Section 3.2 Les obligations de prévention qui incombent à l’employeur aux termes de la LNT.....	221
Partie 4 : Instaurer une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du Tribunal administratif du travail (TAT)	228
Section 4.1 Le rôle du TAT dans les litiges en matière de harcèlement sexuel au travail.....	232
Section 4.2 La création d’une Division du TAT spécialisée en matière de violence à caractère sexuel.....	240
Partie 5 : Les enjeux sectoriels	246
Section 5.1 Le secteur de la culture	247
Section 5.2 Le secteur de la construction.....	263

Partie 6 : Les problématiques émergentes : les clauses de non-divulgation et le recours en diffamation	279
Section 6.1 Les clauses de non-divulgation	280
Section 6.2 Les poursuites en diffamation	286
Partie 7 : Une réponse cohérente et adaptée en matière de harcèlement sexuel et d’agression à caractère sexuel dans le cadre du travail	291
Section 7.1 Des services d’information et de soutien psychosocial.....	292
Section 7.2 L’accès à des conseils juridiques.....	295
Section 7.3 La formation	297
Section 7.4 La collecte de données	303
Section 7.5 Reddition de compte	306
Conclusion	307

REMERCIEMENTS ET DÉDICACE

La production de ce rapport volumineux est le fruit d'un travail d'équipe. Nous sommes extrêmement privilégiées d'avoir été accompagnées par une équipe de professionnelles de la recherche extraordinaires. Nous remercions, dans l'ordre dans lequel elles se sont jointes aux travaux du Comité, les personnes suivantes :

M^e Geneviève Richard, coordonnatrice des travaux du Comité

M^e Pascale Lanctôt-Leroy

M^e Isabelle Auclair

Mélanie Ederer

Geneviève Proulx-Masson

Laurence D. Dubuc

Jasmine Razavi

M^e Isabelle Marin

Majda Lamkhioued

De plus, tout au long de nos travaux, nous avons été portées par la réponse chaleureuse et l'engagement spontané de différentes personnes issues d'une grande diversité de milieux. En matière de harcèlement sexuel au travail, le besoin de changement semble faire l'objet d'un large consensus! Sans pouvoir nommer toutes ces personnes, nous les remercions chaleureusement pour le temps et les énergies qu'elles ont généreusement consacrés à la mission du Comité. À ce chapitre, nous remercions notamment les personnes suivantes : M^e Gabriel Hébert-Tétrault, M^e Maryse Lapointe, M^e Jean-Yves Brière, le professeur Pier-Luc Bilodeau, le professeur Jean Bernier, M^e Denis Mailloux, M^e Céline Giguère, la professeure Guylaine Vallée, le professeur Gilles Trudeau, ainsi que la professeure à la retraite Isabelle Gusse.

Nous remercions également Monique Provost pour son travail de transcription des entretiens.

Nos remerciements tout particuliers aux coprésidentes du Comité d'expertes sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, la très honorable Elizabeth Corte et la professeure Julie Desrosiers, pour leur collaboration au cours de notre mandat et notamment pour leurs commentaires judicieux sur les interfaces entre le droit criminel et le droit du travail.

Nous devons nos remerciements sincères aux membres du personnel de la CNESST qui nous ont fourni une assistance précieuse dans l'exécution de nos travaux et qui ont fait la compilation et la validation des analyses des données statistiques contenues dans ce rapport.

Nous sommes également reconnaissantes envers les membres du personnel de la CDPDJ qui ont collaboré avec nous entre autres afin de nous permettre d'examiner les dossiers de plainte en vertu de la Charte en toute confidentialité.

Nous remercions chaleureusement toutes les personnes au sein de la CNESST, de la CDPDJ et du TAT qui ont accepté de s'entretenir avec nous. Nos travaux ont été grandement enrichi par leurs témoignages, leur expertise et leurs idées, nous permettant de réfléchir à des solutions adaptées à « la vraie vie », c'est-à-dire le quotidien de la mise en œuvre des lois que nous avons examinées.

De plus, la collaboration de M^e Maureen Flynn à la Conférence des arbitres ainsi que de M^e Annie Beaudin à la Vice-présidence de la qualité et la cohérence du TAT a également été importante pour l'avancement des travaux du Comité.

Finalement, tout au long de nos travaux, nous avons bénéficié d'une contribution fort appréciée de la part de deux conseillères au Ministère du Travail, madame Janika Tardif et madame Catherine Doucet. Nous tenons à leur exprimer nos sincères remerciements.

DÉDICACE

Ce rapport est dédié à toutes les femmes qui ont témoigné devant le Comité lors de notre consultation publique. Votre conviction que malgré tout, une fois réformé, le cadre juridique peut mieux servir les personnes victimes de harcèlement sexuel nous a portés à redoubler d'efforts pour trouver des mesures précises, concrètes et réalistes pour faire cette réforme tant attendue. Nous espérons que ce rapport sera à la hauteur de vos attentes.

SOMMAIRE

Le harcèlement sexuel demeure monnaie courante dans les milieux de travail québécois. Il produit des effets corrosifs sur le bien-être physique et psychologique des personnes victimes et infléchit indûment le parcours professionnel de celles-ci. Certaines personnes en sont victimes plus que d'autres, dont les jeunes femmes au premier chef, ainsi que les femmes ayant une incapacité et toutes les personnes LGBTQ2. Par ailleurs, le harcèlement sexuel est rarement signalé ou dénoncé à l'employeur.

Si les personnes victimes souhaitent tenter des recours pour obtenir une réparation des torts occasionnés par le harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel, elles sont confrontées à un cadre juridique complexe et fragmenté. Pour réduire les effets préjudiciables de cette complexité, le Comité propose 82 recommandations mettant de l'avant des mesures législatives, ainsi qu'une série de mesures administratives lesquelles pourraient être mises en œuvre dès maintenant.

Plus particulièrement, le Comité souhaite que dorénavant, les personnes victimes qui choisissent de porter plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ne perdent plus les droits qui leur auraient été reconnus si elles avaient porté plainte en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Face à la pluralité des recours, le Comité propose différentes mesures pour tracer de façon prévisible et intelligible l'interface entre les différents régimes, plus particulièrement entre la plainte ou le grief pour harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et le régime d'indemnisation des personnes victimes de lésions professionnelles en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). De plus, le Comité identifie les modifications nécessaires pour que les délais prévus pour tenter des recours en droit du travail tiennent compte du temps dont les personnes victimes ont besoin avant même de dénoncer ce qu'elles ont vécu, rapprochant ces délais de ceux qui existent pour les recours disponibles aux personnes victimes de violence à caractère sexuel en dehors du travail.

Quant aux personnes victimes qui deviennent incapables de travailler, après l'examen des dossiers de réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la LATMP, le Comité constate que pour certaines personnes, le traitement de leur réclamation peut constituer un processus de victimisation secondaire. Les personnes victimes peuvent se voir imposer des exigences de preuve qui outrepassent même celles du droit criminel, les violences qu'elles ont vécues peuvent être banalisées, et celles perpétrées par des collègues et des patrons à l'occasion du travail peuvent être écartées à tort du champ d'application de la Loi. Plusieurs mythes et stéréotypes sur les violences à caractère sexuel sont à l'œuvre. Le Comité recommande l'adoption, dans la LATMP, de deux présomptions visant à infléchir définitivement les dangereux glissements que les mythes et stéréotypes sont susceptibles d'entraîner pour les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.

Dans la presque totalité des plaintes pour harcèlement sexuel ou harcèlement psychologique à caractère sexuel déposées par une personne non syndiquée, celle-ci n'était plus à l'emploi. Le cas échéant, les mesures de réparation octroyées par les tribunaux n'ont qu'une portée individuelle et sous-estiment nettement les torts occasionnés par le harcèlement sexuel ou par une agression à caractère sexuel. Pour s'assurer que les auteurs du harcèlement ne puissent faire d'autres victimes, le Comité recommande que le tribunal puisse ordonner la révision par la CNESST du

programme de prévention (ou du plan d'action, selon le cas) en santé et sécurité applicable dans le milieu de travail visé, et ce, même si la personne victime a quitté son emploi.

La majorité des plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel déposées à la CNESST sont réglées lors de l'étape de la médiation. Le Comité propose qu'à l'avenir, toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel bénéficient de conseils juridiques avant de signer une entente par laquelle elles acceptent de retirer leur plainte. Par ailleurs, lors de la conclusion d'ententes visant à régler une plainte pour harcèlement sexuel, les clauses de non-divulgence représentent une préoccupation grandissante, surtout lorsqu'elles sont imposées aux personnes victimes. Le Comité reconnaît que certaines personnes victimes peuvent souhaiter conclure une entente comportant une clause de non-divulgence mais recommande que de telles clauses soient encadrées quant à leur durée et à leur contenu. Entre autres, l'intérêt public exige que rien ne puisse empêcher une personne de signaler un risque de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel à l'employeur, aux acteurs de la prévention ou à la CNESST.

Phénomène en progression, les personnes victimes qui signalent leur situation peuvent être visées par des poursuites en diffamation intentées par les auteurs du harcèlement. La menace de telles poursuites est susceptible de provoquer un effet de refroidissement sur la dénonciation du harcèlement sexuel. Le Comité recommande plusieurs mesures pour protéger les personnes victimes face aux poursuites en diffamation.

Seul un régime de prévention permet de dépasser des approches qui transfèrent vers la personne victime la responsabilité de contrer le harcèlement sexuel plutôt que de responsabiliser l'ensemble des acteurs du milieu de travail quant à sa prise en charge. Pourtant, le Comité a constaté que les interventions préventives actuelles de la CNESST en matière de harcèlement sexuel se limitent à la vérification de l'existence d'une Politique de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique, n'exigeant qu'un effort minime de la part de l'employeur. De plus, le harcèlement sexuel est invisibilisé dans des notions apparentées (harcèlement psychologique, risques psychosociaux, etc.). Si l'on veut mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail une fois pour toutes, les interventions en amont doivent être repensées. Le Comité propose une intervention ciblée dans le cadre du régime de prévention de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Pour reconnaître la spécificité du harcèlement sexuel et s'assurer que des mesures de prévention ciblées sont déployées dans tous les milieux de travail, le Comité recommande l'adoption d'un règlement sur la prévention de la violence à caractère sexuel.

La question du harcèlement sexuel dans le cadre du travail est un enjeu qui appelle à une action concertée. À cette fin, les différentes vice-présidences de la CNESST -- Normes du travail, Santé et sécurité du travail, Prévention-Inspection -- doivent cesser de travailler en vase clos. Pour que la CNESST soit véritablement une « porte d'entrée unique pour les services en matière de travail » comme le veut sa devise, le Comité propose que celle-ci mette sur pied une ligne d'information sur les droits et recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail. De plus, l'offre de quatre heures de conseils juridiques gratuits aux victimes de violences sexuelles du service REBÂTIR doit être étendue aux victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.

Le Comité avait le mandat de se prononcer sur l'opportunité d'adopter une loi spécifique pour contrer le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail. Il conclut que la création d'un régime distinct des autres institutions et des instances du droit du travail pour les personnes victimes de telles violences ne fera qu'ajouter une couche de complexité à un cadre juridique déjà compliqué et un autre type de recours à la panoplie des recours existants. Le Comité

recommande plutôt une réforme législative pour adapter les institutions et les instances du droit du travail aux particularités du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel et aux besoins des personnes qui en sont victimes. À l'instar du *Tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale* mis sur pied en droit criminel, la création d'une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du Tribunal administratif du travail se pose comme étant la pièce centrale d'une telle réforme.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Nota bene : Les recommandations sont numérotées et listées dans l'ordre dans lequel elles ont été présentées dans le rapport. Toutefois, si la recommandation a été développée dans une autre section que celle où se trouve la plupart des recommandations concernant la même loi, elle est également reproduite à la fin de la section portant sur la loi en question.

LA PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT SEXUEL EN VERTU DE LA CHARTE

RECOMMANDATION # 1 : Afin de réaffirmer la juridiction concurrente du TDP et du TAT pour trancher des litiges de harcèlement discriminatoire dont le harcèlement sexuel, y compris, dans le cas du TDP, à l'égard de la personne mise cause ainsi qu'à l'égard de l'employeur de celle-ci, le Comité recommande l'ajout d'une précision en ce sens à l'Annexe de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT).

Voir la section 2.1 pour le libellé recommandé.

RECOMMANDATION # 2: Compte tenu de l'expertise de la CDPDJ en matière de droits fondamentaux, le Comité recommande que l'article 47 des *Règles de preuve et de procédure* du TAT soit modifié afin de prévoir de façon explicite la possibilité pour la CDPDJ d'intervenir dans des affaires traitant de droits fondamentaux et, plus particulièrement, de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail.

RECOMMANDATION # 3: Le Comité recommande que, dès maintenant, la CDPDJ modifie son processus de traitement des plaintes :

- i. Que la CDPDJ apporte un soutien concret et diligent aux personnes qui se tournent vers elle pour déposer une plainte pour harcèlement sexuel ou pour agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, et ce, notamment lorsque le recours en vertu de la Charte présente de meilleures chances de succès ou se révèle plus approprié qu'une plainte pour harcèlement psychologique, compte tenu des remèdes recherchés;
- ii. Que le recours à la CDPDJ soit maintenu, même en présence d'une lésion professionnelle, en adaptant les remèdes recherchés si la réclamation pour lésion professionnelle est acceptée;
- iii. Que la CDPDJ adapte ses procédures de traitement des plaintes aux besoins particuliers des personnes victimes de violence à caractère sexuel, notamment :
 - a. En offrant un traitement accéléré lors de toute plainte impliquant des allégations de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel;

- b. En minimisant le nombre de personnes à qui la personne plaignante doit exposer sa version des faits (par exemple, la personne chargée de la recevabilité, de l'évaluation et de l'enquête pourrait être la même);
- c. En offrant une formation à l'ensemble du personnel (préposé-es aux renseignements, avocat·es, médiatrices et médiateurs, enquêtrices et enquêteurs) susceptible d'être appelé à interagir avec les personnes portant plainte en lien avec le harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel;
- d. En adaptant le processus de traitement des plaintes pour s'assurer que les personnes ayant moins de 18 ans qui sont victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre de leur travail bénéficient systématiquement de conseils juridiques lors du processus de médiation de leur plainte, et ce, notamment en les informant de leur droit de recevoir de l'aide juridique à ce sujet.

RECOMMANDATION # 79 : Le Comité recommande que la CDPDJ compile des statistiques annuelles sur les plaintes qu'elle reçoit pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

LA RÉCLAMATION POUR LÉSION PROFESSIONNELLE EN VERTU DE LA LATMP

RECOMMANDATION # 4 : Pour cesser la sous-indemnisation des travailleuses et travailleurs de moins de 18 ans et aux études, et qui sont victimes de violence à caractère sexuel, le Comité recommande l'ajout suivant à l'article 80 de la LATMP :

80. L'indemnité de remplacement du revenu d'un étudiant visé dans l'article 10, d'un travailleur qui est un étudiant à plein temps ou d'un enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 est:

1° jusqu'à l'âge de 18 ans, de 50 \$ par semaine;

2° à compter de l'âge de 18 ans, calculée à partir du revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum alors en vigueur; et

(...)

Les paragraphes 1 et 2 du présent article ne s'appliquent pas à l'étudiant visé dans l'article 10, au travailleur qui est un étudiant à plein temps ou à l'enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 qui est victime d'une lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel. Dans ces cas, l'indemnité de remplacement du revenu de l'étudiant ou

de l'enfant est calculée à partir du revenu brut annuel déterminé selon les dispositions du Chapitre III (Indemnités) de la présente Loi.

RECOMMANDATION # 5 : Pour mieux soutenir les médecins qui ont charge des personnes victimes, le Comité recommande que le Collège des médecins diffuse une note de service sur la prise en charge d'une personne victime de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail. Cette note pourrait comprendre des informations sur :

- le cadre juridique;
- l'importance d'inscrire un diagnostic en bonne et due forme sur l'attestation médicale;
- la rémunération et le paiement des services des médecins traitants;
- leurs obligations en tant que médecin désigné par l'employeur pour recevoir copie du dossier médical de la travailleuse ;
- les effets thérapeutiques et anti-thérapeutiques de déposer une réclamation pour lésion professionnelle.

RECOMMANDATION # 6 : Le Comité recommande que la CNESST produise un Guide à l'intention du « professionnel de la santé qui a charge » concernant son rôle dans la prise en charge d'une personne victime de violence à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.

RECOMMANDATION # 7 : Reconnaissant que des mesures de réadaptation spécifiques peuvent s'imposer pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel, le Comité recommande que les conseillères et conseillers en réadaptation de toutes les régions disposent d'outils et de ressources du type « soutien-conseil » leur permettant de connaître la gamme de mesures de réadaptation susceptibles d'être appropriées pour les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 8 : Pour mieux soutenir le « professionnel de la santé qui a charge » d'une personne victime, le Comité recommande que l'IRSST procède à l'élaboration d'une échelle de limitations fonctionnelles pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel (par exemple, éviter le harceleur ou l'agresseur, éviter des lieux de travail semblables à ceux où l'agression a eu lieu, ne pas travailler en solo, etc.).

RECOMMANDATION # 9 : Pour tenir compte de la spécificité de la violence à caractère sexuel et de la connexité inhérente au travail lorsque celle-ci est perpétrée par des personnes de confiance ou à plus forte raison par des personnes en situation d'autorité, le Comité recommande d'ajouter la présomption suivante à la LATMP :

28.3 Lorsqu'une blessure ou une maladie survient à la suite de la violence à caractère sexuel, si cette violence a été perpétrée par l'employeur ou un travailleur ou un mandataire au service de cet employeur, la blessure ou la maladie qui en résulte est présumée être survenue par le fait ou l'occasion du travail.

RECOMMANDATION # 10 : Pour que cesse la banalisation de la violence à caractère sexuel, le Comité recommande que la présomption suivante soit insérée dans la LATMP :

28.2 La maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux de travail est présumée être une lésion professionnelle.

RECOMMANDATION # 11 : Au nom de l'équité pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel dans le cadre de leur travail et pour tenir compte des particularités des violences à caractère sexuel, le Comité recommande que l'352 de la LATMP soient modifié de la façon suivante [voir le passage souligné] :

352. La Commission prolonge un délai que la présente loi accorde pour l'exercice d'un droit ou relève une personne des conséquences de son défaut de le respecter, lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard.

Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.

RECOMMANDATION # 12 : Pour soustraire définitivement la personne victime de violence à caractère sexuel à tout examen de sa faute, et diminuer la cueillette d'informations non pertinentes, le Comité recommande l'ajout suivant (voir les soulignés) à l'article 27 de la LATMP :

27. Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique.

La négligence grossière et volontaire ne peut être invoquée en cas de violence à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 13 : Le Comité recommande de faire traiter, en priorité, toutes les réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel par des agent-es d'indemnisation formé-es en la matière et soutenu-es par des ressources conseil.

RECOMMANDATION # 14 : Le Comité recommande que la CNESST reconnaisse que la charge de travail des agentes d'indemnisation affectées à l'évaluation de l'admissibilité des réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel est plus lourde que pour d'autres types de lésions, et ce, tant sur le plan émotionnel que professionnel et, ainsi, que la durée de l'intervention ne soit pas prise en compte en tant qu'indicateur de leur performance.

RECOMMANDATION # 15 : Pour éviter d'aggraver les conséquences de la violence à caractère sexuel sur les personnes victimes, et traiter celles-ci sur un pied d'égalité avec les personnes victimes de lésions physiques, le Comité recommande que la CNESST permette le remboursement du coût des traitements de psychothérapie dès lors que ceux-ci sont prescrits par le ou la professionnel·le de la santé qui a charge et que la travailleuse a déposé une réclamation à la CNESST.

RECOMMANDATION # 16 : Le Comité recommande que la LATMP soit modifiée pour moduler le droit d'accès au dossier de la lésion professionnelle par l'employeur en l'obligeant à nommer une autre personne pour exercer ce droit :

38. Sous réserve de l'article 38.2, l'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi... (...)

38.2 Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, l'employeur qui exerce son droit d'accès au sens de l'article 38 doit désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel, à cette fin.

Cette personne ne peut pas être une personne visée par la réclamation du travailleur, ni un proche de ce dernier au sens de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (chapitre P-9.2.1).

39. Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès;

il peut, à cette occasion, faire à cet employeur un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

La personne à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis qu'elle reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.

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

RECOMMANDATION # 17 : Pour mieux préserver le droit au respect de la vie privée des personnes victimes, le Comité recommande que lors de l'évaluation de l'admissibilité de la réclamation, la CNESST cesse de faire venir les notes cliniques des thérapies passées subies par des personnes victimes, s'en tenant aux dispositions de la LATMP qui accordent une préséance à l'avis du ou de la médecin traitant·e.

RECOMMANDATION # 18 : En contrepartie de la modulation du droit d'accès au dossier médical de la personne victime de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel, le Comité recommande que les coûts des lésions professionnelles survenues à la suite de la violence à caractère sexuel soient imputés aux employeurs de l'unité :

326. La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi.

Elle peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités lorsque l'imputation faite en vertu du premier alinéa aurait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers ou d'obérer injustement un employeur.

En cas de lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel, la CNESST doit, de sa propre initiative, imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une ou de plusieurs unités. (...)

RECOMMANDATION # 19 : Pour mieux préserver le droit au respect de la vie privée des personnes victimes, le Comité recommande l'ajout d'une disposition à la LATMP stipulant que les personnes victimes de violence à caractère sexuel ne soient pas obligées de déclarer leur lésion professionnelle ni les limitations fonctionnelles qui en découlent à d'autres employeurs :

39.1 À moins que celle-ci ne présente une réclamation pour rechute, récidence ou aggravation en lien avec sa lésion initiale, la victime d'une lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel n'a pas l'obligation de déclarer une telle lésion à un autre employeur assujéti à la présente loi, ni les limitations fonctionnelles qui en découlent, sauf dans la mesure où une telle déclaration est nécessaire pour qu'elle puisse accomplir l'emploi chez cet autre employeur sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et psychique compte tenu de ses limitations fonctionnelles.

RECOMMANDATION # 20 : Pour mettre fin à l'impunité actuelle des employeurs et des collègues qui font subir de la violence à caractère sexuel aux travailleuses et travailleurs dont le statut migratoire n'est pas régularisé, et rendre la Politique de la CNESST conforme aux enseignements des tribunaux, le Comité recommande que la CNESST modifie la section 5 de sa Politique 1.04 portant sur les personnes admissibles et traite dorénavant les réclamations des travailleuses et travailleurs sans statut qui sont victimes de lésions professionnelles à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 21 : Pour que les Vice-présidences de la CNESST agissent de façon concertée, le Comité recommande que la CNESST fasse de l'utilisation de méthodes et de techniques spécifiques pour identifier les risques de violence à caractère sexuel, les éliminer et les contrôler, une condition d'adhésion à toutes les mutuelles de prévention, et qu'elle se prévale de son pouvoir d'exclure un employeur d'une mutuelle de prévention en cas de manquement à l'obligation de protection qui lui incombe en matière de violence à caractère sexuel (art 284.2 LATMP).

RECOMMANDATION # 22 : Pour que les Vice-présidences de la CNESST agissent de façon concertée, le Comité recommande que la CNESST informe systématiquement les personnes qui déposent une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel de leur droit de déposer une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en vertu de la LNT (ou, si elles sont syndiquées, de déposer un grief), y compris dans le cas de violence à caractère sexuel provenant de tiers.

RECOMMANDATION # 23 : Le Comité recommande que la CNESST-IRT :

- signale immédiatement à la CNESST-PI toute réclamation en lien avec la violence à caractère sexuel sur une personne mineure pour que celle-ci en fasse une priorité d'intervention;
- identifie de façon prioritaire toutes les réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel impliquant les personnes de 24 ans et moins et les transmette régulièrement à la CNESST-PI aux fins de l'évaluation de l'opportunité d'une intervention;
- répertorie toutes les réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel et les transmette régulièrement à la CNESST-PI aux fins d'établir des priorités d'intervention.

RECOMMANDATION # 34* : Pour permettre à la personne victime qui a déposé une réclamation pour lésion professionnelle de déposer aussi une plainte pour harcèlement psychologique sans être privée de l'indemnité de remplacement de revenu en attendant l'issue de l'enquête, le Comité recommande que l'article 129 LATMP soit modifié afin de prévoir que pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits par la CNESST-NT, le versement d'une indemnité de remplacement du revenu est réputé dans l'intérêt du bénéficiaire.

129. La Commission peut, si elle le croit à propos dans l'intérêt du bénéficiaire ou dans le cas d'un besoin pressant du bénéficiaire, verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre sa décision sur le droit à cette indemnité si elle est d'avis que la demande apparaît fondée à sa face même.

Pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits par la Division des Normes du travail de la Commission, le versement d'une indemnité de remplacement du revenu est réputé dans l'intérêt du bénéficiaire aux fins de l'alinéa précédent.

**La justification de cette recommandation se trouve dans la section 2.3 (LNT).*

LA PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (LNT)

RECOMMANDATION # 24 : Afin de dissiper toute incertitude et accroître l'intelligibilité de la protection contre le harcèlement, le Comité recommande de modifier l'article 81.19 al. 2 LNT afin

de rendre explicite le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique *incluant de la part de tiers* :

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, **incluant de la part de tiers.**

(...)

RECOMMANDATION # 25 : Afin que les objectifs poursuivis par la modification de 2018 à la LNT se réalisent pleinement, et pour assurer que le fait de porter plainte en vertu de la LNT plutôt qu'en vertu de la Charte ne désavantage pas les personnes victimes de harcèlement sexuel, le Comité recommande d'ajouter un second alinéa à l'article 123.15 LNT qui pourrait se lire ainsi :

En cas de harcèlement discriminatoire incluant le harcèlement à caractère sexuel, même si l'employeur n'a pas fait défaut de respecter ses obligations prévues à 81.19, tous les paragraphes de l'alinéa précédent s'appliquent.

RECOMMANDATION # 26 : Le Comité recommande que l'article 123.16 LNT soit supprimé dans son entièreté (soit le premier et le second alinéa) et remplacé par la disposition suivante :

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

RECOMMANDATION # 27 : Afin que la médiation se déroule dans des conditions équitables et favorisant l'accès à la justice des personnes victimes de harcèlement psychologique à caractère sexuel, le Comité recommande que la personne salariée soit représentée par la DAJ-NT lors de celle-ci. Pour ce faire, le Comité est d'avis que l'article 123.10 LNT devrait être modifié afin de se lire ainsi :

123.10 La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation. **En matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, la Commission doit offrir au salarié de le représenter pendant la médiation.**

RECOMMANDATION # 28 : Le Comité recommande qu'en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, la même personne devrait représenter la personne plaignante à toutes les étapes requérant l'intervention de la DAJ-NT.

RECOMMANDATION # 29 : Concernant le processus administratif de traitement des plaintes au sein de la CNESST-NT :

1. Pour favoriser la dénonciation du harcèlement sexuel et rétablir la confiance du public dans les recours, le Comité recommande que la CNESST-NT traite les dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel de façon prioritaire.
2. Le Comité recommande que la CNESST-NT prenne en compte la lourdeur des dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel sur le plan émotionnel et professionnel dans l'évaluation de la charge de travail du personnel, et notamment que la durée de l'intervention par un membre du personnel de la CNESST-NT ne soit pas prise en compte en tant qu'indicateur de sa performance.
3. Le Comité recommande qu'à tous les paliers d'intervention, certains membres du personnel de la CNESST-NT soient formés de façon plus approfondie sur les tenants et les aboutissants d'une intervention en matière de violence à caractère sexuel, et ce, en adaptant la formation selon qu'il s'agisse de la médiation, de l'enquête ou de la représentation des personnes victimes.
4. Le Comité recommande que La CNESST-NT répertorie de manière systématique les ressources communautaires appropriées (CAVAC, CALAC, GAIHST, etc.) disponibles dans les différentes régions du Québec et réfère les personnes plaignantes à celles-ci. Cette liste doit être mise à jour sur une base régulière.

RECOMMANDATION # 30 : Le Comité recommande que, dans une approche de co-application de la Loi, la CNESST-NT développe des liens institutionnels avec certains organismes qui accompagnent des personnes victimes de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION # 31 : Pour adapter l'approche de médiation de la CNESST à son mandat en matière de harcèlement sexuel, le Comité recommande de modifier ainsi les articles 123.3 et 5 de la LNT.

123.3 La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.

Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.

En matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, cette personne doit avoir été formée quant aux approches de médiation appropriées en matière de violence à caractère sexuel. (...)

5. La Commission surveille la mise en œuvre et l'application des normes du travail. Elle exerce en particulier les fonctions suivantes:

(...)

5° tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mésententes relatives à l'application de la présente loi et des règlements, **en faisant les adaptations nécessaires en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel.**

RECOMMANDATION # 32 : À l'instar de la recommandation 183 du Rapport *Rebâtir la confiance*, nous sommes d'avis qu'il est essentiel que l'ensemble des intervenant-es de la CNESST reçoive une formation générale portant sur le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 33 : Le Comité recommande que la CNESST s'assure qu'à toutes les étapes de traitement d'une plainte ou d'une réclamation, son personnel informe systématiquement les personnes victimes de l'existence du recours en vertu de la LNT et de la possibilité de déposer une réclamation en vertu de la LATMP en cas d'atteinte à la santé, et ce, en leur fournissant des outils appropriés incluant le numéro de la ligne d'information de la CNESST (voir la Recommandation n° 76 à la section 7.1 du présent rapport) et la liste des ressources communautaires en mesure de les aider.

RECOMMANDATION # 34 : Pour permettre à la personne victime qui a déposé une réclamation pour lésion professionnelle de déposer aussi une plainte pour harcèlement psychologique sans être privée de l'indemnité de remplacement de revenu en attendant l'issue de l'enquête, le Comité recommande que l'article 129 LATMP soit modifié afin de prévoir que pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits par la CNESST-NT, le versement d'une indemnité de remplacement du revenu est réputé dans l'intérêt du bénéficiaire.

129. La Commission peut, si elle le croit à propos dans l'intérêt du bénéficiaire ou dans le cas d'un besoin pressant du bénéficiaire, verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre sa décision sur le droit à cette indemnité si elle est d'avis que la demande apparaît fondée à sa face même.

Pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits par la Division des Normes du travail de la Commission, le

versement d'une indemnité de remplacement du revenu est réputé dans l'intérêt du bénéficiaire aux fins de l'alinéa précédent.

RECOMMANDATION # 35 : Le Comité recommande que dès maintenant, la CNESST tienne compte, au-delà du délai pour déposer plainte, des règles juridiques susceptibles de faire en sorte que le recours à la CDPDJ en vertu de la Charte soit plus approprié pour la personne victime (par exemple, la possibilité de poursuivre l'auteur du harcèlement).

RECOMMANDATION # 36 : Le Comité recommande que la CNESST transmette à la CDPDJ des données de nature à permettre à la celle-ci de compiler des données socio-démographiques utiles non seulement sur le nombre, mais aussi sur la nature et la provenance des plaintes.

RECOMMANDATION # 37 : Le Comité recommande également que la formation réciproque CDPDJ-CNESST établie dans le cadre de l'entente s'étende à toutes les personnes intervenant dans ces dossiers, du personnel du Service des renseignements aux avocat-es de la DAJ-NT, et ce, sur une base continue.

RECOMMANDATION # 42* : Pour améliorer l'intelligibilité de la loi et faire en sorte que toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans les milieux de travail syndiqués puissent bénéficier du délai de deux ans prévu par la LNT pour déposer un grief, le Comité est d'avis que l'article 81.20 LNT soit modifié afin de prévoir une obligation d'intégration explicite des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 LNT dans la convention collective. Faute de quoi, l'employeur sera présumé ne pas avoir rendu disponible aux personnes salariées une politique de prévention et de traitement des plaintes comme il se devait de le faire :

81.20 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 doivent être explicitement reproduites dans toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Si la convention collective n'inclut pas les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16, l'employeur est présumé ne pas avoir rendue disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes conforme à la loi.

** La justification de cette recommandation se trouve dans la section 2.4 (grief).*

RECOMMANDATION # 45* : Afin de favoriser une approche concertée à la mise en œuvre des différentes lois qu'administre la CNESST le Comité recommande de modifier la LNT pour accorder au tribunal le pouvoir d'ordonner que le programme de prévention ou le plan d'action de l'employeur soit transmis à la CNESST-PI pour que celle-ci détermine si des mesures de prévention de la violence à caractère sexuel doivent être renforcées chez l'employeur en question.

123.15 Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique;
- 8° ordonner que l'employeur transmette à la Commission, dans un délai déterminé, son programme de prévention ou son plan d'action au sens de l'article 61 de la LSST.**

Rien dans le présent article ne doit être interprété comme empêchant quiconque de signaler une situation jugée non conforme à la LSST à la Commission avant la décision du tribunal.

** La justification de cette recommandation se trouve dans la section 2.6 (nature des remèdes)*

RECOMMANDATION # 71* : Le Comité recommande d'ajouter la disposition suivante à la LNT, ainsi que la mention à l'article 81.20 LNT selon laquelle cette disposition est réputée faire partie intégrante de toute convention collective et entente collective (LSA) :

123.17 Lorsqu'une entente conclue entre les parties à la suite d'une plainte pour harcèlement psychologique 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.

** La justification de cette recommandation se trouve dans la section 6.1 sur les clauses de non-divulgence.*

LE GRIEF ET LE RÉGIME DES RAPPORTS COLLECTIFS

RECOMMANDATION # 38 : Pour améliorer la qualité et la cohérence des décisions des tribunaux d'arbitrage en matière de violence à caractère sexuel, le Comité recommande que le CCTM :

- se prévale de l'article 44 de sa Politique pour déterminer que tous les arbitres doivent suivre une activité de formation sur les violences à caractère sexuel;
- tienne compte du besoin que les arbitres soient formé-es en matière de violence à caractère sexuel lors de son processus de recrutement et plus particulièrement lors de l'analyse des besoins ainsi que lors de la détermination des critères d'évaluation des candidat-es;
- s'assure que la formation des arbitres comprenne un volet sur les recommandations 143 à 145 (salles d'attente séparées, utilisation d'un paravent ou autre mesure d'aide au témoignage, programme de préparation au témoignage) du Rapport *Rebâtir la confiance*.

RECOMMANDATION # 39 : Le Comité recommande que l'article 77 CT soit modifié par l'ajout d'un troisième alinéa :

77. Dans les 10 jours de la réception de l'avis prévu par l'article 75, les parties doivent se consulter sur le choix de l'arbitre; si elles s'entendent, le ministre nomme à ce poste la personne de leur choix. À défaut d'entente, le ministre le nomme d'office.

Un arbitre nommé d'office est choisi sur une liste dressée annuellement par le ministre après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre visé à l'article 12.1 de la Loi sur le ministère du Travail (chapitre M-32.2). Le ministre peut, de la même manière, modifier la liste en cours d'année.

Dans tous les cas, l'arbitre nommé par le Ministre pour entendre un grief soulevant une question de violence à caractère sexuel doit avoir suivi l'activité de formation en matière de violence à caractère sexuel déterminée par la Politique du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

RECOMMANDATION # 40 : Le Comité recommande que la Conférence des arbitres du Québec adopte un Guide des meilleures pratiques en matière de traitement des litiges ayant une composante en lien avec les violences à caractère sexuel et affiche sur son site Internet les arbitres ayant une sensibilité ainsi qu'un intérêt pour les litiges impliquant les violences à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 41 : Afin de contribuer à la réduction des délais, le Comité recommande que les arbitres de grief convoquent systématiquement des conférences préparatoires lors de l'audition des griefs pour harcèlement sexuel ou à la suite d'agression à caractère sexuel. À l'instar de ce que prévoit la LITAT (art 27), cette conférence préparatoire aurait pour but :

1. De définir les questions à débattre lors de l'audience;
2. d'évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
3. d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
4. de planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audience;
5. d'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
6. d'examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audience.

RECOMMANDATION # 42 : Pour améliorer l'intelligibilité de la loi et faire en sorte que toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans les milieux de travail syndiqués puissent bénéficier du délai de deux ans prévu par la LNT pour déposer un grief, le Comité est d'avis que l'article 81.20 LNT soit modifié afin de prévoir une obligation d'intégration explicite des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 LNT dans la convention collective. Faute de quoi, l'employeur sera présumé ne pas avoir rendu disponible aux personnes salariées une politique de prévention et de traitement des plaintes comme il se devait de le faire :

81.20 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 **doivent être explicitement reproduites dans toute convention collective**, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Si la convention collective n'inclut pas les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16, l'employeur est présumé ne pas avoir rendue disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes conforme à la loi.

RECOMMANDATION # 43 : Le Comité recommande que tous les syndicats se dotent de politiques claires et de modes d'intervention efficaces et appropriés pour mieux prévenir le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre de leurs instances ou à l'occasion des activités celles-ci.

LA PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE À CARACTÈRE SEXUEL DEVANT LA CFP

RECOMMANDATION # 44 : Le Comité recommande que les membres de la CFP reçoivent la même formation de base sur les violences à caractère sexuel que les juges du TAT et que les recommandations 143 à 145 du Rapport *Rebâtir la confiance* soient intégrées dans le *Règlement sur la preuve et la procédure de la Commission de la fonction publique* (RLRQ c F-3.1.1, r 3.01).

LES REMÈDES EN VERTU DE LA LNT

RECOMMANDATION # 45 : Afin de favoriser une approche concertée à la mise en œuvre des différentes lois qu'administre la CNESST le Comité recommande d'accorder au TAT le pouvoir d'ordonner que le programme de prévention ou le plan d'action de l'employeur soit transmis à la CNESST-PI pour que celle-ci détermine si des mesures de prévention de la violence à caractère sexuel doivent être renforcées chez l'employeur en question.

123.15 Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique;

8° ordonner que l'employeur transmette à la Commission, dans un délai déterminé, son programme de prévention ou son plan d'action au sens de l'article 61 de la LSST.

Rien dans le présent article ne doit être interprété comme empêchant quiconque de signaler une situation jugée non conforme à la LSST à la Commission avant la décision du tribunal.

Voir aussi la recommandation # 54 pour la disposition miroir dans la LSST.

LE RÉGIME DE PRÉVENTION DE LA LSST

RECOMMANDATION # 46 : Le Comité recommande de reconnaître que la violence à caractère sexuel peut constituer un danger sérieux pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique permettant d'exercer un droit de refus, par l'ajout suivant à l'article 12 LSST :

12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Pour plus de précision, une situation de violence à caractère sexuel peut constituer un danger au sens du premier alinéa.

RECOMMANDATION # 47 : Le Comité recommande de former, sur une base continue, le personnel de la CNESST-PI en matière de violence à caractère sexuel, notamment sur :

- les facteurs de risque pour le harcèlement sexuel et l'agression à caractère sexuel, incluant les circonstances, les lieux et les moments où les travailleuses et travailleurs sont à risque;
- les moyens spécifiques pour identifier, corriger et contrôler les risques.

RECOMMANDATION # 48 : Le Comité recommande qu'une disposition spécifique permette à l'inspecteur d'ordonner la tenue, par un tiers neutre et possédant les compétences requises, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel, et ce, aux frais de l'employeur. L'article 180 de la LSST pourrait être ainsi modifié :

180. En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut:

1° enquêter sur toute matière relevant de sa compétence;

2° exiger de l'employeur ou du maître d'oeuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel;

3° prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature notamment à même les objets utilisés par les travailleurs; il doit alors en informer l'employeur et lui retourner, après analyse, l'objet ou les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire;

4° faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;

5° exiger de l'employeur, du maître d'oeuvre ou du propriétaire, pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil, une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte ou une attestation prévue par l'article 54;

6° installer, dans les cas qu'il détermine, un appareil de mesure sur un lieu de travail ou sur un travailleur si ce dernier y consent par écrit ou ordonner à l'employeur d'installer un tel appareil et ce, dans un délai et dans un endroit qu'il désigne, et obliger l'employeur à transmettre les données recueillies selon les modalités qu'il détermine;

7° se faire accompagner par une ou des personnes de son choix dans l'exercice de ses fonctions;

8° exiger la tenue, par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience ou les qualités requises que précise l'inspecteur, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel, et ce, aux frais de l'employeur.

RECOMMANDATION # 49 : Le Comité recommande que la CNESST adopte une Planification stratégique pluriannuelle en matière de violence à caractère sexuel laquelle identifie les personnes âgées de 24 ans et moins parmi les clientèles-cibles.

RECOMMANDATION # 50 : Le Comité recommande que la CNESST établisse dès maintenant le principe de « Tolérance zéro » aux agressions à caractère sexuel perpétrées sur des travailleuses et travailleurs d'âge mineur.

RECOMMANDATION # 51 : Le Comité recommande de faire en sorte que les situations de violence à caractère sexuel menant à une lésion professionnelle pour les personnes victimes ayant moins de 18 ans soient l'objet de déclaration obligatoire par l'ajout d'un article à la LSST :

62.1 L'employeur doit informer la Commission par le moyen de communication le plus rapide et, dans les 24 heures, lui faire un rapport écrit selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement, de tout événement entraînant, pour un travailleur de moins de 18 ans, une blessure ou une maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 52 : Le Comité recommande que la CNESST adopte un règlement encadrant la prévention de la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail.

À défaut par la CNESST d'adopter le Règlement dans un délai raisonnable, le Comité recommande que le gouvernement adopte lui-même un tel règlement, et ce, comme le prévoit l'article 225 LSST.

RECOMMANDATION # 53 : Pour renforcer la protection contre la violence à caractère sexuel pour les travailleuses et travailleurs les plus à risque, le Comité recommande d'adopter l'ajout suivant à la LSST :

51.02 Pour plus de précision, l'obligation de protection à l'égard du travailleur exposé à une situation de violence à caractère sexuel incombe à l'employeur, à l'employeur qui loue ou prête les services d'un travailleur à son emploi, à la personne qui utilise ces services et à tout autre employeur dont un travailleur se trouve sur le lieu de travail du travailleur exposé à une telle situation.

RECOMMANDATION # 54 : Afin de favoriser une administration concertée et cohérente, par la CNESST, des différentes lois dont elle est responsable, le Comité recommande l'ajout de la disposition suivante à la LSST :

61.3 Lorsqu'un programme de prévention ou un plan d'action est transmis à la Commission à la suite d'une décision du tribunal, la Commission peut dans le délai qu'elle détermine, ordonner à l'employeur de modifier le contenu du programme de prévention ou du plan d'action. L'employeur transmet le programme de prévention ou le plan d'action modifié au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au représentant en santé et en sécurité, à l'agent de liaison et au plaignant.

Voir aussi la recommandation # 45 pour la disposition miroir dans la LNT.

RECOMMANDATION # 55 : Le Comité recommande un ajout à l'article 180 LSST pour prévoir explicitement la possibilité que l'inspecteur de la CNESST-PI se fasse accompagner par un enquêteur ou une enquêtrice de la CNESST-NT lors de son enquête, et ce, pour documenter, le cas échéant, les failles de la prise en charge du risque de harcèlement sexuel :

180. En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut:

1° enquêter sur toute matière relevant de sa compétence;

2° exiger de l'employeur ou du maître d'oeuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel;

3° prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature notamment à même les objets utilisés par les travailleurs; il doit alors en informer l'employeur et lui retourner, après analyse, l'objet ou les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire;

4° faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;

5° exiger de l'employeur, du maître d'oeuvre ou du propriétaire, pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil, une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte ou une attestation prévue par l'article 54;

6° installer, dans les cas qu'il détermine, un appareil de mesure sur un lieu de travail ou sur un travailleur si ce dernier y consent par écrit ou ordonner à l'employeur d'installer un tel appareil et ce, dans un délai et dans un endroit qu'il désigne, et obliger l'employeur à transmettre les données recueillies selon les modalités qu'il détermine;

7° se faire accompagner par une ou des personnes de son choix dans l'exercice de ses fonctions, **incluant une personne désignée aux fins d'une enquête au sens de l'article 108 de la Loi sur les normes du travail.**

RECOMMANDATION # 56 : Le Comité recommande que les personnes représentantes en santé et sécurité du travail, les personnes agentes de liaison en santé et sécurité du travail ainsi que les membres des comités de santé et de sécurité du travail reçoivent une formation qui leur est spécifique d'un total de quatre (4) heures sur les violences à caractère sexuel et la façon de les prévenir, et que cette formation soit donnée en présentiel.

RECOMMANDATION # 70* : Pour s'assurer que les transactions conclues à la suite de la violence à caractère sexuel survenue dans le cadre du travail ne puissent avoir pour effet d'empêcher des signalements permettant de protéger des travailleuses et travailleurs exposés à la violence à caractère sexuel sur les lieux de travail, le Comité recommande que la disposition suivante soit ajoutée 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.

**La justification de cette proposition se trouve dans la section 6.1 de ce rapport sur les clauses de non-divulgaration.*

RECOMMANDATION # 72* : Pour favoriser la prise de parole en matière de violence à caractère sexuel au travail et mettre à l'abri les employeurs qui agissent de bonne foi pour mettre fin à celle-ci, ainsi que les personnes victimes qui font un signalement et d'autres acteurs de la prévention, le Comité recommande d'adopter une nouvelle disposition dans la LSST :

51.01 Une personne ne peut être poursuivie en justice en raison d'actes accomplis par elle de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, de ses droits ou de ses obligations à l'égard de la protection du travailleur exposé à une situation de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail.

**La justification de cette proposition se trouve dans la section 6.2 de ce rapport sur les poursuites en diffamation.*

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (TAT)

RECOMMANDATION # 57 : Le Comité recommande qu'une Division en matière de violence à caractère sexuel au TAT soit créée au sein de la LITAT, et que les juges nommé-es pour siéger à cette Division possèdent une expertise en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel et soient formé-es sur une base continue dans ces matières.

RECOMMANDATION # 58 : Le Comité recommande 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* (RLRQ c T-15.1, r 1.1).

RECOMMANDATION # 59 : Le Comité recommande que le personnel de la conciliation du TAT soit soutenu par des ressources conseil en matière d'adaptation de ce mode de règlement à des litiges soulevant un enjeu de violence à caractère sexuel et que le temps additionnel requis par le déroulement en toute sérénité du processus de conciliation dans ce type de dossiers soit pris en compte dans sa charge de travail.

RECOMMANDATION # 60 : Le Comité recommande que si une affaire a été fixée au rôle de la Division en matière de violence à caractère sexuel, le nom des personnes impliquées soit omis dans la décision rendue, à moins que la personne victime de violence à caractère sexuel présente par écrit une demande à l'effet contraire.

RECOMMANDATION # 61 : Le Comité recommande que l'ensemble des juges nommé-es au TAT bénéficient d'une formation de base sur les mythes et préjugés avec lesquels composent les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel ainsi que sur les facteurs de risque et la prévention en ces matières dans le cadre du travail.

LE SECTEUR DE LA CULTURE

RECOMMANDATION # 62 : Le Comité recommande que le gouvernement rende l'octroi de financement public des projets dans le secteur de la culture conditionnel à l'adoption de mesures de prévention spécifiques en matière de harcèlement sexuel.

LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

RECOMMANDATION # 63 : Le Comité recommande qu'outre le cours de 30 heures sur la santé et la sécurité dispensé par l'Association sectorielle paritaire pour pouvoir travailler dans le secteur de la construction, les travailleuses et travailleurs suivent aussi un cours de quatre (4) heures sur les violences à caractère sexuel avant de pouvoir obtenir l'attestation nécessaire.

RECOMMANDATION # 64 : Afin d'outiller les employeurs, le Comité recommande que les entrepreneurs du secteur de la construction en démarche pour obtenir ou, lorsque requis, renouveler leur licence RBQ suivent une formation obligatoire en présence de quatre (4) heures en matière de violence à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 65 : Le Comité recommande qu'une consultation soit menée auprès des parties prenantes sur l'opportunité d'imposer une obligation contractuelle au sujet de la présence des femmes dans le secteur, qu'il s'agisse de chantiers R-20 ou non.

RECOMMANDATION # 66 : Le Comité recommande que l'article 62 de la Loi R-20 soit modifié afin qu'en matière de harcèlement psychologique, l'entrepreneur puisse être reconnu comme un coemployeur. Ce faisant, l'employeur et l'entrepreneur pourraient être tenus conjointement et solidairement responsables des obligations prévues à l'article 81.19 LNT.

RECOMMANDATION # 67 : Le Comité recommande la modification de l'article 196 LSST par l'ajout d'un second alinéa :

196. Le maître d'œuvre doit respecter au même titre que l'employeur les obligations imposées à l'employeur par la présente loi et les règlements notamment prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur de la construction.

Le maître d'œuvre doit notamment prendre des mesures spécifiques pour assurer la protection du travailleur de la construction exposé sur les lieux de travail à une situation de violence à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 68 : Le Comité recommande que la LCOP soit modifiée afin que l'Autorité des marchés publics dispose de la possibilité de refuser à une entreprise de lui accorder ou de lui renouveler une autorisation ou révoquer une autorisation si celle-ci a été déclarée coupable d'une infraction en vertu de l'article 237 LSST en lien avec l'article 196 LSST, deuxième alinéa, tel que modifié. Cette approche serait conforme à la finalité de la LCOP, qui prévoit que toute entreprise partie à un contrat public ou à un sous-contrat public doit satisfaire aux exigences élevées d'intégrité auxquelles le public est en droit de s'attendre d'une partie à un tel contrat. Rappelons que la LCOP a été modifiée dans la foulée de l'adoption, le 7 décembre 2012, de la *Loi sur l'intégrité en matière de contrats publics*.

RECOMMANDATION # 69 : Le Comité recommande que l'article 26 de la Loi R-20 soit modifié afin que l'agression à caractère sexuel soit ajoutée aux infractions énumérées à l'article 26 de la Loi R-20.

LES CLAUSES DE NON-DIVULGATION

RECOMMANDATION # 70 : Pour s'assurer que les transactions conclues à la suite de la violence à caractère sexuel survenue dans le cadre du travail ne puissent avoir pour effet d'empêcher des signalements permettant de protéger des travailleuses et travailleurs exposés à la violence à caractère sexuel sur les lieux de travail, le Comité recommande que la disposition suivante soit ajoutée 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 # 71 : Le Comité recommande d'ajouter la disposition suivante à la LNT, ainsi que la mention à l'article 81.20 LNT selon laquelle cette disposition est réputée faire partie intégrante de toute convention collective et entente collective (LSA) :

123.17 Lorsqu'une entente conclue entre les parties à la suite d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel comporte une clause de non-divulgation, 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.

LES POURSUITES EN DIFFAMMATION

RECOMMANDATION # 72 : Pour favoriser la prise de parole en matière de violence à caractère sexuel au travail et mettre à l'abri les employeurs qui agissent de bonne foi pour mettre fin à celle-ci, ainsi que les personnes victimes qui font un signalement et d'autres acteurs de la prévention, le Comité recommande d'adopter une nouvelle disposition dans la LSST :

51.01 Une personne ne peut être poursuivie en justice en raison d'actes accomplis par elle de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, de ses droits ou de ses obligations à l'égard de la protection du travailleur exposé à une situation de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail.

RECOMMANDATION # 73 : Afin de limiter l'effet de refroidissement qu'une poursuite en diffamation est susceptible de produire sur la personne ayant déposé un recours en lien avec le harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel dans le contexte du travail, le Comité recommande que les procédures visant l'obtention de dommages et intérêts incluant punitifs intentées par la personne mise en cause et/ou l'employeur contre celle-ci soient suspendues, et ce, tant et aussi longtemps que les recours en lien avec le harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel dans le contexte du travail ne seront pas épuisés.

RECOMMANDATION # 74 : Advenant qu'à l'issue du recours de la personne victime, la poursuite civile en diffamation se poursuive, le Comité recommande que la personne victime ait accès à l'aide juridique, sans égard à ses revenus et actifs aux fins de l'admissibilité financière à l'aide juridique.

RECOMMANDATION # 75 : Les poursuites civiles n'étant pas systématiquement couvertes par le régime d'aide juridique, le Comité recommande de modifier l'article 4.7(9) de la *Loi sur l'aide juridique* afin qu'il y soit clarifié qu'un mandat d'aide juridique peut être octroyé en cas de poursuite en diffamation faisant suite à une dénonciation faite dans le contexte de l'exercice d'un recours en lien avec la violence à caractère sexuel survenue dans le contexte du travail.

UNE APPROCHE CONCERTÉE AU HARCÈLEMENT SEXUEL

RECOMMANDATION # 76 : Le Comité recommande que la CNESST offre à la population québécoise un service d'information sur les droits et les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le monde du travail (salarie ou non), ainsi que sur les obligations des employeurs en ces mêmes matières, et ce, via une ligne téléphonique, opérant en plusieurs langues, durant les heures habituelles de travail mais aussi en-dehors de ces heures, et ce, pour pouvoir rejoindre l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qui en ont besoin.

RECOMMANDATION # 77 : Le Comité recommande que le gouvernement accorde aux groupes communautaires offrant un service d'aide et d'information aux personnes victimes le financement nécessaire à la consolidation et à l'expansion de leurs services d'accompagnement psychosocial, et ce, dans toutes les régions du Québec.

RECOMMANDATION # 78 : Le Comité recommande que le service de consultation juridique REBÂTIR soit, dans les meilleurs délais, doté des effectifs nécessaires pour poursuivre le développement de son offre de services dans le domaine du droit du travail et du droit relatif aux droits de la personne.

RECOMMANDATION # 79 : Le Comité recommande que la CDPDJ compile des statistiques annuelles sur les plaintes qu'elle reçoit pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

RECOMMANDATION # 80 : Pour tracer le portrait de la violence à caractère sexuel dans le cadre du travail et ainsi mieux orienter les stratégies de prévention, le Comité recommande que la CNESST code à la fermeture tous les dossiers en lien avec la violence à caractère sexuel, et ce, entre autres, à la lumière de l'obligation qui incombe à l'employeur de protéger les travailleuses et travailleurs exposé-es à la violence sur le lieu de travail (art 51(16) LSST).

Le Comité recommande aussi que la CNESST compile systématiquement des données sur le statut syndical des personnes réclamantes ainsi que la présence d'autres recours à la CNESST en lien avec les mêmes faits (dossiers conjoints).

Le Comité recommande de remplacer la catégorie « Genre d'accident » qui s'intitule « Agression sexuelle, viol » par des termes reflétant l'évolution du droit en la matière (par exemple « Agression à caractère sexuel »).

RECOMMANDATION # 81 : Pour contrer l'invisibilisation du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel, le Comité recommande que SOQUIJ attribue des mots-clés précis aux décisions du TAT impliquant un enjeu de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail.

RECOMMANDATION # 82 : Le Comité recommande que cinq ans après la mise en œuvre de nos recommandations, le ministre du Travail dépose à l'Assemblée nationale un rapport faisant état des effets de cette mise en œuvre.

LISTE DES ANNEXES

- A. Sommaire des consultations publiques menées par le Comité (MTESS)
- B. Statistique Canada : Extraction des données pour le Québec de l'Enquête sur les inconduites sexuelles dans le cadre du travail
- C. Tableau des recours en matière de harcèlement sexuel (MTESS)
- D. Délais de traitement des réclamations pour lésion professionnelle selon la provenance du harcèlement sexuel ou de l'agression à caractère sexuel, médians et moyens (2017-2021)
- E. Liste sélective des limitations fonctionnelles déterminées par les médecins traitants (LATMP)
- F. Indemnités de remplacement de revenu versées à une personne victime d'une lésion professionnelle à la suite du harcèlement sexuel – Cas de figure
- G. Portrait des demandes d'expertise au Bureau d'évaluation médicale (BEM)
- H. Secteurs de provenance des de plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel (2021)
- I. Compilation des délais de traitement des griefs pour harcèlement psychologique ainsi que pour l'ensemble des griefs (2019-2023)
- J. Planification pluriannuelle en prévention-inspection CNESST 2020-2023
- K. Données statistiques concernant les dossiers de réclamations pour lésions professionnelles répertoriés dans la catégorie « Problème psychologique (harcèlement) » 2016-2021 (TAT)
- L. Données statistiques concernant les dossiers de plaintes pour harcèlement psychologique 2016-2021 (TAT)
- M. Expertise préparée pour le compte du Comité par le Professeur Pier-Luc Bilodeau sur le secteur de la construction

METTRE FIN AU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL : SE DONNER LES MOYENS POUR AGIR

Introduction

Le mandat confié au Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel au travail découle d'un constat du *Rapport du comité d'expert.e.s sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale* (2020). Intitulé « Rebâtir la confiance », ce rapport constate qu'en droit du travail, « La pluralité des recours est déroutante pour les personnes victimes. Dans certains cas, elle peut même entraver l'accès à la justice. »¹ Ce Rapport recommande donc au gouvernement de « Constituer un groupe de travail chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail, y compris la cohérence, la simplicité et l'efficacité des recours disponibles »². En conséquence, le 1^{er} février 2022, un Comité a été créé dont le mandat consistait à :

- évaluer, dans leur globalité, la cohérence et l'efficacité des recours dont peut se prévaloir une personne victime d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail, tant au regard des lois du travail (*Loi sur les normes du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Loi sur la santé et la sécurité du travail, etc.*) que de la *Charte des droits et libertés de la personne* ;
- étudier le traitement des agressions à caractère sexuel et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail, y compris la cohérence, la simplicité et l'efficacité des recours disponibles.

Il s'agissait aussi pour le Comité, à l'issue de ses travaux, de présenter des recommandations basées sur des données probantes, entre autres, mais non exclusivement, concernant la possibilité de mettre en place une loi spécifique pour contrer le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail.

Le Comité a donc réalisé ce mandat en optant pour une approche :

- basée sur des données probantes,
- centrée sur la personne victime et
- tenant compte d'une analyse de genre et d'une approche intersectionnelle.

¹ Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, *Rebâtir la confiance : Rapport du comité d'expert.e.s sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*, décembre 2020, en ligne : www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Violences/Rapport-accompagnement-victimes-AG-VC.pdf, à la p 159 (*Rapport Rebâtir la confiance*).

² *Ibid*, Recommandation 138 à la p 160.

Les travaux du Comité

Le Comité a étudié la situation telle qu'elle se présente en milieu syndiqué et non syndiqué. Ses travaux ont débuté par une recension de la jurisprudence et de la littérature, qu'il s'agisse de doctrine juridique ou d'écrits provenant d'une pluralité de disciplines.

Pour obtenir des données susceptibles de le guider dans la formulation de ses recommandations, le Comité a ensuite conclu des ententes de collaboration avec la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)³. Moyennant des engagements stricts de confidentialité⁴, le Comité a ainsi pu consulter un échantillon de dossiers de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel. De la sorte, il a pu procéder à l'analyse de réclamations pour lésion professionnelle déposées à la CNESST en vertu de la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles*⁵ (LATMP)⁶, des plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel déposées à la CNESST en vertu de la *Loi sur les normes du travail*⁷ (LNT)⁸, ou encore des plaintes pour harcèlement sexuel déposées à la CDPDJ en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁹ (la Charte)¹⁰. Le Comité a également consulté des rapports d'inspection suivant des interventions de la CNESST en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹¹ (LSST)¹². De plus, ces ententes ont permis au Comité d'avoir accès à des documents administratifs portant sur le processus de traitement des plaintes et recours.

Grâce à ces ententes de collaboration, le Comité a également pu organiser 41 entretiens avec des 47 personnes œuvrant au sein de différents services de la CNESST. Certains entretiens (n=4) ont permis de réunir plusieurs personnes alors que d'autres (n=37) étaient de nature individuelle. Des entretiens ont été effectués avec des personnes œuvrant au sein de trois Vice-présidences : Normes du travail, Prévention-inspection et Indemnisation et retour au travail. Le Comité a également conduit huit (8) entretiens auprès de personnes œuvrant au sein de la CDPDJ dont

³ Les membres du Comité ont également obtenu l'approbation de leurs comités d'éthique institutionnels respectifs (UQAM, Université Laval), et signé des ententes de confidentialité au préalable avec le MTESS.

⁴ Certaines personnes victimes pourraient peut-être croire se reconnaître dans les vignettes présentées dans ce Rapport. Toutefois, chaque vignette présente une situation commune à plus d'un dossier. C'est ce qui explique qu'aucune vignette ne présente le parcours d'un homme victime; les dossiers d'hommes étant plus rares, nous n'avons pas pu respecter cette règle. Bref, si les personnes victimes croient reconnaître leur dossier individuel dans l'une des vignettes, c'est parce que les violences à caractère sexuel se présentent souvent de façon semblable d'un cas à l'autre.

⁵ RLRQ c A-3.001.

⁶ Le Comité a analysé 477 dossiers de réclamation codées « Harcèlement sexuel », « Agression sexuelle, viol » *ouverts* par la CNESST entre 2017 et 2021.

⁷ RLRQ c N-1.1.

⁸ Le Comité a analysé 125 dossiers de plainte *fermés* en 2021 dans lesquels se retrouvaient des allégations de harcèlement psychologique à caractère sexuel.

⁹ RLRQ c C-12.

¹⁰ Le Comité a analysé 71 dossiers de plaintes pour harcèlement sexuel *ouverts* par la CDPDJ lors de la période de 2017 à 2021.

¹¹ RLRQ c S-2.1.

¹² Le Comité a analysé l'ensemble des 77 demandes de services reçues par la Vice-présidence de la Prévention-Inspection pour la période entre le 1 janvier 2016 et le 21 juin 2022. Dans le cadre des travaux du Comité, pour faire l'état de la situation de ses actions en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel, la CNESST a effectué une recherche utilisant le mot clé « sex* » afin d'identifier les demandes de services pertinentes.

un (1) a réuni deux personnes, ainsi qu'un entretien auprès de deux personnes œuvrant au service de la conciliation du Tribunal administratif du travail (TAT).

Les personnes qui ont participé aux entretiens (ci-après « personnes participantes ») ont d'abord été identifiées par la CNESST, la CDPDJ et le TAT. Conformément aux exigences en matière d'éthique de la recherche, les membres du Comité ont ensuite validé individuellement le consentement et l'intérêt des personnes identifiées.

Le Comité a également consulté la Conférence des arbitres du Québec, en plus de consulter le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Outre ces chantiers de recherche, au cours du printemps et de l'automne 2022, le Comité a tenu sept séances de consultations publiques en formule hybride (en présentiel et à distance)¹³. Le Comité a rencontré 30 groupes au cours de ces séances, dont douze organismes communautaires, huit centrales syndicales, un ordre professionnel, huit groupes patronaux et un organisme public. Outre ces groupes, dont certains se sont présentés avec des personnes victimes qu'ils accompagnaient, le Comité a également entendu le témoignage de quatre travailleuses ayant participé aux travaux du Comité à titre individuel. Sans être rencontrée, une cinquième travailleuse a soumis un témoignage à l'attention du Comité. Précisons qu'en tout le Comité a reçu 19 mémoires. Le Sommaire des consultations publiques se trouve à l'Annexe A du présent rapport.

Les membres du Comité se réjouissent de la réponse à l'invitation à participer à la consultation et y voient un indice fort de la volonté de changement au sein de la société québécoise. À plusieurs reprises, nous avons été émues et bouleversées par les récits des personnes victimes, consternées par les difficultés rapportées par les personnes intervenantes et, aussi, fort impressionnées par la qualité des mesures préventives déployées chez certains employeurs et leur sensibilité face à cet enjeu. Nous sommes reconnaissantes envers toutes les personnes qui ont participé à la consultation; plusieurs d'entre elles reconnaîtront leur apport à ce rapport.

Pour compléter ce tableau de la cueillette de données, constatant que deux sondages avaient été menés récemment sur la question des inconduites sexuelles et du harcèlement sexuel dans les milieux de travail, dont l'un par Statistiques Canada¹⁴ et l'autre par le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS)¹⁵, le Comité a fait extraire par Statistiques Canada les données portant sur le Québec. Voir l'Annexe B.

Finalement, à l'automne 2022, le Comité a organisé et conduit sept *focus groups* auprès de différentes parties prenantes pour parachever les pistes de solution envisagées. Comme les

¹³ Le 12 avril 2022, le 19 avril 2022, le 26 avril 2022, le 5 mai 2022, le 24 mai 2022, le 2 septembre 2022 et le 29 septembre 2022. La journée du 2 septembre 2022 était destinée à la consultation des acteurs du secteur de la construction.

¹⁴ *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*, par Martha Burczykca, No 85-002-X, Ottawa, Statistique Canada, 2021, en ligne : www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.pdf?st=q3ruWRcA.

¹⁵ *Harcèlement sexuel dans les milieux de travail québécois. Recours, prévalence et enjeux*, par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), Québec, 2022, en ligne : www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_portrait-harcelement-violence-sexuel_MTESS.pdf.

données recueillies portant sur le milieu syndiqué étaient dispersées, ces *focus groups* ont notamment permis de mieux cerner la réalité telle qu'elle se présente en milieu syndiqué.

Nos trois principes directeurs

D'emblée, les membres du Comité se sont mis d'accord sur trois grands principes directeurs qui ont guidé et fondé nos recommandations. Premièrement, les pistes de solution proposées devaient éviter de créer une complexité accrue. En d'autres termes, il ne s'agissait pas pour nous de créer des recours qui allaient dupliquer les recours existants ni de mettre sur pied des institutions qui allaient dédoubler les mandats déjà enchevêtrés des institutions actuelles. Dans la mesure du possible, nous avons donc choisi de chercher à optimiser les régimes juridiques existants en identifiant des leviers et en créant des passerelles permettant de mieux tenir compte des besoins des personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.

Deuxièmement, nous avons pris en considération le principe d'équité entre les personnes victimes. Si une personne subit une agression à caractère sexuel dans le cadre de son travail, la protection juridique qui lui est offerte ne doit pas être moindre que celle offerte à une personne qui subit la même agression dans la rue ou chez elle. Ainsi, en cas d'agression à caractère sexuel, le droit du travail doit offrir une protection au moins comparable à celle offerte par le régime d'indemnisation des personnes victimes d'acte criminel. De la même manière, les personnes victimes en milieu syndiqué doivent disposer du même délai pour tenter un recours que celles en milieu non syndiqué. Celles qui sont victimes de harcèlement sexuel teinté de racisme doivent être aussi bien accueillies que celles visées uniquement par du harcèlement à caractère sexuel. Pour leur part, les hommes victimes doivent bénéficier d'un accueil aussi empathique que les femmes. Les personnes ayant vécu de la violence dans leur enfance, comme cela peut être le cas, entre autres, pour les personnes autochtones, ne doivent pas être pénalisées si elles sont victimes d'autres violences à caractère sexuel dans le cadre de leur travail. Bref, le principe d'équité implique aussi de porter attention aux désavantages auxquels font face certains groupes de personnes victimes, et en ce sens, représente une facette de l'approche intersectionnelle.

Troisièmement, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes constitue incontestablement un fondement de la société québécoise¹⁶. Nous croyons qu'au Québec, quel que soit le milieu de travail, aucun individu ne doit pouvoir harceler sexuellement ou agresser sexuellement une femme -- ou toute autre personne -- impunément. L'idée corollaire à ce principe est qu'au Québec, chaque travailleuse, chaque travailleur victime de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel doit disposer d'un recours approprié, y compris celle ou celui qui, en vertu du droit de l'immigration, ne détient pas un permis de travail valide.

Terminologie

Sur le plan de la terminologie, dans certains écrits, on utilise le terme « personne survivante » plutôt que « victime » (ou une combinaison des deux : « victime/survivant-e »). Nonobstant le fait

¹⁶ Voir le Préambule de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 (la Charte) : « ...le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix ».

que nous reconnaissons que le terme victime pourrait, dans certains contextes, évoquer une personne passive ou manquant d'agentivité, faute de mieux, nous employons ce terme, tout en reconnaissant ses limites. En revanche, lorsqu'il est spécifiquement question d'un recours, nous utilisons les termes juridiques : personne plaignante ou personne réclamante.

Là où c'était possible, nous avons privilégié l'emploi d'une écriture épïcène. Nous reconnaissons que les personnes trans ou non-binaires ainsi que les hommes, et plus particulièrement, les hommes gais, peuvent être victimes de harcèlement sexuel ou d'agressions à caractère sexuel. Toutefois, conformément à la littérature¹⁷ ainsi qu'à nos résultats de recherche, lesquels indiquent une surreprésentation importante des femmes parmi les victimes de telles violences, nous nous permettons parfois de faire référence aux femmes comme groupe représentatif de l'ensemble des personnes victimes.

Par ailleurs, tout en reconnaissant que les femmes peuvent se livrer à du harcèlement sexuel et commettre des agressions à caractère sexuel, étant donné que la très vaste majorité des personnes qui se livrent à de tels actes sont des hommes, nous nous permettons également de masculiniser systématiquement cette catégorie de personnes. Lorsque les auteurs de harcèlement sexuel ou des agressions à caractère sexuel sont nommés dans une plainte ou un autre recours, nous utiliserons le terme juridique « mis en cause ».

Les personnes issues de la diversité de genre sont touchées par le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail, plus particulièrement celles qui sont non conformes aux rôles traditionnels. De temps en temps, dans ce rapport, nous référons aux personnes trans ou non binaires; sinon lorsque nous utilisons les termes « femmes » et « hommes », nous l'entendons de façon inclusive.

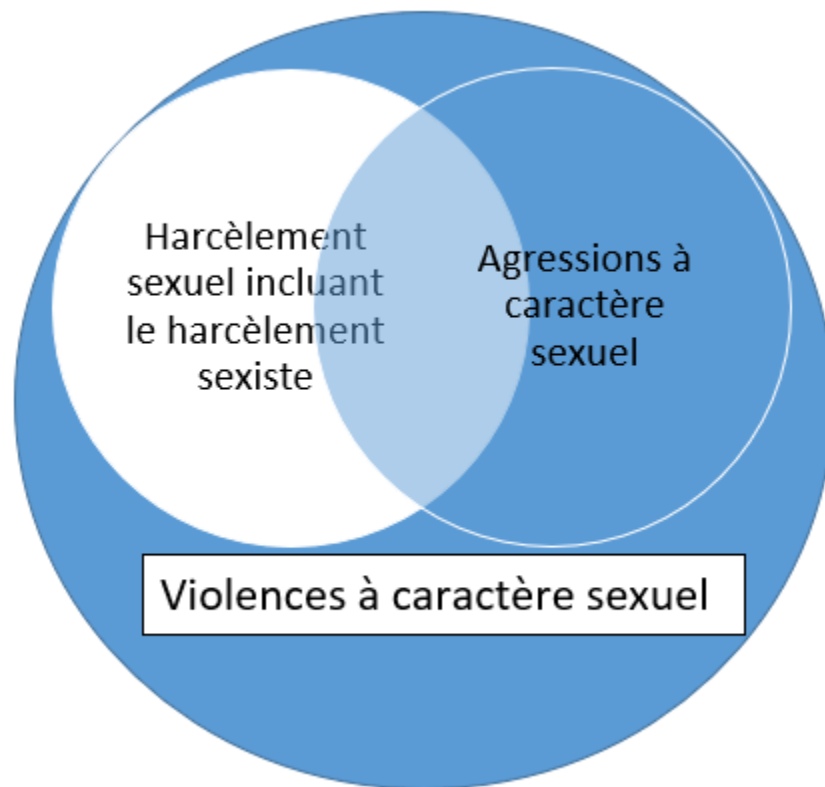
L'agression à caractère sexuel et le harcèlement sexuel font référence à des problématiques distinctes, ayant des spécificités propres, mais qui se chevauchent. L'agression à caractère sexuel peut être le point culminant du harcèlement sexuel, mais elle peut aussi survenir lors d'un incident unique. Les agressions à caractère sexuel comme le harcèlement sexuel constituent une violation du droit à l'égalité des femmes au travail, comme l'ont réitéré plusieurs groupes lors de la consultation¹⁸. À l'instar de la jurisprudence, sans entrer dans les détails des définitions juridiques, aux fins du présent rapport, nous définissons l'agression à caractère sexuel comme un attouchement intentionnel, non consenti, effectué dans un dessein à caractère sexuel. Suivant la définition de l'agression à caractère sexuel en droit criminel, la force n'est pas requise¹⁹. Ainsi

¹⁷ Voir notamment Paula McDonald, Sara Charlesworth et Tina Graham, "Workplace Sexual Harassment 30 Years on : A Review of the Literature" (2015) 53:1 Asia Pacific Journal of Human Resources 41; Burczykca, *supra* note 14.

¹⁸ Rapport *Rebâtir la confiance*; ONU-Femmes, « Foire aux questions : Formes de violence à l'égard des femmes et des filles », en ligne : www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence; *Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement*, Organisation internationale du travail, 2019, en ligne : www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190; ATF-CIAFT, *Le harcèlement sexuel est une composante du harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes*, mémoire présenté au Comité, mars 2022; Centrale des syndicats démocratiques (CSD), *L'intervention syndicale en cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles*, Mémoire présenté au Comité, avril 2022; Centrale des syndicats du Québec (CSQ), *Mettre fin à l'invisibilisation du harcèlement sexuel en milieu de travail*, mémoire présenté au Comité, avril 2022.

¹⁹ Voir *R v Burden*, (1982) 64 CCC (2d) 68 (l'emploi de la force n'est pas requis) et *R c Chase*, [1987] 2 RCS 293 (sur la notion d'un dessein à caractère sexuel). Pour une application de ce principe en droit du travail,

comprise, on se rend vite compte qu'il y a plus d'agressions à caractère sexuel dans les milieux de travail que ce l'on pourrait croire de prime abord. Quant au harcèlement sexuel, nous l'entendons dans le sens du droit relatif aux droits de la personne, c'est-à-dire comme incluant tant le harcèlement sexiste que celui à caractère sexuel. En ce qui concerne l'expression « violence à caractère sexuel », il s'agit d'un terme générique qui inclut le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel, mais aussi d'autres formes de violence, comme le visionnement imposé d'images sexuelles ou d'affichage pornographique, et ce, même si ces situations n'ont pas nécessairement le caractère répétitif les hissant au-dessus du seuil de la définition du harcèlement.



Précisons enfin que le terme « harcèlement sexuel » peut englober des comportements répétés, mais aussi référer à une seule conduite grave telle une agression à caractère sexuel. Dans ce rapport, le terme « harcèlement sexuel dans le cadre du travail » doit être compris comme incluant les agressions à caractère sexuel, à moins que le contexte ne l'indique autrement.

voir *Syndicat des enseignant(e)s de Pearson et Commission scolaire Lester-B-Pearson (Gary Lindner)*, 2019 QCTA 180 (M Flynn). Voir aussi le Rapport *Rebâtir la confiance* (à noter que le gouvernement n'exige pas qu'il y ait contact physique).

Survol du rapport

Dans le présent rapport, nous présentons d'abord le contexte (Partie 1) dans lequel s'inscrit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, en traçant certains de ses contours sociaux (section 1.1). Puis, pour confirmer le constat de la complexité de celui-ci, nous procédons à un survol du cadre juridique applicable (section 1.2).

Nous traitons ensuite des recours disponibles pour réparer les dommages causés par le harcèlement sexuel (Partie 2 *Réparer et faire cesser*), ce qui réfère tour à tour au régime fondamental de la *Charte des droits et libertés de la personne* (2.1) et au régime d'indemnisation des lésions professionnelles (2.2), mais aussi au cadre juridique de la LNT mis en œuvre par la CNESST pour les personnes salariées non syndiquées (2.3), au régime des rapports collectifs dans les milieux de travail syndiqués (2.4) et au régime applicable aux personnes non syndiquées œuvrant au sein de la fonction publique (2.5). Finalement, nous brosons un portrait comparatif des règlements conclus pour mettre fin aux litiges en matière de plainte pour harcèlement psychologique ou pour harcèlement sexuel (2.6).

Dans la Partie 3 (*Sensibiliser et prévenir*), nous examinons comment sensibiliser les milieux de travail au harcèlement sexuel et aux agressions à caractère sexuel pour mieux les prévenir, et ce, que ce soit dans le cadre du régime global de prévention de la LSST (3.1) ou par le biais des politiques de traitement des plaintes mandatées par la LNT (3.2).

Pour sa part, le Tribunal administratif du travail (TAT) a un rôle incontournable à jouer dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail. Il entend, de façon exclusive, les contestations des décisions de la CNESST, d'une part, quant aux réclamations pour lésions professionnelles à la suite de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel (LATMP) et d'autre part, quant à la prise en charge de la prévention de ces violences dans les milieux de travail (LSST). Le TAT entend également les plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel déposées par les personnes non syndiquées (LNT)²⁰. Dans la Partie 4 (*Instaurer une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du TAT*), nous présentons le rôle du TAT dans les litiges en matière de harcèlement sexuel dans le cadre du travail (section 4.1) et les mesures à adopter pour optimiser le rôle que le TAT jouera à ce sujet, et notamment la mise sur pied d'une nouvelle Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du tribunal (section 4.2).

Le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel surviennent dans tous les milieux de travail, et visent les femmes et les autres personnes indépendamment de leur statut socioéconomique, de leur âge, de leur niveau d'éducation ou de leur région d'appartenance. Toutefois, dans certains secteurs où les taux de prévalence sont particulièrement élevés, des leviers spécifiques peuvent et doivent être identifiés. Dans la Partie 5 (*Enjeux sectoriels*), nous traitons donc du secteur de la culture (5.1) et du secteur de la construction (5.2).

Des problématiques sociojuridiques spécifiques ont émergé en marge des mouvements #MoiAussi et, plus récemment, de la riposte à ces mouvements. Dans la Partie 6 (*Problématiques émergentes*), nous traitons d'abord de la question des clauses de confidentialité (section 6.1) qui se retrouvent dans presque tous les règlements conclus que le Comité a analysés. Ensuite, nos

²⁰ L'arbitre de grief entend les griefs des personnes syndiquées à ce sujet, et à l'occasion, le Tribunal des droits de la personne peut lui aussi entendre des plaintes pour harcèlement sexuel au travail. Voir les sections 2.1 et 2.4 de ce rapport.

travaux nous ont permis de constater l'existence d'une forme de ressac (*backlash*) à l'encontre des personnes victimes qui dénoncent une situation de harcèlement sexuel. Il s'agit là d'un phénomène inquiétant, de plus en plus répandu, où la personne mise en cause par une telle dénonciation poursuit ou menace de poursuivre la personne victime en diffamation. Ce phénomène crée un effet de refroidissement sur les dénonciations et même sur la conduite ou la participation à une enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement sexuel. Nous proposons des mesures visant à contenir un tel effet de refroidissement (section 6.2).

Outre les réformes proposées pour chaque domaine du droit du travail, des mesures transversales sont requises pour assurer une approche concertée aux violences à caractère sexuel par le droit du travail. C'est là l'objet de la Partie 7 (*Une approche concertée au harcèlement sexuel dans le cadre du travail*), plus particulièrement en ce qui a trait à l'information (7.1), aux conseils juridiques (7.2), à la formation, tant dans les milieux de travail que pour les personnes intervenantes à la CNESST et à la CDPDJ que pour les juges (7.3), ainsi qu'à la collecte de données sur le harcèlement sexuel dans le cadre du travail (7.4). Finalement, dans ce chapitre, nous proposons aussi des mesures de suivi aux recommandations contenues dans ce rapport (7.5).

La liste de l'ensemble de nos recommandations se trouve au début de ce rapport : elles sont listées selon le régime auquel elles se rapportent. L'ensemble des recommandations mises de l'avant par le Comité vise quatre objectifs distincts, mais complémentaires :

- A. **Rendre cohérent le cadre juridique** en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail
- B. 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
- C. **Réduire les risques de victimisation secondaire** (c'est-à-dire que « les personnes victimes soient soumises à des situations de minimisation ou d'insensibilité en regard de la violence dont elles ont préalablement été victimes »²¹)
- D. **Outiller les milieux de travail** pour qu'ils puissent prendre en charge le risque de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel et, le cas échéant, y mettre fin promptement

Dans tous les cas, au cœur de la réalisation de l'ensemble de ces objectifs, se trouve le constat voulant que le harcèlement sexuel doive porter un nom qui lui est propre, pour éviter qu'il disparaisse – et avec lui la conscience des besoins spécifiques des personnes victimes et des torts particuliers qu'il cause – sous d'autres notions apparentées (harcèlement psychologique, lésion professionnelle, risques psychosociaux, et ainsi de suite).

Les comportements sexualisés inappropriés demeurent répandus dans les milieux de travail québécois et évoluent inéluctablement vers du harcèlement sexuel et même des agressions à caractère sexuel. Or, ces derniers ont des effets corrosifs sur le bien-être physique et psychologique des personnes victimes. Certaines personnes en sont les victimes plus que d'autres, dont les jeunes femmes au premier chef, ainsi que les femmes ayant une incapacité (à mobilité réduite, ayant un problème de santé mentale, par exemple) et toutes les personnes LGBTQ2. Ainsi, le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel représentent un frein important à l'atteinte de l'égalité réelle des femmes et d'autres groupes de personnes, et ont des conséquences graves sur leurs parcours professionnels et leur participation au marché du travail.

²¹ *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale*, LQ 2021, c 32, art 1 al 3.

Trop souvent, le harcèlement sexuel est synonyme de perte de son emploi pour la personne victime, alors qu'aujourd'hui, dans un contexte de pénurie de la main-d'œuvre qui ne semble pas s'essouffler, le Québec a besoin de toutes ses travailleuses et de tous ses travailleurs.

Le 30 novembre 2021, en matière criminelle, la *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale* est entrée en vigueur. Cette initiative cristallise la volonté collective de prévenir et contrer de telles violences et place le Québec à l'avant-garde mondiale des initiatives institutionnelles et judiciaires mises en œuvre pour y parvenir. Un des objectifs de cette loi est « de réduire les risques de victimisation secondaire qui implique que les personnes victimes soient soumises à des situations de minimisation ou d'insensibilité en regard de la violence dont elles ont préalablement été victimes »²².

Dans le sillon de cette loi et à la lumière de l'ensemble de ses travaux, le Comité croit qu'il est aussi temps pour le Québec de se donner les moyens d'agir pour mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail et pour mieux réparer les conséquences sur les personnes victimes tout en réduisant les risques de victimisation secondaire de celles-ci. Le défi est de taille. Le harcèlement sexuel est interdit en droit québécois, notamment par la Charte, depuis 45 ans. Comment rendre effectif le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel pour toutes et tous? Dans les pages qui suivent, le Comité présente des recommandations concrètes pour relever ce défi.

²² *Ibid.*

Partie 1 : Mieux comprendre le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail : le contexte social et juridique

« En matière de harcèlement sexuel, il est plus prudent, en réalité, de rien dire. Comment cela se fait-il et que peut-on faire pour le changer? »²³

Pour mieux saisir la problématique complexe du harcèlement sexuel dans le cadre du travail ainsi que de son encadrement par le droit, nous présentons quelques données sur le contexte social dont le Comité a tenu compte dans ses travaux (section 1.1). Ensuite, nous ferons un survol du cadre juridique permettant de comprendre la pertinence du mandat du Comité par rapport à la complexité des règles juridiques à laquelle les personnes victimes sont confrontées si elles cherchent à tenter un recours pour faire sanctionner la violation de leur droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel (section 1.2).

²³ M Sandy Hershcovis et al, “See No Evil, Hear No Evil, Speak No Evil: Theorizing Network Silence Around Sexual Harassment” (2021) 106:12 Journal of Applied Psychology 1834, p 1835 (notre traduction).

Section 1.1 Le contexte social

Table des matières

1.1.1 La prévalence du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail au Québec	11
1.1.2 Les procédures en place dans les milieux de travail	13
1.1.3 Les personnes qui vivent du harcèlement sexuel	15
1.1.4 Les personnes qui sont les auteurs du harcèlement sexuel.....	17
1.1.5 Les milieux de travail où le harcèlement sexuel ou les agressions à caractère sexuel surviennent.....	17
1.1.6 Les conséquences.....	18
1.1.7 Les facteurs de risque pour le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail.....	22
1.1.8 L'utilité d'une approche intersectionnelle au harcèlement sexuel.....	27
1.1.9 Le dévoilement et la dénonciation.....	29

Dans cette première section, nous traitons tout d'abord de la prévalence du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail au Québec. Nous exposons ensuite des données sur les politiques et procédures en place dans les milieux de travail, les personnes à risque de devenir victimes et celles qui en sont les auteurs de harcèlement, ainsi que sur les conséquences de ces gestes sur les personnes victimes, les milieux de travail et l'économie. Après avoir présenté l'état des connaissances sur les facteurs de risque pour le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel, il est question de l'utilité d'une approche intersectionnelle au harcèlement sexuel dans le cadre du travail et, brièvement, du dévoilement et de la dénonciation du harcèlement sexuel ainsi que les obstacles à ceux-ci.

1.1.1 La prévalence du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail au Québec

Les comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires sont monnaie courante dans les milieux de travail québécois. Dans le cadre de ses travaux, le Comité a fait extraire les données cueillies au Québec lors d'un sondage effectué en 2020 par Statistique Canada²⁴, et portant, pour la première fois, sur les comportements sexualisés inappropriés, les agressions à caractère sexuel et la discrimination fondée sur le genre en milieu de travail²⁵. En 2020, au Québec, presque une personne sur deux (49%) a observé ou subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail au cours des 12 mois précédant le sondage. Ce pourcentage est légèrement plus élevé chez les femmes (50%) que chez les hommes (48%).

²⁴ À moins d'indication contraire, la source de toutes les données citées dans cette première partie est cette extraction effectuée par Statistique Canada pour le compte du Comité.

²⁵ Burczycka, *supra* note 14.

Quant aux personnes visées personnellement par un comportement sexualisé inapproprié, une différence de genre ressort nettement. De fait, les femmes sont deux fois plus nombreuses (26%) que les hommes (13%) à indiquer avoir subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire dans la dernière année²⁶. Plus spécifiquement, les femmes (23%) sont plus susceptibles que les hommes (11%) à déclarer avoir fait l'objet de communications verbales ou non verbales inappropriées (des blagues à caractère sexuel, des attentions sexuelles non désirées, des commentaires à caractère sexuel inappropriés, ou encore des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle). Les femmes (10%) sont également beaucoup plus à risque que les hommes (3%) de subir des attouchements non désirés, des rapprochements trop intimes ou des suggestions de relations sexuelles. Le seul type de comportement sexualisé inapproprié rapporté davantage par les hommes (3%) que par les femmes (2%) est l'exposition à du matériel sexuellement explicite.

Par ailleurs, sans égard à la prévalence, la littérature met en garde contre toute équation entre l'expérience subjective des femmes face aux comportements sexualisés inappropriés et celle des hommes. Ces derniers évalueraient les comportements inappropriés subis comme étant moins anxiogènes, moins dérangeants, moins stressants et moins bouleversants que les femmes²⁷. Lors de l'analyse des dossiers de réclamations pour lésions professionnelles à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel, la nette prédominance des femmes (92%) parmi les personnes victimes ayant subi une incapacité converge vers ce même constat (voir la section 2.2 de ce rapport, sur la LATMP).

Au Québec, même si elles ont eu lieu dans le cadre du travail, presque une fois sur quatre, les communications verbales ou non verbales inappropriées sont survenues dans un espace privé ou public autre que le lieu de travail, comme un bar, un restaurant, un hôtel ou un centre de conférences (23%). Nous verrons que ce glissement des comportements sexualisés inappropriés du lieu de travail vers d'autres lieux peut à l'occasion devenir un obstacle à l'exercice des recours (voir la Section 2.2 du présent rapport, qui traite de la LATMP). Nous ne disposons pas des données spécifiques au Québec pour les autres types de comportements sexualisés inappropriés dont les attouchements ou relations sexuelles suggérées. Au Canada, on rapporte plus particulièrement que « les deux tiers (66 %) des femmes qui avaient été la cible de comportements sexualisés hors de leur lieu de travail ont déclaré que l'incident s'était produit lors d'une séance de formation, d'une conférence ou d'un événement social lié au travail », soit une proportion plus élevée que pour les hommes (49%)²⁸.

En ce qui a trait aux données portant spécifiquement sur les agressions à caractère sexuel, la taille de l'échantillon de Statistique Canada n'a pas permis d'extraire les données pour le Québec. Au Canada cependant, une femme sur huit (13%) a déclaré avoir été agressée sexuellement dans son milieu de travail au cours de sa vie professionnelle, le plus souvent sous la forme de contacts sexuels non désirés. Un (1) homme sur 33 (3%) a fait une déclaration allant en ce même sens²⁹. Le taux de comportements sexualisés au Québec était semblable au reste du Canada (alors qu'en

²⁶ Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres (*ibid*). Des données relatives au harcèlement sexuel au travail des personnes non-binaires ou trans au Québec ne sont pas disponibles, faute de répondant-es en nombre suffisant dans l'échantillonnage.

²⁷ Lilia M Cortina et Maria A Areguin, « Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace » (2021) 8:1 Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 285, à la p 292.

²⁸ Burczycka, *supra* note 14, à la p 10.

²⁹ *Ibid*, à la p 30.

revanche, il était plus bas pour les comportements discriminatoires)³⁰. Tout porte à croire que la prévalence des agressions à caractère sexuel en milieu de travail au Québec ressemble à celle observée au Canada.

Un rapport publié par le MTESS brosse un portrait similaire à celui de Statistique Canada sur la prévalence du harcèlement sexuel au Québec³¹. Ainsi, selon un sondage effectué en 2019, 39% des femmes et 23% des hommes avaient subi une forme ou une autre de comportement sexuel inapproprié en milieu de travail au cours des deux années précédentes³². Parmi les comportements subis : la personne a été dévisagée ou déshabillée du regard de façon malaisante (21% des femmes, 6% des hommes), la personne a été entraînée dans une conversation à connotation sexuelle malgré son inconfort (12% des femmes, 8% des hommes), la personne a été l'objet de commentaires sexistes blessants (12% des femmes, 5% des hommes), la personne a été touchée de façon malaisante (10% des femmes, 5% des hommes) ou encore a été témoin d'étalement, d'affichage ou de distribution de matériel pornographique (2% des femmes, 5% des hommes). Là encore, ces comportements sont vécus plus fréquemment chez les femmes que chez les hommes, l'exception étant l'étalement, l'affichage ou la distribution de matériel pornographique. Fait intéressant, le Rapport du MTESS indique que « [s]eulement 17 % des personnes ayant affirmé avoir subi un comportement problématique de nature sexuelle au travail considéraient que ce comportement constituait du harcèlement sexuel »³³. Par ailleurs, la littérature suggère que même si les personnes victimes pensent que les comportements sexualisés inappropriés sont « normaux » et ne les identifient pas comme relevant du harcèlement sexuel, ceux-ci les blessent tout de même et auront quand même des impacts négatifs sur elles³⁴.

1.1.2 Les procédures en place dans les milieux de travail

Quelles mesures les milieux de travail prennent-ils face aux comportements sexualisés inappropriés? Au Québec, seulement une femme sur trois (34%) et à peine plus d'hommes (40%) déclare avoir reçu des renseignements ou une formation de l'employeur sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles.

Par ailleurs, au Québec, 38% des femmes et 43% des hommes déclarent avoir reçu de l'information quant aux procédures de signalement mises en place par l'employeur concernant les incidents de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle dans le cadre de leur travail.

Aussi, 37% des femmes et 40% des hommes auraient été informés sur la façon d'accéder en toute confidentialité aux ressources disponibles concernant le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Juxtaposées à l'obligation explicite de l'employeur, depuis le 1^{er} janvier 2019, d'adopter et de diffuser une politique de prévention et de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique incluant un volet sur le harcèlement sexuel (article 81.20 LNT), ces données témoignent d'une effectivité mitigée de la loi à cet égard.

Au Québec, une personne victime sur deux (50%) a parlé de l'un ou plusieurs des comportements subis à une personne rattachée au milieu de travail. Le nombre de personnes ayant déposé une

³⁰ *Ibid*, à la p 57.

³¹ MTESS, *supra* note 15.

³² Le fait que la période sondée était de deux ans plutôt que de 12 mois comme dans le sondage de Statistique Canada pourrait contribuer à expliquer ce taux plus élevé.

³³ MTESS, *supra* note 15, à la p 21.

³⁴ Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 292.

plainte officielle ou formulé un grief est dans les faits si peu élevé qu'il n'est pas suffisamment fiable pour être publié. Toutefois, dans l'ensemble du Canada, seulement 9% des femmes ont déposé une plainte officielle ou formulé un grief. De plus, toujours pour le Canada³⁵, la plupart des personnes victimes ayant parlé à une personne rattachée au milieu de travail de l'un ou plusieurs des comportements subis en ont aussi parlé avec un collègue qui n'était pas en position d'autorité.

L'étude de Statistique Canada conclut que :

Les raisons invoquées par les travailleurs pour justifier le fait qu'ils n'ont pas parlé des expériences de victimisation dont ils avaient été la cible font ressortir des inquiétudes au sujet du processus de signalement et des conséquences de la dénonciation, en particulier les raisons qui ont été données par les femmes. En effet, bon nombre de femmes qui avaient fait l'objet de communications inappropriées et qui avaient choisi de n'en parler à personne au travail ont dit ne pas l'avoir fait parce qu'elles ne croyaient pas que des mesures seraient prises si elles le faisaient (26 % par rapport à 10 % des hommes). Les femmes craignaient aussi les conséquences négatives telles que les représailles ou des répercussions sur le plan professionnel (20 % par rapport à 8 %). Certaines femmes ont également dit qu'elles ne pensaient pas qu'on les croirait ou qu'elles pourraient prouver ce qui s'était passé (12 % par rapport à 3 %) ou qu'elles éprouvaient de l'embarras ou de la honte (12 % par rapport à 6 %).³⁶

Selon le sondage effectué par le MTESS, à peine le quart (28% des femmes et 24% des hommes) des personnes victimes ont déclaré avoir dénoncé le comportement sexualisé inapproprié, que ce soit par la voie de plainte formelle ou de grief. Selon le sondage, les raisons pour lesquelles les personnes victimes n'avaient pas porté plainte sont liées au fait qu'elles ignoraient que les gestes posés étaient assez graves pour constituer du harcèlement sexuel (26% des femmes, 33% des hommes), qu'elles ne souhaitaient pas s'engager dans un processus de plainte (15% des femmes, 14% des hommes), qu'elles ne faisaient pas confiance aux ressources existantes pour traiter convenablement la situation (10% des femmes, 8% des hommes), qu'elles craignaient que cela nuise à leur carrière (8% des femmes, 7% des hommes), qu'elles subiraient une autre forme de représailles (8% des femmes, 7% des hommes) ou encore qu'elles n'obtiendraient pas le support nécessaire (7% des femmes, 5% des hommes).

Le fait de vivre du harcèlement sexuel est donc un sujet tabou. Le constat de la réticence des personnes victimes à dénoncer des comportements sexualisés inappropriés est partagé par la littérature, qui rapporte que tant et aussi longtemps qu'elles demeurent à l'emploi, la majorité des personnes victimes de harcèlement sexuel ne dévoileront pas la situation à leur employeur³⁷. Il ressort de ces deux études que la prise en charge des enjeux de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel par les milieux de travail québécois est déficitaire, et ce, autant en matière de formation et prévention qu'en ce qui concerne les processus de traitement des plaintes.

De plus, la banalisation des comportements sexualisés inappropriés nuit à la possibilité que ceux-ci fassent l'objet d'un signalement. Les avis recueillis lors de la consultation publique que le Comité a menée convergent également vers ce constat préoccupant. Notons que vu la réticence

³⁵ Données non disponibles pour le Québec.

³⁶ Burczycka, *supra* note 14, à la p 22.

³⁷ Cortina et Areguin, *supra* note 27, aux pp 296-297.

universelle à dénoncer formellement des comportements sexualisés inappropriés, ONU Femmes préconise l'offre de services de soutien aux personnes victimes indépendamment de leur intention de procéder ou non à une dénonciation formelle auprès de l'employeur³⁸.

1.1.3 Les personnes qui vivent du harcèlement sexuel

De façon générale, les comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail ciblent davantage les femmes que les hommes mais touchent également plus souvent les jeunes, les personnes ayant une incapacité (par exemple, mobilité réduite, toxicomanie, problème de santé mentale, etc.) et les personnes LGBTQ2³⁹. En effet, au Québec, chez les femmes, celles de moins de 35 ans sont particulièrement surreprésentées parmi les victimes : 36 % des femmes⁴⁰ de 34 ans et moins ont fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés, ces proportions diminuant à mesure que l'âge avance⁴¹. Le sondage du MTESS abonde dans le même sens. Dans le groupe des 15 à 24 ans, 45 % des personnes interrogées ont déclaré avoir subi du harcèlement sexuel, alors que chez les personnes ayant 55 ans et plus, ce chiffre était de 14 %⁴².

Les femmes ayant une incapacité ont été plus susceptibles d'avoir fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés dans un milieu de travail québécois (35 %) que les femmes n'ayant pas d'incapacité (22 %). Cet écart est à peine présent chez les hommes, alors que 14% des hommes ayant une incapacité ont fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés, comparé à 13% de ceux n'ayant aucune incapacité.

En ce qui concerne les personnes LGBTQ2, les données recueillies dans le sondage de Statistique Canada n'ont pas été suffisantes pour tracer un portrait de la situation au Québec. Sinon, au Canada,

Les travailleurs LGBTQ2 étaient considérablement plus susceptibles d'avoir subi chacun des comportements sexualisés et discriminatoires au travail pour lesquels des comparaisons étaient possibles, comparativement à leurs collègues ne faisant pas partie de la communauté LGBTQ2 : dans l'ensemble, près de la moitié (47 %) des travailleurs LGBTQ2 ont été victimes de ces types de comportements (par rapport à 22 % des travailleurs ne faisant pas partie de la communauté LGBTQ2 (...)). Pour la plupart des comportements, les travailleurs LGBTQ2 étaient deux, trois ou quatre fois plus

³⁸ *What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment*, par UN Women, 2019, en ligne: www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf, à la p 34.

³⁹ L'analyse des expériences vécues par les personnes « qui ont un genre différent du sexe qui leur a été assigné à la naissance, qui n'ont pas de genre, qui ont plusieurs genres ou qui ont une identité ne faisant pas partie du binarisme de genre » en matière de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail n'a pas été possible en raison des limites des données. Toutefois, leurs réponses ont été combinées à celles des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et ayant une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité et que Statistique Canada a désigné sous le sigle LGBTQ2 : Burczycka, *supra* note 14, à la p 28.

⁴⁰ Données non disponibles pour les hommes au Québec.

⁴¹ Par ailleurs, cette tendance paraît moins nette qu'ailleurs au Canada, où 39% des femmes de 15 à 24 ans ont fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés, alors qu'au Québec cette valeur était trop faible pour être publiée.

⁴² Burczycka, *supra* note 14, à la p 21.

susceptibles d'en avoir fait l'objet comparativement aux travailleurs ne faisant pas partie de la communauté LGBTQ2.⁴³

Selon le sondage du MTESS, les personnes homosexuelles, bisexuelles ou ayant une orientation sexuelle autre (50%) sont plus susceptibles d'avoir fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés, comparativement aux personnes hétérosexuelles (38%)⁴⁴. Il ressort que le milieu de travail est un endroit où les personnes LGBTQ2 sont plus à risque que leurs collègues hétérosexuels de faire l'objet de comportements sexualisés inappropriés⁴⁵. En ce sens, le harcèlement sexuel peut être considéré comme « une technologie du sexisme » qui « perpétue, opérationnalise et assure l'application d'une série de normes genrées dans le cadre du travail qui sert à féminiser les femmes et à masculiniser les hommes »⁴⁶.

Fait corroboré par une littérature abondante, les femmes travaillant dans les emplois historiquement à prédominance masculine sont plus à risque de vivre des comportements sexualisés inappropriés⁴⁷. Au Canada, 47% des femmes œuvrant dans « les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés ont subi ces comportements » dans leur milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête⁴⁸.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel survient largement sans égard au statut socio-économique de la personne victime, en ce sens qu'en dessous d'un certain seuil, le revenu personnel ne semble pas conférer beaucoup de protection à l'encontre des comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail. Au Québec, pour les personnes gagnant moins de 80 000\$ par année, le taux de prévalence varie peu en fonction du revenu, soit 25% pour les personnes gagnant moins de 26 000 \$ par année, 30% chez les personnes ayant un revenu annuel de 26 000 \$ à 49 999 \$, et 27% pour les personnes gagnant 50 000 \$ à 79 999 \$ par année. Par ailleurs, le taux de prévalence baisse nettement (17%) pour celles gagnant 80 000\$ et plus par année⁴⁹. De la même manière, le sondage du MTESS conclut que « les personnes gagnant moins de 60 000 \$ par année sont plus sujettes à subir des comportements problématiques de nature sexuelle au travail »⁵⁰ alors que « les femmes qui ont terminé seulement le primaire ont subi davantage de comportements problématiques de nature sexuelle au travail »⁵¹.

Par ailleurs, en terminant, selon la littérature, le statut d'emploi des personnes peut aussi contribuer à les mettre davantage à risque. C'est le cas, par exemple, des personnes nouvellement embauchées qui sont plus à risque de vivre du harcèlement sexuel et moins à même de le dénoncer par peur de perdre leur emploi⁵². Les personnes occupant des rôles fortement

⁴³ *Ibid*, à la p 28.

⁴⁴ *Ibid*, à la p 21.

⁴⁵ Voir entre autres Isabelle Auclair et al, *Rapport : Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*, Québec, Université Laval, 2021, en ligne : espace.apsprod.blob.core.windows.net/media/1185/rapport-enquete-harcelement-violences-caractere-sexuel-pratique-droit.pdf.

⁴⁶ Katherine M Franke, "What's wrong with sexual harassment?" (1997) 49 *Stanford Law Review* 691, à la p 693 (nous traduisons).

⁴⁷ Voir notamment MTESS, *supra* note 15, à la p 18.

⁴⁸ Burczycka, *supra* note 14, à la p 14.

⁴⁹ En contraste, ce taux demeure élevé pour le Canada dans son ensemble (25%) : *Ibid*, à la p 50.

⁵⁰ *Ibid*, à la p 21.

⁵¹ MTESS, *supra* note 15, à la p 21.

⁵² Hershcovis et al, *supra* note 23. De nombreux dossiers analysés lors de nos travaux à la CNESST et à la CDPDJ confirment ce constat.

subordonnés (les personnes assistantes, les stagiaires, les personnes étudiantes) sont également plus à risque de vivre du harcèlement sexuel⁵³.

1.1.4 Les personnes qui sont les auteurs du harcèlement sexuel

Au Québec, lorsqu'il s'agit de communications verbales ou non verbales inappropriées, quatre fois sur cinq, la personne à l'origine du comportement est un collègue de la personne visée (78%), et une fois sur cinq, une personne en position d'autorité (20%). Pour 33% des femmes victimes de communications verbales ou non verbales inappropriées, un client ou un patient est à l'origine du comportement, alors que le pourcentage d'hommes dans la même situation était trop peu fiable pour être rapporté. Alors que 79% des femmes rapportent que des témoins étaient présents lors de tous les événements ou lors de la plupart d'entre eux, seulement un témoin sur quatre (26%) aurait pris une initiative quelconque face à une telle situation.

Faute de données spécifiques pour le Québec, au Canada, plus du quart (28%) des femmes ayant subi une agression à caractère sexuel en milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête ont été victimisées par personne en position d'autorité⁵⁴. Pour un peu plus du tiers d'entre elles, il s'agissait d'un autre collègue (35 %) et pour un peu moins du tiers (31%), un client ou un patient. Dans 16 % des cas, il s'agissait d'une autre personne rattachée à leur travail, par exemple un entrepreneur ou un consultant⁵⁵. Dans la vaste majorité des cas (81%), selon Statistique Canada, un homme est l'auteur de l'agression⁵⁶.

De façon assez similaire, le sondage du MTESS rapporte que dans près de la moitié des cas (43% des femmes, 55% des hommes), la personne à l'origine du comportement sexuel inapproprié est un collègue de la personne victime, alors que dans près du quart des cas, cette personne est un client (29% des femmes, 15% des hommes).

En terminant, faisant le lien entre les personnes victimes et les personnes responsables des comportements sexualisés inappropriés, tout porte à croire que plusieurs des personnes responsables de ces comportements sont des récidivistes⁵⁷. Il faut donc éviter de déduire du taux de prévalence chez les personnes qui rapportent avoir vécu des comportements sexualisés inappropriés qu'il y a un aussi grand nombre de personnes qui se livrent à de tels comportements.

1.1.5 Les milieux de travail où le harcèlement sexuel ou les agressions à caractère sexuel surviennent

Les expériences de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail sont directement liées à la ségrégation sexuelle propre au marché du travail, avec les taux de prévalence les plus bas dans les groupes professionnels mixtes. Au Canada, tant les femmes qui travaillent dans les cinq groupes professionnels historiquement à prédominance masculine que celles qui travaillent dans les cinq professions historiquement à prédominance féminine affichent des taux élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés⁵⁸. Par ailleurs, la provenance du comportement inapproprié diffère de façon marquée selon que le milieu de travail soit à

⁵³ Auclair et al, *supra* note 45.

⁵⁴ Burczycka, *supra* note 14, à la p 30.

⁵⁵ *Ibid*, aux pp 30-31.

⁵⁶ *Ibid*, à la p 31. Dans le sondage du MTESS ce chiffre est plutôt de 74% : MTESS, *supra* note 15, à la p 21.

⁵⁷ Daniel Hemel et Dorothy Shapiro Lund, « Sexual Harassment and Corporate Law » (2018) 118 *Columbia Law Review* 99.

⁵⁸ Burczycka, *supra* note 14, à la p 14.

prédominance féminine ou masculine. Dans les emplois à prédominance féminine comme la vente et les services ou encore la santé, les femmes sont victimes de comportements sexualisés inappropriés de la part de clients ou de patients, alors que dans les emplois historiquement à prédominance masculine, elles sont victimes de leurs collègues de travail⁵⁹.

Pour illustrer ce constat, 53 % des femmes travaillant dans la vente et les services qui ont fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés ont déclaré qu'au moins un incident était le fait d'un client. De même, 30% des femmes travaillant dans le secteur de la santé ont fait l'objet de tels comportements. Dans près des tiers des cas, le comportement provenait d'un patient ou d'un client (66%). Le fait de devoir interagir avec le public constituerait donc un facteur de risque.

Inversement, 32% des femmes travaillant dans le domaine des sciences naturelles et appliquées et dans des domaines apparentés, et 29% de celles exerçant des professions liées à la fabrication et aux services d'utilité publique ont aussi subi des comportements sexualisés inappropriés dans leur milieu de travail⁶⁰. Ici, comme pour les 47% des femmes œuvrant dans « les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés ont subi ces comportements », le comportement est généralement perpétré par un collègue plutôt qu'un patient ou un client.

À ce portrait des milieux de travail où le harcèlement sexuel ou les agressions à caractère sexuel se produisent, il convient d'ajouter d'autres secteurs d'emploi spécifiques. On pourrait croire que les juristes ne seraient pas autant touchés par le harcèlement sexuel que d'autres personnes, mais il semblerait que ce n'est pas le cas. Selon une étude française :

[...] les structures et modalités d'exercice de la profession d'avocat s'avèrent particulièrement propices à la rencontre de Confrères et Consœurs en position d'autorité (a) et de vulnérabilité (b), ce qui peut expliquer la récurrence plus élevée de faits de harcèlement sexuel par rapport à d'autres secteurs d'activité, et ce malgré les règles déontologiques qui la régissent...⁶¹

Une étude québécoise sur le harcèlement sexuel dans la pratique du droit abonde dans le même sens : « la profession est particulièrement hiérarchisée et l'existence de rapports de pouvoir peut favoriser l'exacerbation des actes de harcèlement et renforcer les inégalités qui participent à la vulnérabilisation de certaines personnes et de certains groupes face aux violences sexuelles »⁶². Il appert donc que les professions qui valorisent l'excellence, comme c'est le cas du droit, peuvent contribuer à établir une culture du silence face au harcèlement.

1.1.6 Les conséquences

Le harcèlement sexuel a des conséquences sur les personnes victimes, sur les témoins et sur l'économie.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf, à la p 44, cité dans Auclair et al, *supra* note 45, à la p 16.

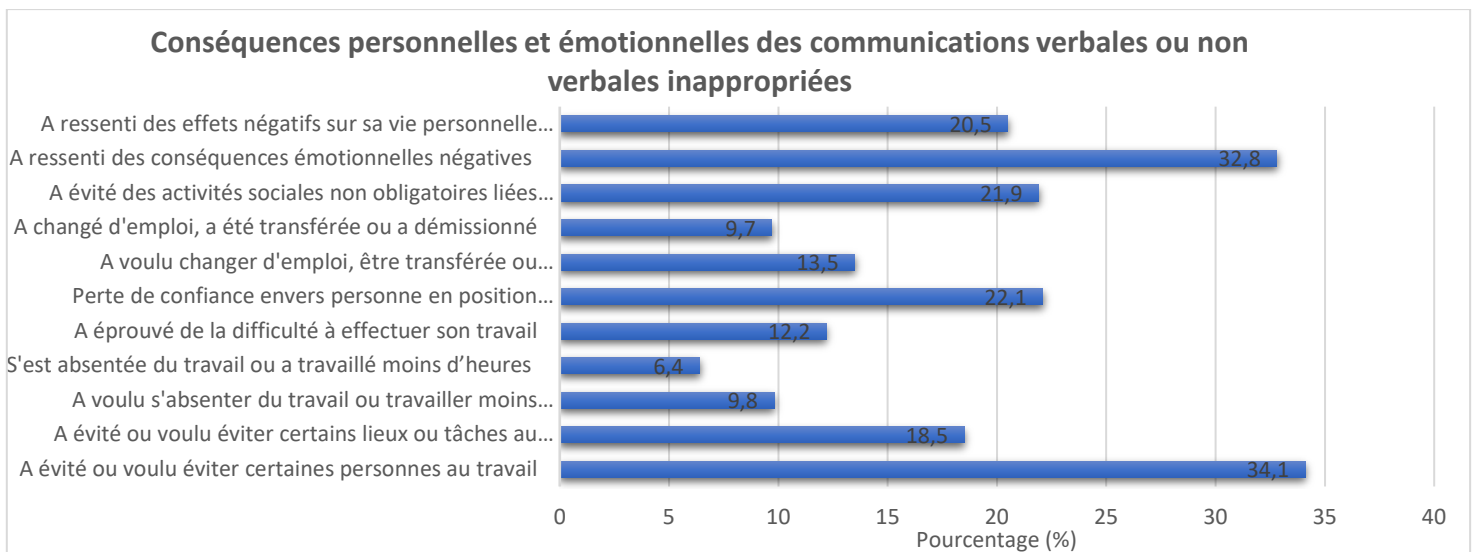
⁶² Auclair et al, *supra* note 45.

Sur les personnes victimes

Les comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail « peuvent limiter les choix et la réussite économique » des femmes et d'autres personnes et « avoir des répercussions sur leur bien-être physique et psychologique et, par conséquent, sur leur vie et celle de leurs proches »⁶³, et ce, à plus forte raison si ces comportements franchissent le seuil de la définition du harcèlement sexuel ou comprennent une agression à caractère sexuel. En fait, la majorité des travailleuses et travailleurs ayant fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés au cours de l'année précédant l'enquête ont rapporté des conséquences négatives découlant de ces comportements. Par ailleurs, faisant écho à la mise en garde indiquée précédemment à l'effet de se garder de toute équation entre l'expérience subjective des femmes face aux comportements sexualisés inappropriés et celle des hommes, selon Statistique Canada, ces conséquences négatives sont particulièrement importantes chez les femmes :

... de plus fortes proportions de femmes ont déclaré avoir ressenti des conséquences négatives pour la majorité des répercussions pour lesquelles des comparaisons étaient possibles. Certains écarts particulièrement importants entre les hommes et les femmes ont été observés pour des types particuliers de répercussions. Par exemple, les femmes qui avaient fait l'objet de comportements liés à du matériel sexuellement explicite en milieu de travail étaient quatre fois plus susceptibles d'avoir évité des activités sociales non obligatoires organisées en milieu de travail (34 % par rapport à 8 % chez les hommes).... De même, les femmes qui avaient été victimes de communications inappropriées au travail étaient trois fois plus susceptibles que les hommes d'avoir évité ou voulu éviter certains lieux ou tâches au travail (30 % par rapport à 10 %) et d'avoir voulu s'absenter du travail ou travailler moins d'heures (17 % par rapport à 6 %).⁶⁴

Dans le cadre de nos travaux, nous avons obtenu les données relatives aux conséquences personnelles et émotionnelles des communications verbales ou non verbales inappropriées rapportées par les personnes au Québec dans les 12 mois précédant le sondage de Statistique Canada. C'est ce qu'illustre le graphique ci-après.



⁶³ Burczycka, *supra* note 14, à la p 5. Voir aussi Auclair et al, *supra* note 45.

⁶⁴ Burczycka, *supra* note 14, à la p 24.

Or, dans les communications verbales ou non verbales inappropriées, il faut compter les comportements qui pourraient être considérés comme des « farces » ou des « compliments » : des blagues à caractère sexuel, des attentions sexuelles non désirées, des commentaires à caractère sexuel inappropriés ou des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle. De toute évidence, les conséquences de ces communications verbales ou non verbales inappropriées sur les personnes qui les subissent sont plutôt négatives. De plus, outre ces conséquences personnelles et émotionnelles, au cours du mois précédent le sondage, 8% des personnes victimes ont déclaré avoir « fait des cauchemars au sujet de l'incident ou y [ont] pensé même si elle[s] ne le voulai[en]t pas ». Toujours au cours du mois précédent le sondage de Statistique Canada, alors que 20% ont « essayé de ne pas penser à l'incident et [ont] tout fait pour éviter les situations qui [leur] faisaient y penser », un autre 20% des personnes victimes ont déclaré avoir « été sur ses gardes et attentive ou a sursauté facilement ».

Le fait de vivre des violences dans le cadre de leur travail semble aggraver les conséquences pour les personnes victimes, comparativement aux personnes victimes d'actes de violence similaires en dehors du travail⁶⁵.

La littérature confirme que les conséquences sur les personnes victimes de harcèlement sexuel se manifestent à la fois sur leur santé, leur vie personnelle et celle de leurs proches, ainsi que sur leur vie professionnelle. De façon générale, on note une santé moins bonne chez les personnes victimes⁶⁶, ainsi qu'une forte corrélation avec le stress, la détresse, l'anxiété, la dépression, le stress post-traumatique, le développement d'une surconsommation de drogue et d'alcool, un sentiment d'impuissance, la colère, et les cauchemars. Elles peuvent également avoir des troubles de mémoire, une augmentation de la réactivité au stress et être en état de vigilance constante.

En ce qui a trait à la vie personnelle des personnes victimes, les sentiments de peur et de honte augmentent. Les victimes peuvent avoir de moins en moins confiance en elles, avoir une moins bonne estime et image d'elles-mêmes et avoir moins d'autonomie individuelle⁶⁷.

Les victimes peuvent aussi perdre l'intérêt ou la satisfaction vis-à-vis de leur emploi, ressentir un sentiment d'injustice vis-à-vis de leur emploi et ne pas se sentir en sécurité sur leurs lieux de travail. Elles peuvent être moins impliquées ou moins productives, être sujettes à de l'absentéisme ou faire de l'évitement, arriver en retard, être désordonnées ou avoir des difficultés à se concentrer⁶⁸.

Quant aux conséquences sur la vie professionnelle, les études indiquent que :

Les différentes violences [à caractère sexuel] ont des impacts sur la carrière des personnes qui les subissent. Cela peut se traduire par différents comportements ou stratégies individuelles incluant la modification de ses habitudes, une

⁶⁵ *Criminal Victimization in the Workplace, 2004*, par Sylvain de Léséleuc, no 85F0033MIE, Ottawa, Canadian Centre for Justice Statistics, 2004, en ligne : www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/85f0033m/85f0033m2007013-eng.pdf?st=EHV2e8Jj.

⁶⁶ Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 293.

⁶⁷ Elizabeth Shi et Freeman Zhong, "Addressing Sexual Harassment Law's Inadequacies" (2020) 43:1 UNSW Law Journal 155.

⁶⁸ Cortina et Areguin, *supra* note 27; Shi et Zhong, *supra* note 67.

organisation différente du travail ou un changement dans le parcours professionnel.⁶⁹

Le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel subis dans le cadre du travail peuvent aussi avoir un impact financier dévastateur sur les personnes victimes qui souvent, du coup, perdent leur emploi ou se retrouvent dans l'incapacité de travailler. Nous avons été à même de faire ce constat dans moult dossiers de la CNESST et de la CDPDJ que nous avons analysés.

Sur les témoins

Au Québec, deux fois plus de femmes ont subi ou observé des comportements sexualisés inappropriés (47%) que celles qui les ont vécus personnellement (26%); trois fois et demie plus d'hommes ont subi ou observé des comportements sexualisés inappropriés (46%) que ceux qui les ont vécus personnellement (13%). Ni le sondage de Statistique Canada, ni celui du MTESS n'enquêtent sur les conséquences pour les témoins des comportements sexualisés inappropriés. Toutefois, la littérature suggère que des conséquences négatives peuvent se produire tout autant pour les témoins de ces comportements, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes⁷⁰. Une revue de la littérature à ce sujet conclut que :

le cercle des préjudices liés au harcèlement sexuel s'étend au-delà de la dyade victime-auteur. Tou-tes les employé-es, qu'ils et elles soient ou non des cibles, souffrent de passer du temps dans des environnements de travail sexistes et dégradants.⁷¹

Les témoins du harcèlement peuvent ressentir du stress, moins apprécier leur emploi qu'auparavant et sentir des impacts sur leur santé mentale ou leur qualité de vie.

Des recherches ont démontré que les employé-es victimes de harcèlement sexuel ambiant (c'est-à-dire visant d'autres personnes au sein de leur groupe de travail) font état d'effets négatifs parallèles à ceux des victimes directes; ces effets ambiants se manifestent aussi bien chez les femmes que chez les hommes qui travaillent avec des victimes féminines.⁷²

En ce même sens, un climat de travail empreint de harcèlement sexuel prédisposerait à davantage de conflits, à moins de cohésion et à une diminution de la performance financière des équipes de travail⁷³.

⁶⁹ Auclair et al, *supra* note 45, à la p 7.

⁷⁰ Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 295.

⁷¹ *Ibid*, à la p 296 (nous traduisons).

⁷² Theresa M Glomb et al, "Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequences" (1997) 71:3 *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 309 (nous traduisons); Kathi Miner-Rubino et Lilia M Cortina, "Working in a Context of Hostility Toward Women: Implications for Employees' Well-Being" (2004) 9:2 *Journal of Occupational Health Psychology* 107; Kathi Miner-Rubino et Lilia M Cortina, "Beyond targets: Consequences of vicarious exposure to misogyny at work" 92:5 *Journal of Applied Psychology* 1254; Wendy L Richman-Hirsch et Theresa M Glomb, "Are men affected by the sexual harassment of women? Effects of ambient sexual harassment on men" dans Jeanne M Brett et Fritz Drasgow, dir, *The psychology of work: Theoretically based empirical research*, Mahwah (New Jersey), Lawrence Erlbaum Publishers, 2022, 121; Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 294.

⁷³ *Ibid*.

Sur l'économie

Finalement, les conséquences négatives du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel ne se limitent pas aux personnes victimes, ni même à leurs milieux de travail. En Australie, *Deloitte Access Economics* a modélisé les coûts du harcèlement sexuel pour une seule année. Ces coûts comprennent des absences du travail de courte durée, une productivité réduite lorsque la personne victime est au travail, un roulement de personnel accru, ainsi que les coûts d'opportunités des gestionnaires qui doivent répondre aux plaintes. L'étude a également tenu compte des coûts des soins de santé et du système de justice, de l'impact de la perception moindre des impôts, ainsi que de la perte du bien-être chez les victimes.

Les conclusions de Deloitte sont des plus explicites : uniquement pour l'année 2018, en Australie, le harcèlement sexuel au travail a coûté 2,6\$ milliards en perte de productivité et 0,9\$ milliards en d'autres coûts financiers. Chaque cas de harcèlement sexuel représente en moyenne la perte de quatre jours de travail. En matière de facture à payer, les employeurs ont encouru 70% des coûts financiers, le gouvernement 23% et les victimes, 7%. La perte du bien-être pour les victimes est, pour sa part, estimée à 250\$ million, soit approximativement 5 000\$ par victime⁷⁴. Ces résultats s'ajoutent à un corpus de littérature sur les coûts pour l'économie du harcèlement sexuel⁷⁵.

Bref, tout porte à croire que le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail coûtent cher à l'économie québécoise, de même qu'aux employeurs et aux personnes victimes et leurs proches.

1.1.7 Les facteurs de risque pour le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail

En matière d'agression à caractère sexuel, lorsque les agressions proviennent de collègues ou de supérieurs, la littérature en traite surtout comme faisant partie intégrante de la notion de harcèlement sexuel⁷⁶. Peu de littérature porte spécifiquement sur les facteurs de risque pour les agressions provenant de patients ou de résidents, ou encore de clients⁷⁷. Pourtant, que le harcèlement provienne de patients et de clients, ou de collègues et de supérieurs, les conséquences négatives sur les personnes victimes peuvent être graves⁷⁸.

⁷⁴ Deloitte Access Economics, "The economic costs of sexual harassment in the workplace. Final report", mars 2019, en ligne : www2.deloitte.com/au/en/pages/economics/articles/economic-costs-sexual-harassment-workplace.html. Il importe de noter que ni les frais juridiques des employeurs, ni les coûts des réclamations pour lésions professionnelles n'ont été comptabilisés dans le modèle, faute de données.

⁷⁵ Voir notamment Joni Hersch, "Sexual Harassment in the Workplace", Bonn, Institute for the Study of Labour (IZA), 2015, en ligne : wol.iza.org/uploads/articles/188/pdfs/sexual-harassment-in-workplace.pdf.

⁷⁶ Voir le schéma de l'iceberg du harcèlement sexuel, dans Cortina et Areguin, *supra* note 27.

⁷⁷ Chelsea R Willness, Piers Steel et Kibeom Lee, "A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment" (2007) 60:1 *Personnel Psychology* 127; Mareike Adler et al, "Sexual Harassment by Patients, Clients, and Residents: Investigating Its Prevalence, Frequency and Associations with Impaired Well-Being among Social and Healthcare Workers in Germany" (2021) 18:10 *International journal of environmental research and public health* 5198.

⁷⁸ Julian Barling, A Gail Rogers et E Kevin Kelloway, "Behind closed doors: In-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence" (2001) 6:3 *Journal of Occupational Health Psychology* 255.

Selon deux revues de littérature récentes, le harcèlement sexuel s’inscrit dans un continuum de violences basées sur le genre, ce qui implique la reconnaissance du fait que certains contextes sont plus propices que d’autres à son apparition :

L’inscription du harcèlement sexuel dans un continuum de violence permet de ne plus mettre l’accent sur les victimes-survivantes et/ou les auteurs impliqués dans un cas donné, mais d’observer les contextes dans lesquels ce type de violence se produit.⁷⁹ [Références omises]

En replaçant le harcèlement sexuel dans un continuum⁸⁰, on tient compte du fait que celui-ci se produit dans un contexte social où différents acteurs (victimes, agresseurs, témoins, autorités, etc.) interagissent dans un système de règles, normes et croyances et permettent aux violences de se produire et de se reproduire⁸¹. L’organisme ONU Femmes observe pour sa part que :

Les dimensions variées du pouvoir dépendent de l’ethnicité, du statut migratoire, de la race, de l’âge et du statut LGBT+. Dévoiler et nommer l’emplacement du pouvoir et son fonctionnement contribuera à comprendre pourquoi certaines personnes sont ciblées et pourquoi elles peuvent se montrer réticentes à effectuer un signalement (...).⁸²

Comme nous avons déjà affirmé, un tel cadre d’analyse a comme avantage « de rompre avec une vision encore trop répandue du harcèlement sexuel comme étant l’œuvre d’un individu déviant qui s’acharne sur une victime innocente dans un milieu de travail autrement égalitaire »⁸³. En effet, « [l]e harcèlement sexuel ne concerne pas des micro-agressions aléatoires : les personnes sont ciblées pour leur appartenance à des groupes qui sont relativement moins puissants que celui de l’agresseur »⁸⁴.

Ainsi, la norme ISO 45003:2021, qui propose des lignes directrices en matière de gestion des risques psychosociaux⁸⁵ s’intéresse explicitement au harcèlement sexuel, d’une part, tout en préconisant, d’autre part, la prise en compte des rapports de pouvoir entre les groupes de

⁷⁹ Hélène Bigras-Dutrisac et al, “Exploring the Intersections of Sexual Violence and Precarious Work: A Literature Review”, London (Ontario), Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, 2020, en ligne : www.learningtoendabuse.ca/docs/Sexual_HarassmentPrecarious_Work_lit-review_final1.pdf, à la p 1 (nous traduisons). Voir aussi Cortina et Areguin, *supra* note 27.

⁸⁰ Liz Kelly, “The Continuum of Sexual Violence”, dans Jalna Hanmer et Mary Maynard, dir, *Women, Violence and Social Control*, Londres, Humanities Press International, 1987, 46.

⁸¹ Hershcovis et al, *supra* note 23.

⁸² *Éléments nécessaires : soutenir une évolution culturelle pour mettre fin au harcèlement sexuel*, par ONU-Femmes, New York, ONU, 2019, en ligne : www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-fr.pdf, à la p 20.

⁸³ Rachel Cox et Stéphanie Bernstein, « L’obligation de l’employeur en matière de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel : déterminer les contours d’un droit nouveau », dans *Mélanges à la mémoire de Jean-Pierre Villaggi*, Gilles Trudeau et Jean-Yves Brière, dir, « Mélanges à la mémoire de Jean-Pierre Villaggi », Montréal, Wilson & Lafleur, 2023. Pp 141-173.

⁸⁴ *Ibid*, à la p 14.

⁸⁵ Voir ISO 45003 : 2021, « Management de la santé et de la sécurité au travail — Santé psychologique et sécurité au travail — Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux », en ligne : www.iso.org/fr/standard/64283.html. Malheureusement, la norme ISO 45003-2021 n’est pas encore disponible en français.

travailleuses et travailleurs dominants et non dominants dans la gestion des risques psychosociaux.

Des antécédents personnels (sexisme hostile, croyance dans les rôles traditionnels hommes-femmes, etc.) ont été identifiés chez les auteurs de harcèlement sexuel⁸⁶. Les études démontrent cependant que les personnes ayant une propension à poser des gestes de harcèlement sexuel sont beaucoup moins susceptibles de passer à l'acte dans certains types de milieux. C'est le cas, par exemple, de ceux dans lesquels les personnes dirigeantes adoptent des comportements exemplaires et où il y a des conséquences concrètes pour de tels comportements (interdiction d'assister à d'autres occasions sociales organisées par l'employeur, réaffectation, mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement, et ainsi de suite). En d'autres termes, les caractéristiques organisationnelles davantage que les caractéristiques personnelles détermineront si le harcèlement sexuel survient dans un milieu de travail donné⁸⁷. Ainsi, un climat de tolérance organisationnelle au harcèlement ressort comme étant le facteur le plus important associé à une prévalence élevée du harcèlement sexuel⁸⁸.

Des structures fortement hiérarchisées sont aussi associées à un risque accru de harcèlement sexuel⁸⁹, comme au sein des services policiers et des forces armées, mais aussi dans le domaine du droit et de la médecine⁹⁰. Ainsi, « [l]a nature et la construction de la masculinité sont une problématique centrale » à la survenance du harcèlement sexuel. Un milieu de travail historiquement à prédominance masculine est associé au harcèlement sexuel dans la mesure où les stéréotypes relatifs aux hommes et aux femmes prédominent⁹¹. De même, le risque de harcèlement sexuel augmente considérablement dans des cultures organisationnelles empreintes de « concours de masculinité » (*masculinity contest cultures*), comme c'est souvent le cas de celles associées aux services policiers ou au secteur de la construction, pour ne nommer que ces deux secteurs-là :

Dans ces environnements, les normes sociales, les rituels et les systèmes de croyance encouragent la compétition impitoyable, le mépris des relations personnelles, les vantardises de force et d'endurance, et les démonstrations fanfaronnes de confiance extrême [...]. Les personnes qui s'écartent de la masculinité hétérosexuelle conventionnelle (par exemple, les femmes, les homosexuels, toute personne perçue comme féminine) sont les plus maltraitées.⁹²

⁸⁶ Kimberly A Lonsway, Lilia M Cortina et Vicki J Magley, "Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement" (2008) 58:9-10 *Sex Roles* 599.

⁸⁷ Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 295.

⁸⁸ Willness, Steel et Lee, *supra* note 77; Cortina et Areguin, *supra* note 27.

⁸⁹ Remus Ilies et al, 'Reported Incidence Rates of Work-Related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Disparities' (2003) 56(3) *Personnel Psychology* 607 aux pp 607 et 626.

⁹⁰ Auclair et coll 2021; Paula A Johnson, Sheila E Widnall et Frazier F Benya, dir, *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, Washington DC, The National Academies Press, 2018, à la p 9.

⁹¹ Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 295; Bigras-Dutrisac et al, *supra* note 79, à la p 4; Hershcovis et al, *supra* note 23; Willness, Steel et Lee, *supra* note 77, à la p 134. Voir aussi Paula McDonald, Sara Charlesworth et Tina Graham, "Developing a Framework of Prevention and Response Strategies in Workplace Sexual Harassment" (2015) 53:1 *Asia Pacific Journal of Human Resources* 41, à la p 46.

⁹² Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 296 (nous traduisons).

De façon similaire, les climats de travail où, de façon générale, l'injustice et l'incivilité prévalent sont associés à une prévalence plus élevée de harcèlement sexuel, lequel survient souvent dans un milieu de travail caractérisé par le manque de respect⁹³. Inversement, « des climats où règnent plus largement le respect, et où tou-tes les employé-es sont traité-es avec dignité et équité »⁹⁴ réduisent le risque de harcèlement sexuel. En d'autres termes, comme l'a récemment déclaré la Cour d'appel de l'Ontario alors qu'elle était saisie d'un litige concernant la fin d'emploi d'un employé s'étant livré à du harcèlement sexuel :

Tout milieu de travail devrait être fondé sur le respect mutuel entre collègues. Une atmosphère de respect mutuel génère naturellement des limites de comportements à ne pas franchir.⁹⁵

Finalement, toujours au sujet des facteurs de risque de harcèlement sexuel liés à des caractéristiques organisationnelles, un certain nombre d'études met en évidence le risque plus élevé de subir du harcèlement sexuel pour les personnes ayant un travail précaire comparativement aux autres travailleuses et travailleurs⁹⁶.

La notion de précarité en emploi est souvent présentée comme une notion multidimensionnelle englobant quatre éléments clés : l'instabilité de la relation d'emploi/insécurité de l'emploi, l'insuffisance des revenus, le contrôle minimal de la personne sur ses conditions de travail et le manque de droits et de protections sur le lieu de travail (essentiellement en termes de protection sociale, d'assurance chômage et de protection contre la discrimination)⁹⁷. Faisant écho à

⁹³ Sandy Lim et Lilia M Cortina, "Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Interface and Impact of General Incivility and Sexual Harassment" (2005) 90:3 *Journal of Applied Psychology* 483, à la p 492.

⁹⁴ Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 296 (nous traduisons).

⁹⁵ *Render v ThyssenKrupp Elevator (Canada) Limited*, 2022 ONCA 310, para 70 (nous traduisons).

⁹⁶ Daisy Schofield, « Why women in precarious work are especially vulnerable to sexual harassment », (4 mai 2021), en ligne: *Huck Magazine* www.huckmag.com/perspectives/activism-2/the-precarious-workers-facing-rife-sexual-harassment/; Signild Kvart et al, « Precarious Employment and Psychosocial Hazards: A Cross-Sectional Study in Stockholm County » (2021) 18:21 *International Journal of Environmental Research and Public Health* 11218; Marvin Reuter et al, « Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey » (2020) 15:5 *PLoS One* e0233683; Nuria Matilla-Santander et al, « Precarious employment and health-related outcomes in the European Union: a cross-sectional study » (2020) 30:4 *Critical Public Health* 429; Bigras-Dutrisac et al, *supra* note 79; Theresa O'Keefe et Aline Courtois, « 'Not one of the family': Gender and precarious work in the neoliberal university » (2019) 26:4 *Gender, Work & Organization* 463; Kaitlyn Matulewicz, « Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants » (2015) 30:3 *Canadian Journal of Law and Society / La Revue Canadienne Droit et Société* 401; Anthony D Lamontagne et al, « Unwanted Sexual Advances at Work: Variations by Employment Arrangement in a Sample of Working Australians », (2009) 33:2 *Australian and New Zealand Journal of Public Health* 173; Cortina et Areguin, *supra* note 27; Paloma E Villegas, « "I Made Myself Small Like a Cat and Ran Away": Workplace Sexual Harassment, Precarious Immigration Status and Legal Violence » (2019) 28:6 *Journal of Gender Studies* 674.

⁹⁷ Signild Kvart et al, *supra* note 96; Maxine Visotzky-Charlebois, « L'accès à la justice pour les personnes accidentées ou malades du travail : quelle incidence des coûts humains et financiers de la justice ? » (2021) 51:2 *Revue générale de droit* 339; Bertina Kreshpaj et al, « What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies » (2020) 46:3 *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 235; Bigras-Dutrisac et al, *supra* note 79; Mircea Vultur, « Chapitre 2 - Précarité » dans *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*, Presses de l'Université Laval, 2018, 29; Yann Morin, *Les liens entre la précarité d'emploi et les différentes formes de violence au travail*, Université de Montréal, 2016; Sylvie Gravel et Jessica Dubé, « Occupational Health and

l'incidence de l'intersection de ces différents facteurs, le concept de « localisation sociale » ou de « contexte social » a parfois aussi été intégré à la définition du concept de précarité⁹⁸. En effet, si la précarité se caractérise d'abord par l'incertitude, elle peut également résulter de l'interaction entre différentes caractéristiques sociales, telles que le genre, l'origine ethnique ou les catégories politiques et légales générées, par exemple, par le droit de l'immigration⁹⁹.

Ces conclusions sur la relation entre précarité en emploi et harcèlement sexuel sont toutefois à nuancer en tenant compte d'autres études qui n'ont pas démontré de risque accru de harcèlement sexuel pour les travailleuses et travailleurs précaires¹⁰⁰. En effet, parmi les indicateurs de précarité tels le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée, le travail saisonnier et le type de quart de travail, selon le sondage de Statistique Canada, seul le type de quart de travail (quart de travail rotatif, quart de soir, horaire irrégulier) est associé à un taux de prévalence plus élevé pour les comportements sexualisés inappropriés¹⁰¹. D'autres recherches s'avèrent donc nécessaires pour comprendre le rôle que d'autres caractéristiques de la profession, du milieu de travail et de la méthodologie adoptée ont joué dans les expériences rapportées.

Dans tous les cas, pour les travailleuses et travailleurs qui cherchent à mettre fin au harcèlement sexuel, des facteurs liés à l'insécurité de l'emploi tels que l'imprévisibilité des horaires, la possibilité d'un congé prolongé entre les missions ou de mettre fin à une mission sans préavis, de même que le statut inférieur des travailleuses et travailleurs temporaires constituent sans aucun doute des obstacles¹⁰². Une approche holistique du harcèlement sexuel exige en effet de tenir compte de la précarité en emploi comme facteur de risque, mais aussi pour comprendre la capacité de la victime de signaler la situation ainsi que de réclamer les réparations appropriées.

Safety for Workers in Precarious Job Situations: Combating Inequalities in the Workplace » (2016) 5:3 E-Journal of International and Comparative Labour studies; Matilla-Santander et al, *supra* note 96; Daniel Côté, Jessica Dubé et Jorge Frozzini, « Précarité du travail et Inégalités sociales de santé : quelles leçons à tirer de la pandémie de COVID-19 » (24 avril 2020), en ligne : *LABBRI* labrri.net/wp-content/uploads/2020/05/Article_Site-LABRRI_travailPrecarite-2.pdf; Hannah Lewis et al, « Hyperprecarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North » (2015) 39:5 *Progress in Human Geography* 580; Cynthia Cranford, Leah Vosko et Nancy Zukewich, « The Gender of Precarious Employment in Canada » (2003) 58:3 *Relations industrielles / Industrial Relations* 454.

⁹⁸ Sur cette question, voir notamment Christian Poirer, « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethnique : Quelques enseignements du débat nord-américain » (2005) 21:1 *Femmes, genres, migration et mobilités* 2.

⁹⁹ Leah F Vosko, « Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity » dans Leah F Vosko, dir, *Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 3 à la p 10. Voir également l'excellent texte de Leah F Vosko, « Out of the Shadows? The Non-Binding Multilateral Framework on Migration (2006) and Prospects for Using International Labour Regulation to Forge Global Labour Market Membership » dans Guy Davidov et Brian Langille, dir, *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford Academic, 365.

¹⁰⁰ Burczykca, *supra* note 14; Signild Kvart et al, *supra* note 96.

¹⁰¹ Voir toutefois le sondage du MTESS indiquant que les personnes occupant un emploi temporaire sont plus à risque de subir du harcèlement sexuel : MTESS, *supra* note 15, à la p 21.

¹⁰² Matulewicz, *supra* note 96; Bigras-Dutrisac et al, *supra* note 79; Lamontagne et al, *supra* note 96.

De plus, si le caractère temporaire de l'emploi, en lui-même, peut constituer une source de précarité¹⁰³, les restrictions à la mobilité professionnelle des travailleuses et travailleurs migrant-es, leur dépendance à l'employeur et les conditions dans lesquelles se déroulent leur emploi et leur séjour peuvent rendre ces personnes plus vulnérables aux abus. La littérature met en évidence le lien entre la précarité du statut migratoire précaire et la vulnérabilité plus grande aux violences basées sur le genre et au harcèlement sexuel¹⁰⁴.

Outre les facteurs organisationnels, d'autres facteurs reliés plus spécifiquement aux conditions de travail accroissent le risque de harcèlement sexuel. Ces facteurs comprennent :

- le travail avec des clients ou avec le public¹⁰⁵,
- la consommation et la disponibilité de l'alcool¹⁰⁶,
- des lieux de travail isolés ou éloignés¹⁰⁷.

En bref, un rapport australien récent conclut que la plupart des employeurs continuent de traiter le harcèlement sexuel comme relevant d'une inconduite individuelle, ignorant les facteurs organisationnels, culturels et systémiques qui prédisposent à sa survenance¹⁰⁸. Nous verrons que malheureusement, cette même mentalité perdure aussi à la CNESST, et ce, nonobstant les données probantes qui s'accumulent pour démontrer le contraire (voir la section 3.1 du présent rapport).

1.1.8 L'utilité d'une approche intersectionnelle au harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est ancré dans les rapports inégalitaires de genre, mais également dans les rapports inégalitaires de race, de statut migratoire, de langue, etc. Ainsi, saisir le harcèlement sexuel dans toute sa complexité implique d'aller au-delà d'un paradigme basé uniquement sur les rapports de genre¹⁰⁹. Une approche intersectionnelle¹¹⁰ du harcèlement s'impose donc en ce sens

¹⁰³ Sur cette question, voir notamment *Le travail précaire : nouvelle typologie de l'emploi*, par Leah F Vosko, Nancy Zukewich et Cynthia Cranford, no 75-011-XPF, Ottawa Statistique Canada, 2003, aux pp 40-51 ; Vosko « Precarious employment », *supra* note 99, à la p 10.

¹⁰⁴ Chantal Robillard et al, « "Caught in the Same Webs"—Service Providers' Insights on Gender-Based and Structural Violence Among Female Temporary Foreign Workers in Canada » (2018) 19:3 *Int Migration & Integration* 583; Sze Eng Tan et Katie Kuschminder, « Migrant experiences of sexual and gender based violence: a critical interpretative synthesis » (2022) 18:1 *Global Health* 1; Villegas, *supra* note 96; Mandana Vahabi et Josephine Pui-Hing Wong, « Caught between a rock and a hard place: mental health of migrant live-in caregivers in Canada » (2017) 17:1 *BMC Public Health* 498; Judy Fudge, « Precarious Migrant Workers and Sexual Harassment » (2016) 2:2 *International Labor Rights Case Law* 269.

¹⁰⁵ Centre canadien d'hygiène et de santé au travail (CCHST), *Violence et harcèlement en milieu de travail*, en ligne : www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html.

¹⁰⁶ Australian Human Rights Commission, *Respect@Work: National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces*, Sydney, 2020 : humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020, sect 3.4(d)(iii). Voir aussi : CCHST, *supra* note 105

¹⁰⁷ Australian Human Rights Commission, *Respect@Work*, *supra* note 106, sect 3.3(d)(i) et 3.7(e).

¹⁰⁸ *Ibid*, à la sect 3.4.

¹⁰⁹ Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 301.

¹¹⁰ L'intersectionnalité, théorisée pour la première fois par Crenshaw (« Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color » (1991) 43:6 *Stanford Law Review*

qu'elle signifie reconnaître qu'à la base, la personne ciblée par du harcèlement sexuel peut l'être en raison d'autres identités sociales :

Les femmes ont indiqué que leur race, leur identité ethnique, leur statut de citoyenne, leur handicap, leur orientation sexuelle, leur langue et d'autres différences perçues étaient autant à l'origine de leur harcèlement que leur genre.¹¹¹

Tant les expériences que le vécu de harcèlement sexuel¹¹² se caractérisent donc par la diversité. Celui-ci repose sur les stéréotypes, dont la fétichisation des corps racisés¹¹³. Ainsi, les femmes noires peuvent vivre du racisme sexualisé¹¹⁴ et du harcèlement sexuel racialisé¹¹⁵. Des stéréotypes spécifiques ont également cours à l'égard des femmes latino-américaines et des femmes asiatiques.

Le harcèlement sexuel repose aussi sur l'hétéronormativité et ses manifestations sont donc différentes selon qu'il prenne pour cible des femmes lesbiennes, bisexuelles et les autres personnes non conformes dans le genre. De même, des recherches ont démontré que le harcèlement est souvent utilisé contre les personnes qui dévient des normes de genre; il peut ainsi être également vécu différemment, par exemple pour les femmes grosses, âgées ou en situation de handicap.

Une approche intersectionnelle du harcèlement peut également signifier prendre en considération les réponses différentes des personnes victimes de harcèlement et les réponses organisationnelles mises en place vis-à-vis du harcèlement¹¹⁶. Par exemple, la dénonciation d'une agression à caractère sexuel est beaucoup plus risquée pour les femmes sans statut¹¹⁷ ou pour les femmes dont le statut dépend de leur employeur, comme les travailleuses domestiques ou saisonnières. La dénonciation est également plus dangereuse pour les femmes qui occupent des emplois précaires, une catégorie d'emplois où les femmes migrantes et les femmes racisées sont surreprésentées¹¹⁸. Encore une fois, une analyse globale des rapports de pouvoir en jeu permet de saisir le harcèlement sexuel dans toute sa complexité.

1241), démontre que les femmes ne vivent pas toutes les mêmes violences, que les différentes oppressions vécues simultanément se croisent pour se manifester sous différentes expériences.

¹¹¹ Barbara MacQuarrie, *Workplace harassment and violence report*, London (Ontario), Centre for Research on Violence Against Women and Children, Western University, 2004, en ligne: collections.ola.org/monoth/4000/247055.pdf, cité dans Bigras-Dutrisac et al, *supra* note 79, à la p 3 (nous traduisons).

¹¹² Sandy Welsh et al, « "I'm Not Thinking of It as Sexual Harassment": Understanding Harassment across Race and Citizenship » (2006) 20:1 *Gender and Society* 87.

¹¹³ NiCole T Buchanan, Isis H Settles et Krystle C Woods, "Comparing sexual harassment subtypes among black and white women by military rank: double jeopardy, the jezebel, and the cult of true womanhood" (2008) 32:4 *Psychology of Women Quarterly* 347; Sumi Cho, "Converging Stereotypes in Racialized Sexual Harassment: Where the Model Minority Meets Suzie Wong", Adrien Wing (dir) *Critical Race Feminism 203*, New York, New York University Press, 1997, 349; Lilia M Cortina, "Assessing sexual harassment among Latinas: development of an instrument" (2001) 7:2 *Cult. Divers. Ethn. Minor. Psychol.* 164.

¹¹⁴ Cortina, *supra* note 113.

¹¹⁵ Buchanan, Settles et Woods, *supra* note 113.

¹¹⁶ Bigras-Dutrisac et al, *supra* note 79.

¹¹⁷ Bernice Yeung, *In a Day's Work: The Fight to End Sexual Violence Among America's Most Vulnerable Workers*, New York, New Press, 2018; Villegas, *supra* note 96.

¹¹⁸ Lamontagne et al, *supra* note 96.

Par ailleurs, indépendamment de l'utilité d'une approche intersectionnelle pour bien saisir le phénomène du harcèlement sexuel dans le cadre du travail, lors de notre enquête empirique dans les dossiers de la CNESST et même dans ceux de la CDPDJ, nous n'avons disposé que de très peu de données sur la « localisation sociale » ou le « contexte social » des personnes plaignantes ou réclamantes, ce qui constitue une limite de notre méthodologie.

1.1.9 Le dévoilement et la dénonciation

Nos données indiquent que seule une personne victime sur deux (50%) a parlé à une personne rattachée au milieu de travail, généralement à sa collègue de travail, de l'un ou plusieurs des comportements sexualisés inappropriés qu'elle a subis. Aussi, qu'une proportion minime des personnes victimes en fait une dénonciation formelle.

Outre les raisons invoquées par les personnes répondantes dans les sondages effectués par Statistique Canada et le MTESS pour expliquer l'absence de dévoilement ou de dénonciation de harcèlement, les recherches révèlent que les personnes victimes peuvent se sentir honteuses, gênées, et vulnérables¹¹⁹. Une étude récente portant sur les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit au Québec a également trouvé un taux de dénonciation tout à fait minime. Pour expliquer le faible taux de dénonciation, l'étude évoque les conséquences potentielles de celle-ci selon la perception des personnes victimes : « stress, procédures, perspective de recevoir une étiquette, réputation de fauteur ou fauteuse de trouble »¹²⁰.

Au niveau organisationnel, les obstacles au dévoilement se situent également à différents niveaux. Il peut s'agir d'une pression mise sur les victimes de ne pas dévoiler, par exemple pour ne pas nuire à la réputation du milieu ou de l'agresseur. Le différentiel de pouvoir entre la victime et l'agresseur peut également être un obstacle au dévoilement. Plus un agresseur occupe un rôle de pouvoir ou central au sein d'une organisation, plus les obstacles et la pression augmentent sur la victime¹²¹, par exemple quand des collègues encouragent la personne à ne pas parler ou lui disent qu'elle ne sera pas crue. De plus, si elles sont nouvelles ou considérées remplaçables, les victimes peuvent être moins soutenues qu'une personne ayant une place centrale, une grande carrière ou beaucoup de complices. En somme, un cercle vicieux s'installe :

Lorsque les membres du réseau ne font rien pour lutter contre le harcèlement sexuel, cela donne l'impression que le réseau est d'accord pour tolérer les comportements de harcèlement, ce qui amène les victimes à penser que les autres ne reconnaîtront pas ou ne croiront pas leurs expériences.¹²²

Ce cercle vicieux peut et doit être brisé par la prise de parole des acteurs dans les milieux de travail, de préférence par des personnes qui sont témoins de violence à caractère sexuel mais pas

¹¹⁹ Shereen G Bingham, « Introduction: Framing Sexual Harassment—Defining a Discursive Focus of Study » dans Shereen G Bingham, dir, *Conceptualizing Sexual Harassment as Discursive Practice*, Westport (Conn), Praeger, 1994, 1 (« women describe nonlinear, tangled, emotionally charged experiences involving feelings of violation, vulnerability, shame, confusion, entrapment, self-doubt, resentment, and rage », à la p 7).

¹²⁰ Auclair et al, *supra* note 45, à la p 47.

¹²¹ Hershcovis et al, *supra* note 23.

¹²² *Ibid*, à la p 9 (nous traduisons).

nécessairement elles-mêmes victimes¹²³ ainsi que par des personnes occupant des positions de pouvoir dans l'organisation¹²⁴.

Le nombre relativement faible de situations de harcèlement et d'agressions à caractère sexuel formellement déclarées ne doit pas constituer un frein à la mise en place de mesures visant à les prévenir et à les contrer dans les milieux de travail. Ce nombre constitue une sous-représentation des situations de harcèlement et d'agression à caractère sexuel.

Afin d'assurer que le droit du travail et les institutions qui assurent sa mise en œuvre facilitent le signalement des situations de harcèlement et d'agression à caractère sexuel, le spectre d'intervention doit dépasser la simple réponse à une plainte formelle.

¹²³ Hershcovis et al, *supra* note 23; Manon Bergeron et al, *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2016, en ligne: chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf; Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx.

¹²⁴ Voir par exemple la « Champions of Change Coalition » en Australie (en ligne : championsofchangecoalition.org/); Auclair et al, *supra* note 45, à la p 65.

Section 1.2 Survol du cadre juridique applicable en matière de harcèlement sexuel dans le cadre du travail

Table des matières

1.2.1 La nature des conséquences du harcèlement.....	33
1.2.2 Le statut syndical de la personne	33
1.2.3 L'identité de l'auteur du harcèlement	34
1.2.4 Le moment du signalement à l'employeur	34
1.2.5 Le comportement de l'employeur après le signalement	35
1.2.6 La nature du harcèlement	35
1.2.7 Le temps écoulé depuis la dernière manifestation du harcèlement	35
1.2.8 Les autres recours intentés en lien avec les mêmes faits	35
1.2.9 Le régime de responsabilité civile	39

Au Québec, le droit applicable en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail est morcelé dans plusieurs sources juridiques¹²⁵.

Présentement, en droit québécois¹²⁶, les obligations de l'employeur en matière de prévention se retrouvent principalement dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Les recours, quant à eux, sont prévus dans :

- la *Charte des droits et libertés de la personne* (la Charte),
- la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles* (LATMP),
- la LNT et le régime des rapports collectifs du travail instauré par le *Code du travail*¹²⁷ (grief, etc.)¹²⁸.

De plus, l'ensemble de ces lois clés interagit avec le régime de responsabilité civile établi par le *Code civil du Québec*. Cela dit, si une personne victime salariée souhaite obtenir une réparation de son employeur, sauf exception, elle doit d'abord avoir recours à la politique interne de traitement des plaintes chez ledit employeur, ajoutant un palier additionnel à toute démarche.

¹²⁵ Sur cette question, voir Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir, *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2016.

¹²⁶ Rappelons qu'au Québec, environ 10% de la main-d'œuvre est régie par le droit fédéral du travail, c'est-à-dire la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LRC 1985 ch H-6) et le *Code canadien du travail* (LRC 1985, ch L-2).

¹²⁷ RLRQ, c C-27.

¹²⁸ Un Tableau des recours (confectionné par le MTESS) se trouve à l'Annexe C du présent rapport.

Ce que nous apprennent ces lois en tout premier lieu, c'est que le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel peut être vu comme un droit fondamental, une norme du travail, une disposition de la convention collective, un risque pour la santé et la sécurité au travail ou encore un droit dont la violation est susceptible de constituer un « accident du travail ». Toutefois, aucun recours n'offre à la personne victime une porte unique vers la réparation de l'ensemble des torts qui lui ont été causés par le harcèlement sexuel.

Il faut ajouter à cet inventaire d'autres régimes spécifiques et sectoriels. Dans la fonction publique québécoise, un régime particulier existe, la *Loi sur la fonction publique*¹²⁹, semblable au régime des rapports collectifs du travail instauré par le *Code du travail*. Sur le territoire des Mohawks de Kahnawà:ke, un régime particulier a été mis sur pied à la suite d'une entente conclue en 2014 entre le Conseil mohawk de Kahnawà:ke et le gouvernement du Québec¹³⁰. En 2022, une loi particulière a été adoptée visant à assurer une meilleure protection des stagiaires en milieu de travail, entre autres, du harcèlement psychologique incluant le harcèlement à caractère sexuel¹³¹. Finalement, dans les secteurs de la culture et de la construction, des régimes sectoriels s'appliquent (voir les sections 5.1 et 5.2 de ce rapport).

De plus, en matière d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, le droit criminel et, dans certains cas, le régime d'indemnisation des victimes d'acte criminel, peuvent entrer en ligne de compte. Si l'auteur du harcèlement ou de l'agression à caractère sexuel est membre d'un Ordre professionnel, le droit des professions régit les recours et les sanctions disponibles sur le plan déontologique.

Dans la Section 3, *Réparer et cesser : les recours*, nous exposons à tour de rôle et de façon détaillée le cadre juridique établi par chacune des quatre lois clés dans une section dédiée à cette fin. Il importe cependant de s'arrêter préalablement à l'arbre décisionnel de la personne victime salariée -- prenons ce cas de figure, car différents statuts d'emploi auront des conséquences particulières sur cet arbre décisionnel -- qui tente d'identifier de quels recours elle dispose et, le cas échéant, quels recours parmi ceux-ci sont les plus appropriés compte tenu de sa situation particulière.

En effet, différents éléments déterminent le ou les recours disponibles, ainsi que les recours les plus appropriés selon les circonstances dans lesquelles évolue la personne victime. Ces éléments peuvent être regroupés selon qu'ils touchent divers facteurs : la nature des conséquences du harcèlement sexuel, le statut syndical de la personne, l'identité de l'auteur du harcèlement, le moment du signalement du harcèlement, le comportement de l'employeur, la nature du harcèlement, le temps écoulé depuis la dernière manifestation du harcèlement ainsi que les autres recours entrepris. Dans un cas donné, ces facteurs peuvent se conjuguer de nombreuses façons, rendant la prise de décision encore plus compliquée. Dans ce qui suit, nous présentons de manière simplifiée les règles applicables et un portrait non exhaustif mais suffisant, croyons-nous, pour en démontrer la complexité, du cadre juridique auquel les personnes victimes sont confrontées.

¹²⁹ RLRQ, c. F-3.1.1.

¹³⁰ *Loi concernant principalement la mise en œuvre d'ententes en matière de travail entre le gouvernement du Québec et le Conseil Mohawk de Kahnawà:ke*, LQ 2014, c 18.

¹³¹ *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, LQ 2022, c 2.

1.2.1 La nature des conséquences du harcèlement

D'abord, si le harcèlement sexuel par un collègue de travail ou un supérieur génère une atteinte à la santé, le recours *exclusif* pour obtenir des dommages pour le salaire perdu en raison de celle-ci, pour les soins psychologiques reçus, pour l'atteinte permanente et pour les dommages moraux et punitifs, est le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la LATMP (art 438 LATMP). La personne victime dispose d'un délai de six mois pour le faire (art 270 LATMP). Cette règle de l'exclusivité du recours s'applique indépendamment du fait que la personne victime ait ou non déposé une réclamation à cet effet. La CNESST évalue ensuite la réclamation et rend une décision pouvant faire l'objet d'une demande de révision, puis d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Par ailleurs, dans la mesure où le harcèlement sexuel génère une atteinte à la *réputation*, à la *dignité* ou à l'*intégrité psychologique* (mais sans atteinte à la santé mentale) de la personne victime, celle-ci conserve tous ses droits quant à la réparation intégrale de cette atteinte¹³².

Comme nous le verrons plus loin, la personne non syndiquée victime de harcèlement sexuel au travail peut opter pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT ou pour harcèlement sexuel en vertu de la Charte. Si la personne prouve que des gestes de harcèlement sexuel ont été posés – des commentaires sexistes ou des propos à caractère sexuel par exemple -- mais qu'elle n'arrive pas à prouver que cela a porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychologique, une plainte en vertu de la Charte sera tout de même accueillie (puisque son droit à l'égalité a été enfreint), alors qu'un recours pour harcèlement psychologique (grief ou plainte) sera rejeté¹³³.

1.2.2 Le statut syndical de la personne

En l'absence d'une atteinte à la santé, il convient de considérer le statut syndical de la personne victime. Si celle-ci est syndiquée, son seul recours est le dépôt d'un grief en vertu de la convention collective. Ultimement, un arbitre de grief décidera du bien-fondé du grief. Si le syndicat refuse ou néglige de déposer un grief, la personne victime dispose alors d'un délai de six mois pour porter plainte contre son syndicat (art 47.2 du *Code du travail*).

Si la personne victime est non syndiquée, en principe (voir la section 2.1 sur la Charte), elle peut opter soit pour le dépôt d'une plainte à la CDPDJ en vertu de la Charte, soit pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST en vertu de la LNT. Dans le premier cas, le délai est de trois ans, ou même plus si elle a subi une agression à caractère sexuel¹³⁴; dans le deuxième cas, à la CNESST, le délai – ferme – est de deux ans. Alors que le TAT décide du bien-fondé d'une plainte pour harcèlement psychologique, le Tribunal des droits de la personne (TDP) décide du bien-fondé d'une plainte pour harcèlement sexuel ou autre type de harcèlement discriminatoire.

¹³² Voir notamment la décision *Cyr et Commission scolaire des Rives-du-Saguenay*, 2020 QCTAT 1268, où une directrice générale ayant été harcelée et diffamée par son employeur dans plusieurs médias s'est vu accorder 50 000\$ en dommages pour atteinte à sa réputation.

¹³³ Voir notamment *Dian et Pêcheries Norref Québec inc*, 2007 QCCRT 0551, où la commissaire juge que des propos qui pourraient être considérés comme vexatoires ne constituent pas du harcèlement psychologique mais plutôt une situation conflictuelle entre deux collègues, puisque le plaignant n'a pas prouvé l'atteinte à sa dignité.

¹³⁴ Voir nos commentaires sur l'extension des délais en droit civil (section 2.1 du présent recours).

1.2.3 L'identité de l'auteur du harcèlement

En milieu syndiqué, peu importe que l'auteur du harcèlement sexuel soit une personne à l'emploi du même employeur que la personne victime ou à l'emploi d'un autre employeur, le seul recours disponible demeure un grief déposé à l'encontre de son propre employeur. De plus, si le harcèlement provient d'un tiers, les obligations de l'employeur de prévenir le harcèlement et de le faire cesser sont modulées en conséquence. Sauf pour atteinte à la réputation, les personnes syndiquées n'ont aucun recours contre l'auteur du harcèlement.

En milieu non syndiqué, il en est tout autrement. La personne victime peut choisir de porter plainte contre l'auteur du harcèlement, contre son employeur, ou si le harceleur est à l'emploi d'un autre employeur, contre l'employeur de l'auteur du harcèlement. Si elle porte plainte contre son employeur, elle a le choix entre déposer une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST ou une plainte pour harcèlement sexuel à la CDPDJ. Si elle souhaite tenter un recours contre l'auteur du harcèlement ou contre l'employeur de l'auteur du harcèlement, elle ne peut que porter plainte pour harcèlement sexuel à la CDPDJ ou tenter une poursuite civile. Par ailleurs, même si elle a subi une atteinte à sa santé, elle peut réclamer de l'employeur de l'auteur du harcèlement (employeur autre que le sien) la différence entre ce qu'elle a obtenu (ou aurait pu obtenir) comme dédommagement en vertu de la LATMP et ses dommages réels (art 441 LATMP)¹³⁵.

De plus, il faut tenir compte d'une autre considération relative à l'identité de l'auteur du harcèlement. En effet, si celui-ci est une personne en autorité vis-à-vis la personne victime, exceptionnellement, celle-ci ne sera pas tenue de porter plainte selon la procédure interne avant de reprocher à son employeur de ne pas avoir fait cesser le harcèlement alors qu'il était porté à sa connaissance aux termes de la LNT. Sinon, qu'il s'agisse du grief d'une personne syndiquée ou d'une plainte pour harcèlement psychologique déposée par une personne non syndiquée, pour engager la responsabilité de l'employeur, la personne victime doit d'abord avoir porté la situation à son attention. En revanche, si l'employeur n'a pas adopté de politique de traitement des plaintes, peu importe l'identité du harceleur, même si la personne victime n'a pas dénoncé le harcèlement à celui-ci, la plainte pourra être accueillie.

1.2.4 Le moment du signalement à l'employeur

Que ce soit en milieu syndiqué ou non syndiqué, aux termes de la LNT, si l'employeur a adopté une politique de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique, la personne victime de harcèlement psychologique incluant le harcèlement à caractère sexuel doit avoir dénoncé la conduite vexatoire à son employeur. En effet, pour que le recours soit accueilli, l'employeur doit avoir fait défaut de respecter son obligation de faire cesser le harcèlement, ce qu'il ne peut avoir fait si celui-ci n'a pas été porté à son attention. Comme déjà mentionné, la jurisprudence fait exception des situations dans lesquelles l'auteur du harcèlement est en position d'autorité.

En revanche, dans le cadre de la Charte, la responsabilité de l'employeur est liée à une obligation de résultat. Donc, même si la personne victime non syndiquée n'a pas signalé le harcèlement sexuel à son employeur avant de quitter son emploi ou de tomber en arrêt de travail, sa plainte en vertu de la Charte pourra quand même être retenue.

¹³⁵ Parfois, cette différence peut être importante. Voir les dommages accordés par la Cour supérieure dans le jugement *Poisson c Société de transport de Montréal*, 2017 QCCS 5423.

1.2.5 Le comportement de l'employeur après le signalement

En vertu de la LNT, si l'employeur a pris les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement sexuel porté à son attention, la plainte ou le grief sera rejeté. Comme déjà énoncé, en vertu de la LNT, l'employeur est tenu à une obligation de moyens, et non de résultat.

Par ailleurs, si le grief a été déposé en vertu de la Charte ou si une plainte a été logée à la CDPDJ en vertu de la Charte, le comportement de l'employeur sera pris en considération uniquement dans le cadre de l'octroi de dommages punitifs. En d'autres termes, même si le comportement de l'employeur a été exemplaire, sa responsabilité sera retenue, car les tribunaux ont jugé qu'il était important que les personnes victimes puissent tout de même recevoir une indemnisation.

1.2.6 La nature du harcèlement

Si la personne victime n'arrive pas à prouver le caractère répété du harcèlement sexuel, elle pourra toujours plaider que les faits ont constitué « une seule conduite grave ». Dès lors, pour qu'une plainte ou un grief pour harcèlement psychologique soit accueilli, la personne victime doit prouver que cette conduite a produit un effet nocif continu sur elle (art 81.19 LNT), plutôt que d'avoir simplement rendu son « milieu de travail néfaste ».

En vertu de la Charte, la démarche est beaucoup plus simple. En l'absence de répétition des comportements de harcèlement sexuel, la personne non syndiquée pourra toujours voir son recours accueilli par le TDP en vertu de l'article 10 de la Charte, qui interdit tout comportement discriminatoire dans le cadre du travail, quand bien même qu'il s'agirait d'un comportement isolé.

1.2.7 Le temps écoulé depuis la dernière manifestation du harcèlement

Si la personne syndiquée invoque une violation de son droit fondamental à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel selon la Charte, son grief doit être déposé selon le délai prévu par la convention collective, délai qui dépasse rarement six mois. En revanche, si elle invoque son droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, le délai pour déposer le grief est de deux ans (arts 81.20 et 123.7 LNT).

Si plus de deux ans se sont écoulés depuis la dernière manifestation de harcèlement sexuel, la plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT et le grief pour harcèlement psychologique sont prescrits. Par ailleurs, en cas d'atteinte à la santé, malgré le délai de six mois, le dépôt d'une réclamation en vertu de la LATMP est toujours possible dans la mesure où la personne victime est en mesure de démontrer à la CNESST qu'elle avait un motif raisonnable pour expliquer pourquoi elle n'a pas pu le faire à l'intérieur du délai de six mois (art 352 LATMP).

En l'absence d'une atteinte à la santé, la personne victime non syndiquée conserve le droit d'intenter un recours civil contre l'auteur du harcèlement. En cas de harcèlement sexuel, le délai pour intenter ce recours est de 3 ans, mais si le recours porte sur la « violence sexuelle », il n'y a aucun délai.

Voir le Tableau 1 sur les délais pour intenter un recours à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel.

1.2.8 Les autres recours intentés en lien avec les mêmes faits

Pour une personne non syndiquée, outre le harcèlement sexuel, si elle a également été victime d'une mesure de représailles (par exemple un congédiement) de la part de son employeur, elle peut déposer un recours à la CDPDJ en vertu de la Charte ou un recours à la CNESST en vertu de

la LNT. Toutefois, c'est uniquement en vertu de la LNT qu'elle pourra bénéficier d'une présomption selon laquelle le congédiement a bel et bien été effectué parce qu'elle a déposé une plainte pour harcèlement sexuel (art 122 LNT). La personne qui dispose de deux ans de service continu dans une même entreprise pourra également invoquer le fait que son congédiement a été fait sans cause juste et suffisante (art 124 LNT). Dans ces deux cas, le délai pour intenter de tels recours est seulement de 45 jours, ce qui est très court (arts 123 et 124 LNT).

Si la personne non syndiquée dépose à la fois une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel et une réclamation pour lésion professionnelle à la CNESST, la Vice-présidence des Normes du travail fera enquête. Advenant que la conclusion de l'enquête soit favorable, la CNESST considèrera qu'il y a eu un événement imprévu et soudain au sens de la LATMP, ce qui, dans la vaste majorité des cas, entraînera l'acceptation de la réclamation pour lésion professionnelle (voir la sous-section 2.3.3 de ce rapport sur les dossiers conjoints). En cas de contestation, le TAT peut joindre les recours et tenir une seule audition.

Les personnes syndiquées ne bénéficient pas de cette mesure, car leur recours est le grief pour harcèlement psychologique plutôt qu'une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST. Le cas échéant, elles pourront vivre deux audiences sur leurs recours respectifs en lien avec le harcèlement, soit une audition devant le TAT pour la réclamation pour lésion professionnelle et une audition devant l'arbitre de grief.

TABLEAU 1 : Les délais pour intenter un recours civil en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel survenus dans le cadre du travail

Recours	Délai pour déposer	Article
En cas d'atteinte à la santé, réclamation pour lésion professionnelle	6 mois	Art 270 LATMP
Plainte pour harcèlement psychologique	2 ans	Art 123.7 LNT
Plainte pour représailles ou pour congédiement à la suite de l'exercice du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique	45 jours	Arts 123 et 124 LNT
Grief pour harcèlement psychologique	2 ans	Convention collective;

		Art 123.7 LNT (par le biais de l'article 81.20 LNT)
Grief pour harcèlement sexuel en vertu de la Charte	Délai pour déposer un grief	Convention collective
Plainte pour défaut de représentation syndicale	6 mois	Art 47.5 du <i>Code du travail</i>
Plainte en vertu de la Charte	3 ans	Art 77 al. 2(1) de la Charte; voir aussi l'article 2925 CcQ
Poursuite civile – harcèlement sexuel	3 ans	Art 2925 CcQ
Poursuite civile – agression à caractère sexuel	Aucun délai de prescription (tant que la personne victime et le responsable sont en vie); 3 ans (après le décès de la personne victime ou du responsable)	Art 2926.1 CcQ
Réclamation en vertu de la LAPVIC (agression à caractère sexuel)	Aucun délai de prescription	Art 25 al. 3 LAPVIC

En l'absence de lésion professionnelle (donc, si le harcèlement n'a pas entraîné d'atteinte à la santé), si le harcèlement sexuel comprend des faits pouvant être qualifiés d'agression à caractère sexuel ou d'une autre infraction criminelle, la personne victime peut présenter une demande de qualification en vertu de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*¹³⁶ (LAPVIC). Il n'y a aucun délai de prescription pour une telle demande. Si la personne victime est non syndiquée, le cas échéant, son recours à la CDPDJ peut cheminer en même temps qu'elle profite des bénéfices de cette loi, lesquels incluent une assistance financière immédiate (art 27 LAPVIC). En revanche, si elle a subi une atteinte à sa santé, elle ne pourra avoir recours à la LAPVIC, et ce, même si son recours en vertu de la LATMP est prescrit (art 68 LAPVIC).

¹³⁶ RLRQ c P-9.2.1.

SOMMAIRE : Le régime d'indemnisation des victimes d'acte criminel

L'objectif de la LAPVIC est de s'assurer que la personne victime d'une agression sexuelle puisse bénéficier de différents droits, y compris une aide financière en lien avec l'atteinte ou la perte subies du fait de cette infraction, entre autres en vue de « lui permet[tre] ainsi de reprendre le cours de sa vie.”¹³⁷

Dès que la personne victime rencontre les critères de la loi, elle peut bénéficier des aides financières auxquelles elle est admissible. Il n'y a donc pas de délai de traitement ou d'attente (art 27 LAPVIC).

L'article 25 de la LAPVIC, qui prévoit un délai de prescription de 3 ans à partir du moment où la personne victime prend connaissance de son préjudice pour la présentation d'une demande d'assistance financière, prévoit également que les demandes “en lien avec la perpétration d'une infraction criminelle qui implique de la violence subie pendant l'enfance, de la **violence sexuelle** ou de la violence conjugale” peuvent être présentées en tout temps.

L'article 2 de la LAPVIC¹³⁸ définit qui peut être considéré comme une personne victime et précise que ce statut peut être conféré « que l'auteur de [l']infraction soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou déclaré coupable.” La personne victime ne connaissant pas l'identité de l'auteur de l'infraction, ou ayant choisi de ne pas porter plainte, pourra ainsi bénéficier de l'aide financière si elle rencontre les autres critères.

Dans les cas où l'aide financière octroyée est moindre que la perte réelle de la personne victime, cette dernière peut, en vertu de l'article 28 de la LAPVIC, poursuivre la personne responsable du préjudice afin d'obtenir les montants équivalant à sa perte réelle¹³⁹.

Cependant, comme nous l'avons déjà souligné, la LAPVIC stipule que « Lorsque les circonstances entourant la perpétration d'une infraction criminelle donnent ouverture à l'application de la [LATMP], la personne victime doit présenter une demande d'indemnisation en vertu de cette loi » (art 68 LAPVIC).

De plus, si la conduite comprend des faits constitutifs d'une d'agression à caractère sexuel ou d'une autre infraction criminelle, la personne victime peut toujours aussi porter plainte à la police.

Finalement, si l'auteur du harcèlement est membre d'un ordre professionnel, la personne victime peut déposer une plainte devant son Ordre professionnel. Si l'enquête de l'Ordre révèle une inconduite professionnelle, la personne victime ne recevra pas de compensation, mais l'auteur du harcèlement pourra être sanctionné.

¹³⁷ Justice Québec, *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*, en ligne : www.justice.gouv.qc.ca/victimes/lapvic/.

¹³⁸ Art 2 LAPVIC : « Aux fins du présent titre, est une personne victime toute personne physique qui, en raison de la perpétration d'une infraction criminelle à son égard ou à l'égard d'une autre personne, subit une atteinte à son intégrité physique ou psychique ou une perte matérielle, que l'auteur de cette infraction soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou déclaré coupable.”

¹³⁹ Art 28 LAPVIC : « Rien, dans la présente loi, n'affecte le droit de la personne victime qui a choisi de présenter une demande de qualification en vertu du présent titre de recouvrer de toute personne responsable du préjudice subi les montants requis pour équivaloir, avec l'aide financière reçue, à la perte réellement subie.”

1.2.9 Le régime de responsabilité civile

Le *Code civil du Québec* (CcQ) prévoit qu'aux termes d'un contrat de travail, l'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié (art 2087 CcQ). Si le harcèlement sexuel survient dans le cadre du travail, la personne victime dispose d'un recours qui peut être contractuel (basé sur l'article 2087 CcQ et son contrat de travail individuel) ou extracontractuel, c'est-à-dire basé sur la faute (art 1457 CcQ). Comme l'employeur est tenu responsable pour la faute de son « préposé » (salarié) (art 1463 CcQ), la personne victime peut choisir de le poursuivre en même temps que l'auteur du harcèlement (souvent l'employeur est plus solvable que l'auteur du harcèlement).

Le délai pour poursuivre est de trois ans à compter de la dernière manifestation du harcèlement (art 2925 CcQ) sauf si le préjudice résulte de la violence sexuelle, auquel cas l'action est imprescriptible (art 2926.1 CcQ).

Rappelons toutefois que si le harcèlement sexuel ou l'agression à caractère sexuel survenu dans le cadre du travail a causé une atteinte à la santé, le recours exclusif est le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle (art 438 LATMP), ce qui limite dramatiquement les poursuites ainsi que, le cas échéant, les dommages qui peuvent être réclamés. De plus, les personnes syndiquées ne peuvent pas tenter de poursuite civile (autrement que pour diffamation), car leur seul recours est le dépôt d'un grief.

Finalement, fait intéressant, le *Code civil du Québec* reconnaît la situation de vulnérabilité des personnes victimes qui subissent un préjudice corporel ou moral face à un régime d'assurance. Si celles-ci concluent un règlement qui leur est défavorable avec leur compagnie d'assurance, ce règlement est sans effet s'il a été obtenu dans les 30 jours du fait dommageable (art 1609 CcQ).

Il ressort de ce survol qu'en matière de recours à la suite du harcèlement sexuel dans le cadre du travail, les personnes victimes doivent disposer d'une expertise considérable pour naviguer entre les règles juridiques, les délais et les mécanismes de mise en œuvre. C'est plus particulièrement le cas pour les personnes non syndiquées. Nous l'avons vu, plusieurs lois peuvent s'appliquer (Charte, LNT, CcQ), plusieurs institutions peuvent intervenir (CNESST, CDPDJ, syndicats) et plusieurs tribunaux peuvent se saisir et décider les litiges (TAT, arbitre de grief, TDP, tribunaux civils). De plus, en matière d'atteinte à la santé, la jurisprudence portant sur l'interface entre le régime de responsabilité civile et les recours en droit du travail est en constante évolution, ce qui rend cette navigation encore plus périlleuse.

Dans la section suivante de ce rapport, nous proposons de faire un tour d'horizon du cadre juridique ainsi que des mécanismes de mise en œuvre de chaque régime, traitant les enjeux tant législatifs qu'institutionnels susceptibles de toucher le cheminement des personnes victimes de harcèlement sexuel qui tentent d'exercer leurs droits.

Partie 2 : Réparer et faire cesser : les recours

« Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. (...) une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain. »¹⁴⁰

Dans cette section, nous présentons le premier recours en droit québécois en matière de harcèlement sexuel dans le cadre du travail, c'est-à-dire le dépôt d'une plainte pour harcèlement sexuel en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (section 2.1). Ensuite, nous examinons la possibilité de déposer une réclamation pour lésion professionnelle alors que le harcèlement sexuel est assimilé à un « accident du travail » au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) (section 2.2). Et puis, nous analysons le recours disponible en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT) pour « harcèlement psychologique à caractère sexuel » en milieu non syndiqué (section 2.3), en milieu syndiqué (section 2.4) ainsi que dans la fonction publique (section 2.5). Finalement, nous examinons les remèdes disponibles à l'issue de l'un recours en matière de harcèlement sexuel (section 2.6).

¹⁴⁰ *Janzen c Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1252, 1284.

Section 2.1 : La plainte pour harcèlement sexuel à la CDPDJ

Table des matières

2.1.1 Historique	41
2.1.2 Cadre juridique	45
2.1.3 Constats	52

2.1.1 Historique

D'un point de vue historique, la reconnaissance d'un recours juridique spécifique en cas de harcèlement sexuel a été intrinsèquement liée à la reconnaissance sociale du tort causé aux femmes par le harcèlement sexuel¹⁴¹. Dès l'entrée en vigueur de la *Charte des droits et libertés de la personne* en 1976 au Québec, celle-ci est devenue le principal véhicule pour dénoncer le harcèlement sexuel au travail, et ce, comme une violation du droit à l'égalité au travail des femmes¹⁴². Ainsi, dans le cadre des droits de la personne, le terme « harcèlement sexuel » réfère autant au harcèlement à caractère sexuel qu'au harcèlement en raison du sexe ou du genre. Ces deux types de harcèlement jouent un rôle clé dans le maintien de la ségrégation sexuelle du marché du travail, la perpétuation des stéréotypes de genre et la subordination des femmes dans la société en général¹⁴³.

La Charte jouit d'un statut quasi constitutionnel : les autres lois québécoises ne peuvent, sauf exception, y déroger¹⁴⁴. Comme texte de loi, la Charte possède une économie distinctive inspirée des instruments de droit international. Historiquement, cette économie distinctive a été favorable à la reconnaissance du fait que le harcèlement sexuel au travail constitue une forme de discrimination sur la base du sexe à l'égard des femmes¹⁴⁵. Alors que cette question était débattue devant les hautes instances ailleurs au Canada lors de litiges concernant les « codes des droits de la personne » des autres provinces, c'est par surcroît de prudence qu'en 1980, l'article 10.1, prohibant le harcèlement pour un motif interdit, a été inséré après l'article 10 de la Charte proclamant le droit à l'égalité. Du fait de l'énumération des motifs de discrimination interdits, la Charte favorise une approche intersectionnelle susceptible de tenir compte de la diversité des expériences du harcèlement sexuel par les personnes ayant des identités de genres diverses,

¹⁴¹ Constance Backhouse, « Sexual Harassment: A Feminist Phrase That Transformed the Workplace » (2012) 24:2 CJWL 27.

¹⁴² Voir Guylaine Vallée, Michel Coutu et Marie-Christine Hébert, « La norme d'égalité en milieu de travail : étude empirique de la mise en œuvre de la norme d'égalité par le TDP et les tribunaux d'arbitrage », dans Guy Rocher, Guylaine Vallée, Michel Coutu, Jean Denis Gagnon et Jean M. Lapierre, dir, *Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne*, Éditions Thémis, Montréal, 2001, 19. Voir aussi, généralement, *Béliveau-St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345, au para 119.

¹⁴³ Rachel Cox et Caroline Brodeur, « La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail* : l'appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu? » (2020) 51:1 *Revue de droit* 51. Voir aussi à ce sujet Franke, *supra* note 46, à la p 693 (nous traduisons) et Arjun Aggarwal, *Sexual Harassment in the Workplace*, 2e éd, Toronto, Butterworths, 1992.

¹⁴⁴ Art 52 de la Charte.

¹⁴⁵ Maurice Drapeau, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991.

provenant de différentes origines et se retrouvant dans différentes situations du point de vue social, économique et politique¹⁴⁶.

Le Tribunal des droits de la personne (TDP) a été créé en 1990. Le législateur a voulu mettre sur pied un tribunal spécialisé pour favoriser une interprétation large et libérale de la Charte et régler des difficultés liées « au processus de plainte de la Commission, entre autres en lien avec les délais d'enquête »¹⁴⁷. Dans ses décisions :

le Tribunal applique le principe selon lequel la Charte doit faire l'objet d'une interprétation large et libérale. Cette approche favorise la réalisation de l'objet de la Charte et permet la prise en compte des évolutions sociales. De plus, le Tribunal s'inspire de la façon dont les droits de la personne sont reconnus et protégés sur la scène internationale et dans les autres juridictions de droit interne.¹⁴⁸

Pendant plus d'une décennie, tant les personnes syndiquées que les personnes non syndiquées ont pu déposer des plaintes pour harcèlement sexuel -- ou pour d'autres motifs interdits telle la race -- à la CDPDJ. Le TDP a rendu plusieurs décisions phares en matière de harcèlement sexuel dont notamment l'affaire *Lippé*¹⁴⁹, et en matière de harcèlement racial, l'affaire *Pavilus*¹⁵⁰.

Le harcèlement sexuel n'est pas défini dans la Charte, permettant une notion évolutive de celui-ci. En 1989, la Cour suprême du Canada a décrit le harcèlement sexuel au travail comme :

[...] une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement (...). Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.¹⁵¹

¹⁴⁶ Voir à ce sujet les Notes pour la présentation de la CDPDJ devant le Comité, 26 avril 2022 : « Le prisme de l'intersectionnalité permet en ce sens d'appréhender les manières dont les interactions entre les différentes dimensions de l'identité sociale (race, couleur, origine ethnique ou nationale, identité de genre, orientation sexuelle, âge, statut d'immigration, classe sociale, religion...) et les dynamiques d'oppression et de domination (sexisme, racisme, classisme, colonialisme, etc.) construisent des rapports sociaux et des rapports de pouvoir inégaux et façonnent les représentations sociales et les expériences des femmes. », en ligne : cdpdj.qc.ca/fr/actualites/note-recours-harcelement-sexuel-travail.

¹⁴⁷ Tribunal des droits de la personne, Rapport d'activités 2021, mars 2022, en ligne : tribunaldesdroitsdelapersonne.ca/fileadmin/tribunal-droits-personne/pdf/rapports-activites/Rapport_2021.pdf, à la p 4.

¹⁴⁸ Tribunal des droits de la personne, *supra* note 147.

¹⁴⁹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, [1998] RJQ 3397.

¹⁵⁰ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Pavilus) c Québec (Procureur général)*, 2008 QCTDP 8.

¹⁵¹ *Janzen c Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1252, 1284.

Ensuite, en 1998, dans l'affaire *Lippé*, le TDP a distingué deux types de harcèlement sexuel, soit le harcèlement « donnant-donnant » (*quid pro quo*) et le harcèlement résultant d'un « milieu de travail hostile » ou harcèlement sexiste (en anglais, *gender harassment*)¹⁵². Alors que le premier type renvoie généralement à des gestes et des paroles « à caractère sexuel », le second type « ne comporte habituellement pas d'éléments qui pourraient laisser croire à une démarche de séduction » :

[...] Au contraire, les paroles, les gestes ou les actes convergent vers la démonstration de l'inadéquation de la personne face à son milieu de travail, généralement à prédominance masculine, mais pas exclusivement non plus, et ce, simplement parce qu'elle est caractérisée par l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte*; en l'occurrence, parce qu'elle est une femme.¹⁵³

À partir de 2003, la Cour suprême du Canada a tranché qu'en milieu syndiqué, les droits de la personne étaient dorénavant implicitement incorporés dans chaque convention collective¹⁵⁴. Bien que cette décision renforce l'application des droits garantis par la Charte, elle a pour conséquence que leur mise en œuvre relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief, fermant ainsi toute possibilité d'un recours individuel à CDPDJ pour les personnes syndiquées¹⁵⁵. Puis en 2004, les dispositions sur le harcèlement psychologique de la LNT sont entrées en vigueur¹⁵⁶; la CNESST affirmait alors sur son site Internet que le harcèlement pour un motif discriminatoire était visé par la définition du harcèlement psychologique. En 2018, une modification législative est venue rendre explicite que le harcèlement à caractère sexuel constitue du harcèlement psychologique¹⁵⁷. Toutefois, cette modification ne fait que codifier une interprétation de la LNT déjà partagée par la CNESST, les tribunaux et la CDPDJ elle-même.

Depuis vingt ans, la CDPDJ traite de moins en moins de plaintes pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail¹⁵⁸ et par le fait même, la jurisprudence du TDP sur le harcèlement sexuel au

¹⁵² *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Québec (Procureur général)*, [1998] RJQ 3397.

¹⁵³ *Ibid.*, au para 167.

¹⁵⁴ *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42.

¹⁵⁵ *Ibid.* Une décision récente de la Cour suprême le confirme : *Office régional de la santé du Nord c Horrocks*, 2021 CSC 42.

¹⁵⁶ Arts 81.18 et suiv. LNT.

¹⁵⁷ PL 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille*, 1^{er} sess, 41^e lég, Québec, 2018, art 33 (sanctionné le 12 juin 2018), LQ 2018, c 21.

¹⁵⁸ Rachel Cox, « From sexual to psychological harassment: one step forward, twenty-five years back for women's equality at work? », dans Shelagh Day, Lucie Lamarche et Ken Norman, dir, *14 Arguments in Favour of Human Rights Institutions*, Toronto, Irwin Law inc., 2014, 237, à la p 241. Voir aussi les « Notes pour la présentation de la CDPDJQ devant le Comité d'expertes en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel au travail, le 26 avril 2022 » : « Déjà en 2003, le nombre de dossiers de plaintes de harcèlement sexuel traités en harcèlement avait diminué de moitié, soit 85 dossiers ouverts, comparativement à l'année 1990. Ce nombre a diminué à nouveau de moitié à partir de 2004, pour passer à 40 dossiers ouverts. De 2006 à 2015, la Commission a traité en moyenne 16 dossiers de plaintes pour harcèlement sexuel par année. Depuis 2015, la moyenne est passée à 9 dossiers par année. L'année 2021-2022 représente un creux historique avec seulement 6 dossiers de plaintes ouverts pour harcèlement sexuel. », en ligne : cdpdj.qc.ca/fr/actualites/note-recours-harcelement-sexuel-travail.

travail, autrefois plus florissante, devient rare. Depuis 2017, le TDP n'a rendu que deux décisions en matière de harcèlement sexuel au travail¹⁵⁹. Tout porte à croire que ce chiffre n'ira pas en augmentant, compte tenu du très petit nombre de plaintes en la matière qui font l'objet d'une enquête par la CDPDJ. Aujourd'hui, les décisions les plus marquantes du TDP dans le domaine du travail portent sur la discrimination pré-embauche¹⁶⁰, puisque les personnes qui en sont victimes ne disposent ni du recours en grief, ni de celui prévu à la LNT.

Pour les personnes qui possèdent un statut de travailleuse ou de travailleur autonome¹⁶¹, les personnes qui postulent un emploi mais qui ne sont pas encore embauchées, les personnes qui participent à une instance syndicale et les personnes bénévoles, pour ne nommer que celles-là, une plainte à la CDPDJ demeure le seul recours possible en cas de harcèlement sexuel dans le cadre de leur activité de travail, hormis une poursuite civile. De la même manière, avant l'adoption en 2022 de la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*¹⁶² et de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*¹⁶³, hormis une poursuite civile, le recours en vertu de la Charte était le seul recours ouvert pour une artiste non syndiquée ou une personne effectuant un stage en milieu de travail.

Encore aujourd'hui, toutes les personnes non syndiquées qui subissent du harcèlement sexuel ou qui sont victimes d'agression à caractère sexuel conservent, en principe, le choix de déposer une plainte à la CDPDJ. Or, il importe de prendre en compte les interactions avec les recours administrés par la CNESST, notamment en vertu de la LNT. Nous reviendrons sur cette question dans la section 2.3 du présent rapport. Cela dit et comme nous le verrons, il semble important de souligner que les personnes victimes doivent parfois faire preuve de détermination pour que la CDPDJ accepte de faire enquête sur leur plainte plutôt que de les rediriger vers la CNESST. Entre autres, si une personne victime veut poursuivre l'auteur du harcèlement sexuel ou de l'agression à caractère sexuel ou l'employeur de celui-ci, le processus de plainte à la CDPDJ permet de le faire, alors que la plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT vise strictement l'employeur de la personne victime.

Compte tenu du rôle certes réduit mais néanmoins irréductible de la CDPDJ dans le traitement de certains recours individuels en cas de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, le Comité a mené une enquête à la CDPDJ. Ainsi, nous avons conclu une entente de collaboration avec la CDPDJ. En vertu de celle-ci, nous avons pu accéder à des sources documentaires fournies par la CDPDJ portant sur le traitement des plaintes. Ensuite, nous avons analysé 71 dossiers de plaintes déposées à la CDPDJ pour harcèlement sexuel, ainsi que d'autres motifs liés (orientation sexuelle, identité ou expression de genre, grossesse) qu'elle a reçues pour

¹⁵⁹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (V.L.) c Desormeaux*, 2019 QCTDP 13; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (C.P.) c Busrel inc.*, 2021 QCTDP 5.

¹⁶⁰ Voir *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (MR) c Société de transport de Montréal (STM)*, 2021 QCTDP 35; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (TJR) c Procureur général du Québec (Sûreté du Québec)*, 2020 QCTDP 20, conf 2022 QCCA 1577; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Duchesne-Firenze) c Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal) (SPVM)*, 2017 QCTDP 11.

¹⁶¹ Certaines exceptions existent en vertu de la LATMP : voir l'article 9 LATMP.

¹⁶² RLRQ c S-32.1.

¹⁶³ LQ 2022, c 2.

la période de 2017 à 2021¹⁶⁴. Nous avons pu accéder à ces dossiers pour rédiger un sommaire des faits, compiler les délais encourus et, le cas échéant, connaître leur dénouement. Finalement, nous avons effectué des entretiens semi-dirigés avec des personnes œuvrant dans différents services de la CDPDJ.

Cette section sera l'occasion de proposer des recommandations pour améliorer le traitement des plaintes pour harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel par la CDPDJ, ainsi que pour favoriser le rôle de celle-ci dans la promotion de la Charte au sein des institutions du droit du travail.

2.1.2 Cadre juridique

L'article 10 de la Charte garantit le droit à l'égalité sans discrimination sur la base du sexe, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, de la race, de la couleur, de la grossesse, de l'état civil, de l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, et du handicap. Cet article énonce qu'« [i]l y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ». Une agression à caractère sexuel est considérée comme une violation du droit à l'intégrité physique et psychique et du droit à l'égalité des femmes donnant ouverture à une réparation en vertu de la Charte¹⁶⁵; tant l'agresseur que son employeur, si l'agression a été commise dans le cadre du travail, peuvent être visés par une plainte.

Considéré comme étant un droit autonome, l'article 10.1 de la Charte stipule que « [n]ul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 ». Encore une fois, la plainte pour harcèlement sexuel peut viser tant le ou les harceleurs que l'employeur.

De plus, dans le cadre du travail, l'article 16 de la Charte précise que :

Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Alors que la plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT vise exclusivement l'employeur de la personne victime, le recours qui prend appui sur la Charte peut être dirigé contre toute personne qui a contrevenu à ses dispositions.

Une personne qui souhaite porter plainte auprès de la CDPDJ doit le faire par le biais du formulaire disponible sur le site Internet de cette dernière¹⁶⁶. En cas de harcèlement sexuel, le délai pour déposer la plainte est de 3 ans depuis le dernier événement; toutefois, la CDPDJ peut décider de ne pas traiter une plainte si les derniers faits pertinents datent de plus de deux ans¹⁶⁷. En cas d'agression à caractère sexuel, en 2020, le délai pour déposer une poursuite civile a été porté à 30 ans (art 2926.1 du *Code civil du Québec*); or, les politiques de la CDPDJ en matière de

¹⁶⁴ Deux dossiers de plainte ayant été déposée en 2022 nous ont également été transmis. Nous ne les avons pas analysés, préférant nous concentrer sur un portrait par année complète.

¹⁶⁵ Nathalie Des Rosiers et Louise Langevin, *L'indemnisation des victimes de violence sexuelle et conjugale*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998. Voir aussi *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (VL) c Desormeaux*, 2019 QCTDP 13 ainsi que le Rapport *Rebâtir la confiance*.

¹⁶⁶ CDPDJ, *Formulaire de plainte en ligne*, à jour en 2022, en ligne : plainte.cdpedj.qc.ca/fr/2.

¹⁶⁷ Art 77 de la Charte.

recevabilité ne semblent pas tenir compte de cette modification législative¹⁶⁸. Il faut dire que ces politiques étaient en révision au moment de notre enquête.

En principe, la CDPDJ s'engage à traiter la plainte dans un délai moyen de 15 mois¹⁶⁹. Cet objectif n'a pas été atteint dans les dossiers que nous avons analysés, quoique le taux élevé de désistements avant que le processus de traitement de la plainte n'aboutisse fait que notre échantillon est restreint (voir la section suivante sur les Constats).

Une plainte peut être portée, pour le compte de la personne victime (ou d'un groupe de personnes victimes), par un organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne. Le consentement écrit de la personne victime ou des personnes victimes est nécessaire (art 74 de la Charte). Ainsi, pour illustrer, le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et Action travail des femmes (ATF), des groupes qui ont participé à la consultation, ont déjà porté plainte à la CDPDJ pour le compte de personnes victimes.

La CDPDJ évalue chaque plainte lors de sa réception; si elle juge la plainte irrecevable (par exemple, parce qu'elle n'est pas le forum approprié pour la traiter), elle dirigera la personne plaignante vers l'organisme pertinent¹⁷⁰.

Lorsque la plainte est jugée recevable, un conseiller ou une conseillère procédera à la collecte d'information pour s'assurer d'avoir en main tous les éléments pertinents du dossier; cette étape se nomme l'évaluation. C'est également à cette étape que le conseiller ou la conseillère demandera aux parties si elles veulent procéder à une médiation en vue de tenter de régler le litige. Cette médiation est volontaire.

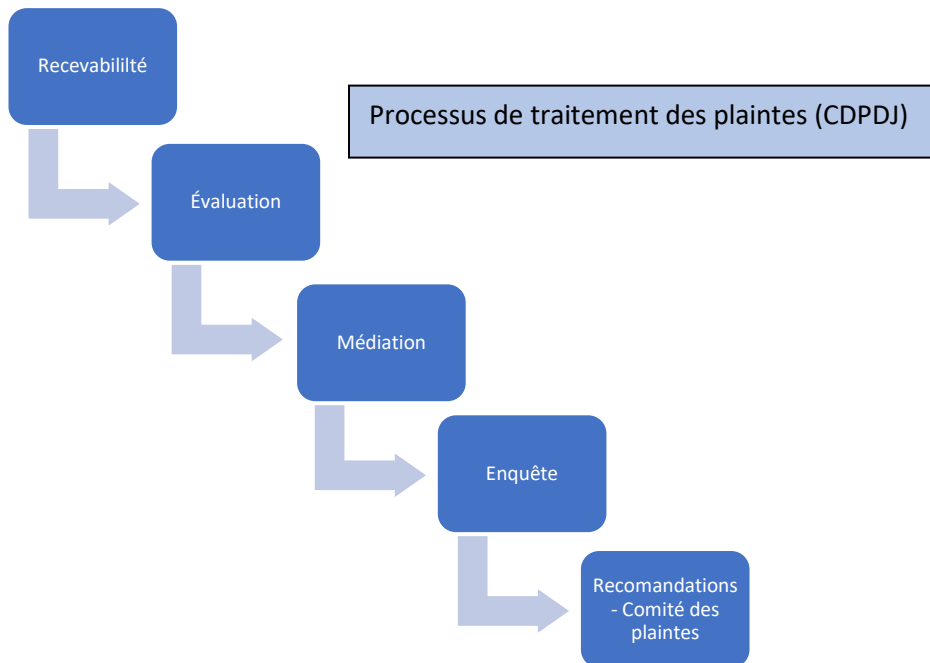
Si les parties ne souhaitent pas aller en médiation (ou si celle-ci échoue), un enquêteur ou une enquêtrice sera alors chargé-e de recueillir les preuves (témoignages, documents, enregistrements, etc.) au soutien de la plainte. Le rapport de l'enquêteur ou de l'enquêtrice sera présenté au Comité des plaintes, qui décidera si les preuves sont suffisantes pour appuyer la plainte. Si le Comité des plaintes juge que les preuves sont insuffisantes, le dossier sera fermé, et la personne plaignante n'aura aucun accès au TDP¹⁷¹. Lorsque les preuves sont jugées suffisantes, le Comité pourra proposer des mesures de redressement à la partie fautive. Si celle-ci les respecte dans le délai imparti, le dossier sera fermé (art 78 de la Charte).

¹⁶⁸ Les « Notes pour la présentation de la CDPDJQ devant le Comité d'expertes en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel au travail, le 26 avril 2022 » n'évoquent que le délai de trois ans : cdpdj.qc.ca/fr/actualites/note-recours-harcèlement-sexuel-travail.

¹⁶⁹ CDPDJ, *Foire aux questions*, en ligne : www.cdpdj.qc.ca/fr/foire-aux-questions/le-traitement-des-plaintes.

¹⁷⁰ CDPDJ, *Étapes du traitement d'une plainte ou demande d'intervention*, en ligne : www.cdpdj.qc.ca/fr/porter-plainte/traitement-des-plaintes/etapes-du-traitement-dune-plainte/lesion.

¹⁷¹ Depuis 1997, l'accès direct au TDP pour une personne ayant déposé une plainte en vertu de la Charte est réservé aux cas où la CDPDJ a fait enquête, trouvé des éléments démontrant le bien-fondé de la plainte, mais a décidé néanmoins d'exercer sa discrétion de ne pas en saisir le Tribunal. Sinon, seule la CDPDJ peut saisir d'un recours le TDP. Sur la portée limitée de l'article 84 de la Charte, voir : *Ménard c Rivet*, [1997] RJQ 2108 (l'affaire *Francoeur*).



Dans le cas où la partie fautive ne donne pas suite aux mesures de redressement, le Comité des plaintes pourra, à sa discrétion, demander qu'une avocate ou un avocat de la CDPDJ représente la personne plaignante sans frais devant le TDP. Toujours si aucun règlement n'intervient, la CDPDJ peut ensuite saisir le TDP du dossier et y représenter la personne travailleuse (arts 80 à 82 Charte).

Une troisième issue est également possible, celle favorisée de plus en plus par la CDPDJ : le Comité des plaintes peut conclure qu'il y a des preuves de la violation d'un droit prévu à la Charte, mais que la CDPDJ ne représentera pas la personne plaignante devant le TDP. La décision de la CDPDJ est communiquée par lettre à la partie plaignante. Cette dernière dispose alors de 90 jours à partir de la réception de l'avis de fermeture pour, si elle le souhaite, intenter à ses frais (et sans la représentation de la CDPDJ) un recours devant le TDP (art 84 de la Charte). Ainsi, en 2021, près de 40% des recours institués devant le TDP était intentés par des individus plutôt que par la CDPDJ¹⁷².

Quant aux réparations disponibles, l'article 49 de la Charte prévoit que :

Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

À partir de notre recension de la jurisprudence, lorsque le TDP a été saisi de plaintes pour harcèlement sexuel, hormis l'octroi de dommages moraux et parfois punitifs, aucun autre type

¹⁷² Tribunal des droits de la personne, *supra* note 147, à la p 2.

remède n'a été accordé. Nous traiterons de la question des remèdes octroyés en vertu de la Charte de façon plus détaillée dans la section 2.6.

Cela étant posé, il convient maintenant de traiter de l'interaction entre le recours à la CDPDJ en vertu de la Charte et d'autres recours offerts en droit du travail, mais aussi du régime de responsabilité civile et, lorsqu'il s'agit d'une agression à caractère sexuel, du régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels.

Recours civil

Selon l'article 76 de la Charte, « [L]a prescription de tout recours civil portant sur les faits rapportés dans une plainte ou dévoilés par une enquête est suspendue [à compter] de la date du dépôt de la plainte auprès de la Commission ». L'interface entre le régime civil et le recours à la CDPDJ en vertu de la Charte ne pose donc pas de problème. Le recours en vertu de la Charte est considéré comme un recours civil¹⁷³.

Cela dit, comme le recours en vertu de la Charte est considéré lui-même comme un recours civil, les mêmes règles s'appliquent que pour une poursuite civile lorsqu'il s'agit de déterminer la compétence du TDP pour entendre des litiges. Or, en 2019, la Cour supérieure a décidé que : « ... le TAT, lorsqu'il décide d'une plainte de harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*, exerce de manière exclusive les compétences dévolues par le législateur » et elle a décliné juridiction pour entendre une poursuite civile fondée sur du harcèlement psychologique au travail¹⁷⁴. Pourtant, dans une autre décision rendue oralement en 2009, la Cour supérieure avait décidé qu'elle avait compétence pour entendre la poursuite civile d'une personne non syndiquée ayant subi du harcèlement sexuel au travail, et ce, en dépit des mêmes dispositions¹⁷⁵. L'intention du législateur voulant qu'une juridiction concurrente subsiste entre le TAT et le TDP en cas de harcèlement pour un motif interdit par la Charte nous semble claire; la conclusion, en 2018, d'une entente de collaboration entre la CDPDJQ et la CNESST (voir l'article 123.6 al 2 LNT) milite d'ailleurs en cette faveur. Toutefois, il faut reconnaître que la jurisprudence des tribunaux civils n'est pas limpide à cet égard. Voir la section 1.2 ainsi que la section 2.3 de ce rapport.

Compte tenu de la jurisprudence des tribunaux civils affirmant que le TAT possède une juridiction exclusive pour entendre des plaintes pour harcèlement psychologique, d'une part, et d'autre part que le harcèlement sexuel est inclus nommément dans la notion de harcèlement psychologique, nous sommes d'avis qu'il serait opportun de clarifier la juridiction concurrente du TAT et du TDP à cet égard.

¹⁷³ *Béliveau-St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345.

¹⁷⁴ *Lecourt c Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, 2019 QCCS 4511.

¹⁷⁵ *Hardy c Financière Banque Nationale inc.*, 2009 QCCS 5789.

RECOMMANDATION # 1 :

Afin de réaffirmer la juridiction concurrente du TDP et du TAT pour trancher des litiges de harcèlement discriminatoire dont le harcèlement sexuel, y compris, dans le cas du TDP, à l'égard de la personne mise cause ainsi qu'à l'égard de l'employeur de celle-ci, le Comité recommande l'ajout d'une précision en ce sens à l'Annexe de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*¹⁷⁶ (LITAT) :

ANNEXE I

En plus des affaires découlant de l'application du Code du travail autres que celles de la section V.1 de ce code, la division des relations du travail connaît et dispose des affaires découlant :

16° des articles 86.1, 92.8, 121.5, 123.4, 123.9, 123.12 et 126 de la Loi sur les normes du travail (**pour plus précision, dans le cas de l'article 123.4 et l'article 123.12 LNT, en cas de harcèlement psychologique à caractère discriminatoire incluant le harcèlement à caractère sexuel, rien dans la présente Loi ne doit être interprété de manière à restreindre la compétence d'un tribunal civil en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne**); (...)

26° des articles 12, 20, 22, 42.5, 56, 57, 58 et 59.1 de la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène* (**pour plus précision, dans le cas de l'article 45 LSA, en cas de harcèlement psychologique à caractère discriminatoire incluant le harcèlement à caractère sexuel, rien dans la présente Loi ne doit être interprété de manière à restreindre la compétence d'un tribunal civil en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne**); (...)

Régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels

Lorsqu'il s'agit d'une agression à caractère sexuel, soit un attouchement non consenti effectué intentionnellement et dans un dessein à caractère sexuel, la personne victime peut présenter une demande de qualification en vertu du régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels, régi depuis 2021 par la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*¹⁷⁷ (LAPVIC) (voir l'encadré dans la section 1.2 du rapport). La personne victime conserve le droit de poursuivre l'auteur de l'infraction pour obtenir une indemnisation qui correspond à sa perte réelle (art 28 LAPVIC). Comme le recours basé sur la Charte est considéré comme un recours civil, cela fait en sorte que le recours en vertu du régime d'indemnisation des personnes victimes d'actes criminels n'empêchera pas la CDPDJ de traiter une plainte mais en

¹⁷⁶ RLRQ c T-15.1.

¹⁷⁷ RLRQ, c P-9.2.1.

même temps, a amené des restrictions aux remèdes disponibles pour les personnes victimes qui subissent une atteinte à leur santé.

LATMP

Au fil des années, l'interaction entre la LATMP et la Charte a été l'objet de plusieurs litiges, dont une cause qui a été particulièrement marquante pour le parcours juridique des personnes victimes de harcèlement sexuel au travail (voir la Section 2.6 sur l'article 123.16 LNT). Dans l'affaire *Béliveau-Saint-Jacques*, une travailleuse victime de harcèlement sexuel de la part d'un de ses supérieurs a intenté en Cour supérieure une action en responsabilité fondée sur la Charte visant ses employeurs ainsi que l'auteur du harcèlement. En effet, une atteinte illicite à un droit reconnu par la Charte québécoise confère le droit d'obtenir de tout tribunal la réparation du préjudice subi (art 49 Charte)¹⁷⁸. Par la suite, elle a déposé une réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la LATMP et obtenu une indemnisation en lien avec les mêmes événements. La Cour suprême a décidé que son action civile était non recevable en raison de l'immunité civile dont bénéficiaient l'employeur et l'auteur du harcèlement en vertu des articles 438 et 442 de la LATMP¹⁷⁹. Par la suite, la Cour d'appel a étendu cette interdiction de poursuite aux cas où la travailleuse aurait pu être indemnisée pour une lésion professionnelle, même si elle n'a pas fait de réclamation à la CSST (maintenant la CNESST), en se fondant sur le caractère exclusif et obligatoire du régime¹⁸⁰.

Par ailleurs, si une réclamation soumise en vertu de la LATMP a été rejetée au motif qu'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle (par exemple, parce que l'événement n'est pas survenu dans le contexte du travail), le recours en vertu de la Charte subsiste pleinement¹⁸¹. Cela dit, le TDP¹⁸² a décidé récemment que le travailleur dont le recours pour lésion professionnelle avait été rejeté par le TAT ne pouvait pas exercer de recours contre son employeur pour discrimination en raison de son handicap. Selon le TDP, le travailleur souffrait... d'une lésion professionnelle et l'employeur bénéficiait donc de l'immunité prévue à l'article 438 LATMP¹⁸³.

¹⁷⁸ Contrairement aux codes des droits de la personne en vigueur dans le reste du Canada, qui ne permettent pas d'intenter une action civile basée sur un manquement à leurs dispositions (voir *Seneca College of Applied Arts and Technology c Bhadauria*, [1981] 2 RCS 181, et plus récemment, en matière de harcèlement sexuel : *Incognito v Skyservice Business Aviation Inc*, 2022 ONSC 1795).

¹⁷⁹ *Béliveau-St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc*, [1996] 2 RCS 345. À noter également que la LATMP permet la poursuite d'un employeur *autre* que celui de la personne victime pour recouvrer la différence entre les bénéfices de la LATMP et la perte réelle ou encore, si celui-ci a commis une faute qui constitue une infraction criminelle (art 442 LATMP).

¹⁸⁰ *Genest c Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, [2001] n° AZ-50082198 (CA) (demande d'autorisation d'appeler refusée, CSC, 2001-09-20, 28436). Voir aussi *Costco Wholesale Canada Ltd c Roadnight*, 2021 QCCA 17, au para 55; *SP c Compagnie A*, 2014 QCCS 6285, aux para 39 et 40; *Laflamme c Latreille*, SOQUIJ AZ-50236901, au para 35; *Lajhar c Alain*, 2015 QCCS 4768, au para 37 (milieu syndiqué).

¹⁸¹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Gomez*, 2015 QCTDP 14, [2015] n° AZ-51208599.

¹⁸² C'est le tribunal qui a soulevé d'office cette question de compétence : *Olarte Ortega c Lallemand Solutions Santé inc.*, 2022 QCTDP 7.

¹⁸³ Voir également : *Dufresne c Richard Bégin RI inc.*, 2015 QCCS 6631. Dans cette affaire, la juge précise que le salarié aurait dû en appeler de la décision refusant la lésion professionnelle, plutôt que de se présenter devant la Cour supérieure.

Toujours est-il que, quel que soit l'état de santé de la personne victime du harcèlement sexuel, celle-ci peut toujours invoquer le recours fondé sur les articles 10 et 10.1 de la Charte ainsi que le droit d'obtenir la cessation de l'atteinte illicite prévu à l'article 49 de la Charte. Entre autres, le Tribunal des droits de la personne ou l'arbitre, si la personne victime est syndiquée, peut se baser sur l'article 49 de la Charte pour déclarer qu'il y a une violation des droits de la personne plaignante, accorder des dommages pour atteinte à la dignité¹⁸⁴, ordonner à l'employeur de faire cesser le harcèlement¹⁸⁵, réintégrer ou réaffecter la personne victime¹⁸⁶ ou prendre des mesures d'intérêt public comme former son personnel en matière de harcèlement sexuel, afficher la décision au sujet de la plainte, etc. En d'autres termes, même en présence d'une lésion professionnelle, d'autres remèdes demeurent possibles, sans compter la période précédant ou postérieure à l'arrêt de travail de la personne victime. Qui plus est, la LATMP permet la poursuite d'un employeur *autre* que celui de la personne victime pour recouvrer la différence entre les bénéfices de la LATMP et la perte réelle ou encore, si celui-ci a commis une faute qui constitue une infraction criminelle (art 442 LATMP).

Pourtant, selon la Directive actuelle de la CDPDJ sur la lésion professionnelle, la présence d'une réclamation pour lésion professionnelle entraîne automatiquement un refus d'agir :

Dès réception d'une plainte que la situation rend probable l'existence d'une lésion professionnelle, la TAE [*technicienne à l'accueil et à l'évaluation*] doit informer sans délai la partie plaignante qu'elle doit s'adresser à la CNESST pour vérifier si elle peut présenter une réclamation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Si la réclamation est acceptée, la Commission ne pourra pas poursuivre le traitement de sa plainte puisqu'il s'agit d'un recours exclusif.¹⁸⁷

En revanche, selon la Directive, « Si la réclamation est refusée, le traitement du dossier peut se poursuivre sans que la partie plaignante en appelle de cette décision »¹⁸⁸.

Notre lecture des dossiers indique que la Politique de la CDPDJ de refuser d'agir en présence d'une réclamation pour lésion professionnelle suscite des frustrations chez les personnes qui souhaitent que leur employeur reçoive un blâme pour ce qui leur est arrivé, soit une possibilité qui subsiste même en présence d'une lésion professionnelle, comme nous venons de voir.

LNT

L'article 77 de la Charte permet à la CDPDJQ de cesser d'agir si la personne victime a exercé, pour les mêmes faits, un autre recours. Les dossiers relatifs à une plainte pour harcèlement psychologique (art 123.6 LNT) ou un recours à l'encontre d'un congédiement (art 122 ou 124 LNT)

¹⁸⁴ Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c *Entreprise conjointe Pichette, Lambert, Somec*, 2007 QCTDP 21.

¹⁸⁵ *Béliveau-St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345, au para 136. Le juge Gonthier laisse la porte ouverte à des décisions portant sur d'autres mesures réparatrices comme la réintégration ou la réaffectation.

¹⁸⁶ *Béliveau-St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345. Le juge Gonthier laisse la porte ouverte à des décisions portant sur d'autres mesures réparatrices comme la réintégration ou la réaffectation.

¹⁸⁷ CDPDJ, *Guide de travail, Recevabilité*, aux pp 7 et 8.

¹⁸⁸ *Ibid*, à la p 8.

déposés en vertu de la LNT à la CNESST sont considérés comme des recours concurrents permettant potentiellement à la CDPDJQ de cesser d'agir. À cet effet, le Guide d'application portant sur l'article 77 de la Charte souligne que la CDPDJQ doit attendre que la plainte pour harcèlement psychologique soit déférée au TAT avant de cesser d'agir car la personne plaignante « a toujours, à ce stade, la possibilité de laisser tomber son recours auprès de la CNESST et recourir auprès de la Commission pour faire enquête »¹⁸⁹.

En 2019, une entente a été conclue entre la CDPDJ et la CNESST voulant que chacune des commissions informe la personne plaignante des recours dont elle dispose auprès de l'autre commission (s'il y a lieu) (art 123.6 LNT); nous y reviendrons à la sous-section 2.3.3 du présent rapport.

Lors de la consultation publique, la CDPDJ a affirmé que depuis que le délai pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique a été porté à deux ans en 2018, il y a peu d'intérêt pour une personne victime de harcèlement sexuel à déposer une plainte pour harcèlement sexuel ou agression à caractère sexuel chez elle. Toutefois, nos recherches antérieures tracent un portrait beaucoup plus nuancé de la situation (voir aussi le survol juridique à la section 1.2) :

En mandatant les deux organismes de conclure une entente de collaboration, le législateur reconnaît que le recours en cas de harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail* n'épuise pas les droits et les recours du salarié victime d'une conduite discriminatoire interdite par la Charte. Entre autres, ceci pourrait être le cas si le salarié n'a pas dénoncé la conduite discriminatoire en temps utile auprès de son employeur; si l'employeur a pris les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement une fois qu'il a été porté à son attention; si le salarié a intérêt à intenter un recours contre le harceleur en même temps ou au lieu de l'employeur; si la conduite discriminatoire n'a pas le caractère répétitif requis; si celle-ci n'a pas rendu le milieu de travail néfaste ou, dans le cas d'une seule conduite grave, n'a pas eu un effet nocif continu; ou encore, si le recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail* est prescrit...¹⁹⁰

De plus, la position de la CDPDJ ne tient pas compte du désir de la personne victime de porter plainte contre le harceleur ou l'agresseur ainsi que contre l'employeur de ce dernier, plutôt que contre son propre employeur, comme la LNT l'oblige à le faire.

2.1.3 Constats

Nous avons analysé un échantillon de 71 dossiers de plaintes pour harcèlement sexuel¹⁹¹ ouverts à la CDPDJ lors de la période allant de 2017 à 2021. Dans sept (7) de ces dossiers, des motifs de race, d'origine ethnique ou nationale, de l'âge et de l'état civil figuraient avec le motif « sexe ». Treize (13) plaintes ont été déposées par des hommes (18%) et 58 par des femmes (82%).

¹⁸⁹ CDPDJ, *Guide - Application de la Directive "Art. 77 al. 2(4)" / Recours concurrent*, à la p 1.

¹⁹⁰ Rachel Cox et Geneviève Richard, « Fascicule 23.1, Harcèlement psychologique et harcèlement discriminatoire » au n° 104, dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, JCQ Rapports individuels et collectifs du travail. Voir aussi Cox et Brodeur, *supra* note 143 et Rachel Cox, « The Erasure of Sexual Harassment: Recourse for Sexual Harassment Under Labour Law Frameworks in Québec », dans Jo Carby-Hall, Aneta Tyc & Zbigniew Góral, dir, *Discrimination and employment law: international legal perspectives*, Abingdon, Oxon ; New York, NY, Routledge, 2022.

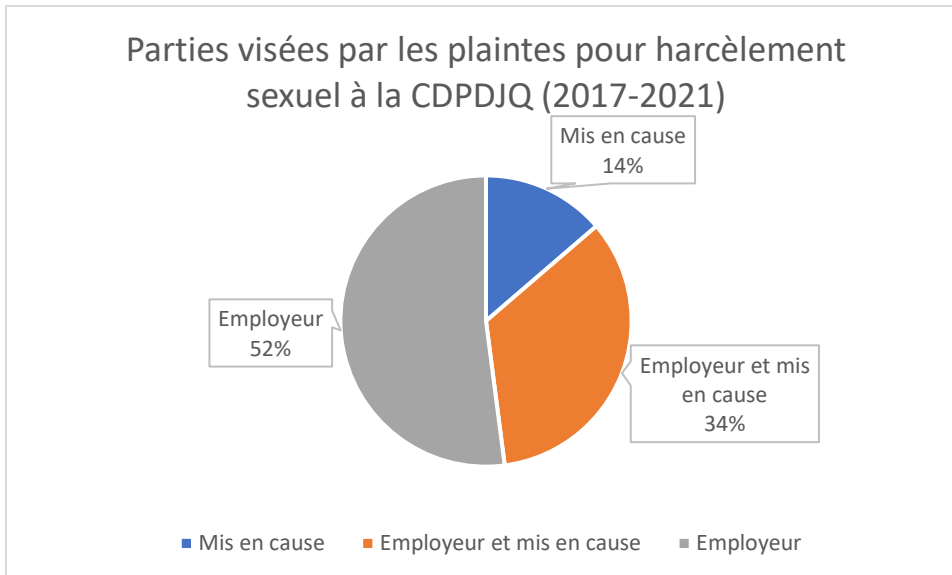
¹⁹¹ 24 dossiers supplémentaires portant sur le harcèlement en raison de la grossesse, de l'orientation sexuelle, et de l'identité ou de l'expression de genre ont également été identifiés par la CDPDJQ.

Comme l'illustre le tableau suivant, de 2019 à 2021, le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel a diminué, après un sommet de 19 plaintes en 2018. La paucité de plaintes pour harcèlement sexuel ainsi que le roulement du personnel à la CDPDJ ont eu un impact sur notre enquête, en ce sens que plusieurs des personnes participantes interviewées avaient une expérience personnelle limitée en matière de plainte pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Tableau : Nombre de personnes ayant déposé une ou des plaintes pour harcèlement sexuel à la CDPDJQ (2017-2021)¹⁹²

ANNÉE	NOMBRE DE PLAINTES POUR HARCÈLEMENT SEXUEL DÉPOSÉES À LA CDPDJQ
2017	10
2018	19
2019	16
2020	15
2021	8

Dans huit (8) des 71 dossiers analysés, une plainte est portée contre une ou plusieurs personnes mises en causes, soit les auteurs du harcèlement (11% des dossiers). Dans 25 dossiers, la plainte vise à la fois l'employeur et la personne mise en cause (35%). Dans 38 dossiers, la plainte vise seulement l'employeur (54%).

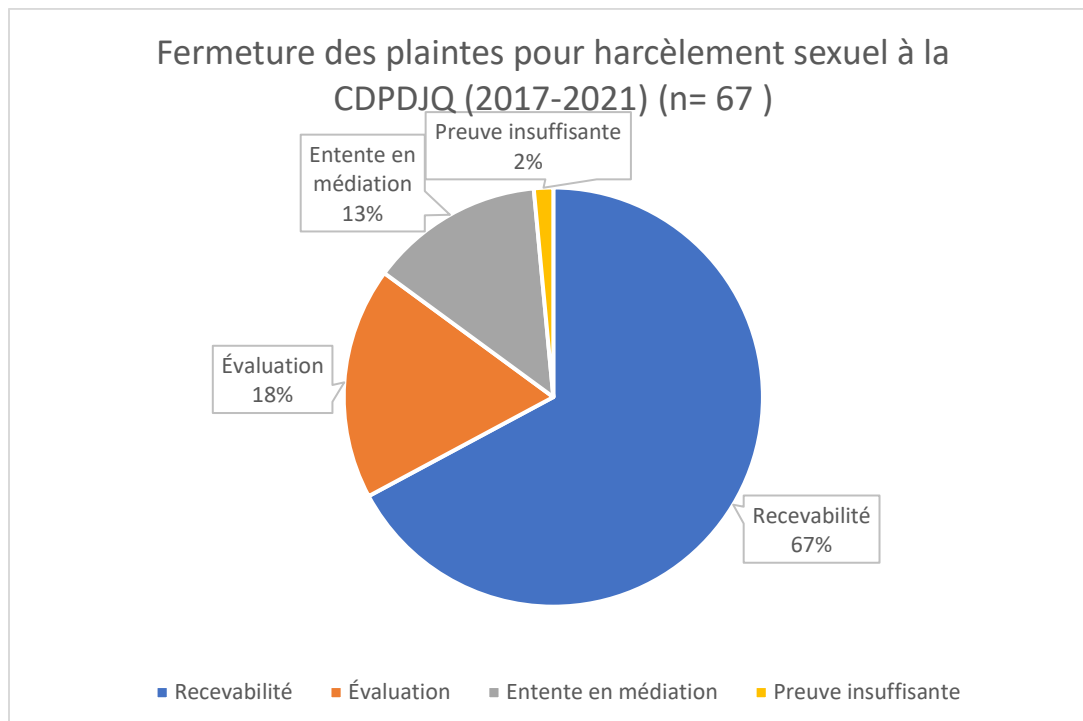


¹⁹² Étant donné qu'une personne peut déposer plus d'une plainte concernant une même situation factuelle, le total ici (68 personnes) n'est pas le même que le nombre total des plaintes (71 plaintes).

Sur les 71 dossiers analysés, on constate que la personne plaignante a également déposé une plainte auprès de la Vice-présidence des Normes du travail de la CNESST dans 21 dossiers (30%)¹⁹³.

Dans 10 des 71 dossiers (14%), la personne plaignante avait également déposé une réclamation pour lésion professionnelle à la Vice-présidence SST de la CNESST¹⁹⁴. Dans 3 dossiers, une plainte a été portée à la police (4%).

67 des 71 dossiers analysés ont été fermés alors que pour quatre (4) dossiers, la plainte était toujours en traitement au moment de notre enquête. Parmi les 71 dossiers, aucune personne plaignante n'a été représentée par le contentieux de la CDPDJQ; aucune plainte n'a non plus été portée devant le TDP. Après presque 2 ans (719 jours), un rapport d'enquête a été présenté au Comité des plaintes dans un seul dossier; celui-ci a jugé que les preuves étaient insuffisantes pour aller plus loin.



¹⁹³ Généralement pour harcèlement psychologique, mais certaines personnes plaignantes ont également déposé des plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante (art 124 LNT) ou pour pratique interdite (art 122 LNT). Une de ces plaintes à la CNESST a été abandonnée (permettant par le fait même à la CDPDJ d'agir), une autre a été refusée (permettant de nouveau à la CDPDJ d'agir) et cinq ont été acceptées dont quatre qui ont été transférées au TAT (mettant fin définitivement au traitement de la plainte par la CDPDJ), mais ignorons le sort des 14 autres recours auprès de la CNESST. Bref, lorsque la CNESST accepte d'agir, la CDPDJ met fin au traitement de la plainte.

¹⁹⁴ Cinq de ces réclamations ont été refusées (généralement car elles avaient dépassé le délai de six mois prévu à la LATMP), et deux ont été éventuellement acceptées, mettant fin à l'intervention de la CDPDJ. Nous ignorons ce qu'il est advenu des trois autres plaintes.

Dans les deux décisions rendues par le TDP en matière de harcèlement sexuel depuis 2017, le délai était de 2 101 jours et de 1 716 jours respectivement, pour une moyenne de plus de 5 ans¹⁹⁵. En 2020, le TDP a décidé qu'un délai semblable (5 ans et 3 mois) entre la plainte et l'introduction du recours déconsidère le régime de protection des droits de la personne et a rejeté la plainte; toutefois, en 2021, la Cour d'appel a accueilli la requête pour être relevé du « constat de caducité », c'est-à-dire du long délai avant de porter la plainte devant le TDP¹⁹⁶.

La politique de la CDPDJ veut que si la CNESST offre à la personne salariée de la représenter devant le TAT, la plainte à la CDPDJ sera fermée. Comme une plainte en vertu de la Charte permet de viser autant le harceleur, l'employeur de ce dernier que l'employeur de la personne victime, la priorisation de la plainte à la CNESST (qui ne vise que l'employeur de la personne victime) peut desservir la personne victime¹⁹⁷.

Neuf (9) dossiers étudiés ont été réglés à la suite d'une médiation. Dans ces dossiers, deux plaignants étaient des hommes et sept, des femmes. Une plainte concernait le harcèlement sexiste d'une femme occupant un emploi à prédominance masculine et les autres, du harcèlement à caractère sexuel. Fait important à noter, deux plaignantes ayant conclu une entente lors de la médiation étaient mineures au moment des faits.

En moyenne 548 jours (un an et demi) se sont écoulés entre le dépôt de la plainte et le règlement lors de la médiation. Les faits invoqués par les personnes ayant conclu une entente lors de la médiation variaient beaucoup dans leur gravité, allant de commentaires comprenant des allusions à caractère sexuel aux attouchements sexuels, jusqu'à une agression à caractère sexuel.

Dans les ententes, le montant des dommages moraux versés varie entre 1 500\$ et 14 500\$. Une analyse plus détaillée des ententes se trouve plus loin à la section 2.6 de ce rapport.

Par ailleurs, les propos entendus lors de la consultation convergent vers le fait que l'expérience des personnes plaignantes lors du traitement de la plainte et lors de la médiation à la CDPDJ est généralement plus positive qu'à la CNESST. Le fait que la médiation ait lieu après l'étape de « l'évaluation » du dossier – une sorte de pré-enquête – semble permettre à la personne plaignante de se sentir davantage en position de force. Le « Cadre de référence de la médiation de la CDPDJQ » pose comme principe que « la médiation en matière de droits de la personne exige de la médiatrice ou du médiateur de tenir compte des facteurs sociaux, culturels, d'inégalités ou

¹⁹⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (VL) c Desormeaux*, 2019 QCTDP 13; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CP) c Busrel inc.*, 2021 QCTDP 5. Ces décisions font suite à des plaintes déposées avant 2017; étant donné qu'entre 2017 et 2021, aucune plainte pour harcèlement sexuel n'a été judiciairisée, nous évoquons ces deux cas à titre illustratif.

¹⁹⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (NR) c Procureure générale du Québec (Sûreté du Québec)*, 2020 QCTDP 22, requête pour permission d'appeler accueillie (CA, 2021-03-24) 500-09-029281-219, 2021 QCCA 495, SOQUIJ AZ-51753964, requête pour retourner le dossier devant le tribunal de première instance rejetée (CA, 2021-10-25) 500-09-029281-219, 2021 QCCA 1614, SOQUIJ AZ-51804864, requête pour être relevé du constat de caducité accueillie (CA, 2021-11-15) 500-09-029281-219, 2021 QCCA 1742, SOQUIJ AZ-51810322.

¹⁹⁷ Dans un dossier, la CNESST avait accepté de représenter la personne salariée devant le TAT, mais quand l'employeur a fermé ses portes, elle n'est pas allée de l'avant devant le TAT. Lorsque la salariée victime est retournée voir la CDPDJ, celle-ci a tout de même refusé d'agir en invoquant l'immunité civile de l'article 438 LATMP, car la plaignante avait été indemnisée par la CNESST pour une lésion professionnelle à la suite d'un arrêt de travail... qui a duré seulement trois jours.

de vulnérabilité pouvant influencer le déroulement de la médiation »¹⁹⁸. La médiatrice consacre du temps et des énergies pour équilibrer le rapport de force entre les parties, encourageant la personne victime à trouver une personne pour l'accompagner et favorisant la prise de parole et l'écoute tant recherchées par les personnes victimes de harcèlement sexuel.

Cela étant dit, dans le cadre des plaintes provenant d'une personne mineure, la médiation a tout de même été offerte par la CDPDJ. Or, selon le *Cadre de référence de la médiation de la CDPDJQ*, « la médiation à la Commission vise à favoriser les relations harmonieuses », soit une visée qui n'est pas appropriée pour les relations d'une adolescente victime d'une agression à caractère sexuel avec son assaillant, voire, le cas échéant, pour ses relations avec l'employeur de celui-ci. Une littérature abondante critique le recours systématique à la médiation dans de telles circonstances¹⁹⁹.

Toujours est-il que dans certains dossiers à la CDPDJ, l'asymétrie entre le contenu de l'entente et le vécu des personnes victimes lors de la médiation, relaté comme étant généralement positif, contraste. Cette asymétrie renvoie à la question de l'expérience subjective de la médiation de la part de la personne plaignante, versus la valeur objective des résultats concrets obtenus dans l'entente conclue²⁰⁰. Par ailleurs, en l'absence d'accès à des conseils juridiques, il peut être difficile pour une personne victime d'établir le montant à demander comme dédommagement – son « besoin » dans les termes de la médiation – et de la même façon, de juger de la valeur de la contre-proposition de l'autre partie. La médiation n'est pas en mesure de compenser les désavantages inhérents d'une partie plus vulnérable²⁰¹.

Quant à l'enquête sur la plainte pour harcèlement sexuel en tant que telle, lors de la période de cinq ans à l'étude, une seule plainte pour harcèlement sexuel a fait l'objet d'une enquête par la CDPDJ. Nous ne sommes donc pas en mesure de poser un regard critique sur le processus d'enquête, faute de données.

Par ailleurs, ce qui ressort, de façon percutante, de ce profil des plaintes est le taux élevé de désistement, soit 57 dossiers sur 67 dossiers fermés (85%). Qu'est-ce qui peut expliquer un tel taux d'abandon?

¹⁹⁸ CDPDJ, *Cadre de référence de la médiation de la CDPDJQ*, 2020, en ligne : www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/cadre_mediation_2020.pdf, à la p 1.

¹⁹⁹ Mori Irvine, "Mediation: Is it Appropriate for Sexual Harassment Grievances?" (1993) 9:1 Ohio State Journal on Dispute Resolution; Susan K. Hippensteele, "Mediation Ideology: Navigating Space From Myth to Reality in Sexual Harassment Dispute Resolution" (2006) 15 AM. U. J. GENDER SOC. POL'Y & L. 43; Moira Jenkins, « Mediating Workplace Bullying and Harassment Complaints: A Risk Management Perspective » dans Premilla D'Cruz et al, dir, *Dignity and Inclusion at Work*, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, Singapore, Springer Singapore, 2021, 181; Matthew DeLange, « Arbitration or Abrogation: Title VII Sexual Harassment Claims Should Not be Subjected to Arbitration Proceedings » (2020) 23 J. Gender, Race & Just. 227.

²⁰⁰ Tom R. Tyler, « The Quality of Dispute Resolution Procedures and Outcomes: Measurement Problems and Possibilities » (1989) 66 Denver University Law Review 19.

²⁰¹ Sarah Konnerth, « Pro Se, No Say?: The Impact of Presumptive Mediation in the New York State Court System on Self-Represented Litigants » 88 Fordham Law Review 30 : « Without procedural and constitutional protections, an unjust settlement can result especially in cases where parties have disparate levels of sophistication and resources". Voir aussi Jack B. Weinstein, "Some Benefits and Risks of Privatization of Justice Through ADR" (1996) 11 Ohio St. J. On Disp. Resol. 241, 260 (qui discute des mécanismes procéduraux que les juges peuvent employer afin de s'assurer que le "mismatching of resources will not skew the substantive result").

Sur une période de deux à trois ans, si l'on considère les personnes préposées à l'information à la CDPDJ en plus de celles qui interviennent respectivement au stade de la recevabilité, de l'évaluation, de la médiation et le cas échéant, lors de l'enquête, la personne victime a dû interagir avec au moins cinq personnes différentes, et ce, avant même que le Comité des plaintes ne reçoive un rapport d'enquête sur sa plainte. La lecture des dossiers indique que chacune de ces personnes a demandé successivement à la personne plaignante des pièces, des précisions, des versions des faits de plus en plus détaillées, etc. Plusieurs personnes ont rappelé régulièrement à la CDPDJ pour avoir un suivi de leur dossier, pour éventuellement finir par se désister de leur plainte plutôt que de soumettre la documentation additionnelle demandée. Le processus de traitement semble exigeant pour les personnes plaignantes et il s'étire dans le temps sans aucun retour tangible pour celles-ci en cours de route. Nous pouvons avancer l'hypothèse qu'il s'agit là de facteurs de découragement pour les personnes qui portent plainte, mais sans plus, étant donné les limites de notre méthodologie.

Dans 29 des 67 dossiers fermés (43%), soit près de la moitié des dossiers, il y avait également un recours à la CNESST, soit une plainte pour harcèlement psychologique, soit une réclamation pour lésion professionnelle, soit les deux. Le processus parallèle entraîne des demandes supplémentaires de documents et occasionne des délais additionnels dans le traitement de la plainte. Puisque la CDPDJ ne va de l'avant avec le traitement de plainte que si la CNESST décide de ne pas représenter la personne devant le TAT, en bout de ligne, les plaintes traitées par la CDPDJ se révèlent parmi les plus complexes sur le plan de la preuve.

En somme, la CDPDJ semble se plier à la volonté du législateur, exprimée lors de l'ajout du harcèlement « à caractère sexuel » à la définition du harcèlement psychologique en 2018, selon laquelle les plaintes pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail doivent dans un premier temps être traitées sous l'angle du harcèlement psychologique par la CNESST.

Par ailleurs, nous retenons de la consultation que la CDPDJ entreprend des actions pour favoriser la cohérence judiciaire, par exemple en faisant la promotion des valeurs de la Charte devant d'autres tribunaux ainsi que lors de ses interventions d'éducation et de formation, entre autres auprès du personnel de la Vice-présidence des normes du travail de la CNESST. À ce sujet, dans l'affaire *Jean-Charles c 9188-5608 Québec inc*²⁰², exhortée à agir par des groupes communautaires préoccupés par l'affaiblissement de la protection offerte aux personnes victimes de harcèlement discriminatoire incluant le harcèlement sexuel par le TAT, la CDPDJ a présenté une demande d'intervention devant le TAT alors que celui-ci était saisi d'une plainte pour harcèlement psychologique incluant du harcèlement sur la base de l'origine ethnique ou nationale, le sexe et la race. Sur la base de représentations écrites, le TAT a rejeté la demande, jugeant que la CDPDJ n'avait pas démontré un intérêt suffisant pour justifier son intervention, qu'il bénéficiait de tout l'éclairage nécessaire et utile à la solution du litige et que l'expertise en matière de discrimination de la CDPDJ ne servirait pas le Tribunal. Selon nous, 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.

Le TAT entend la majorité des litiges en matière de harcèlement psychologique à caractère discriminatoire incluant le harcèlement sexuel dans le cadre du travail. De plus, des violations du droit à l'égalité des femmes qui prennent la forme d'agressions à caractère sexuel peuvent être traitées sous l'angle de la « seule conduite grave » au sens du deuxième alinéa de la définition du

²⁰² 2021 QCTAT 1078.

harcèlement psychologique (art 81.18 LNT). La CDPDJ dispose d'une expertise singulière en matière de droits de la personne qui n'est pas mise à profit dans le cadre des litiges devant le TAT.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts causés*

RECOMMANDATION # 2 :

Compte tenu de l'expertise de la CDPDJ en matière de droits fondamentaux, le Comité recommande que l'article 47 des *Règles de preuve et de procédure*²⁰³ du TAT soit modifié afin de prévoir de façon explicite la possibilité pour la CDPDJ d'intervenir dans des affaires traitant de droits fondamentaux et, plus particulièrement, de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail.

La CDPDJ doit continuer à traiter des plaintes pour harcèlement sexuel ainsi que pour agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, et ce, autant pour les personnes non syndiquées que pour les personnes victimes de harcèlement sexuel dans le cadre d'activités de travail non visées par la LNT (travailleuses et travailleurs autonomes, bénévoles, personnes postulant un emploi et ainsi de suite). De plus, elle doit soutenir les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel qui souhaitent déposer une plainte en vertu de la Charte, particulièrement si ce recours se révèle plus adapté à leur situation ou présente de meilleures chances de succès que les recours prévus en vertu des lois du travail. Entre autres, en présence d'une réclamation pour lésion professionnelle, une approche plus nuancée s'impose avant de fermer le dossier de plainte.

- ✓ *Réparer les torts causés*
- ✓ *Réduire les risques de victimisation secondaire*

RECOMMANDATION # 3 :

Le Comité recommande que, dès maintenant²⁰⁴, la CDPDJ modifie son processus de traitement des plaintes :

- i. Que la CDPDJ apporte un soutien concret et diligent aux personnes qui se tournent vers elle pour déposer une plainte pour harcèlement sexuel ou pour agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, et ce, notamment lorsque

²⁰³ *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1, r 1.1.

²⁰⁴ Les recommandations proposées à la LNT visent à aplanir les différences entre les deux régimes et le cas échéant modifieraient l'appréciation des avantages et inconvénients respectifs des deux recours. Voir la section 2.3 du présent rapport.

le recours en vertu de la Charte présente de meilleures chances de succès²⁰⁵ ou se révèle plus approprié qu'une plainte pour harcèlement psychologique, compte tenu des remèdes recherchés²⁰⁶;

- ii. Que le recours à la CDPDJ soit maintenu, même en présence d'une lésion professionnelle, en adaptant les remèdes recherchés si la réclamation pour lésion professionnelle est acceptée²⁰⁷ ;
- iii. Que la CDPDJ adapte ses procédures de traitement des plaintes aux besoins particuliers des personnes victimes de violence à caractère sexuel, notamment :
 - a. En offrant un traitement accéléré lors de toute plainte impliquant des allégations de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel;
 - b. En minimisant le nombre de personnes à qui la personne plaignante doit exposer sa version des faits (par exemple, la personne chargée de la recevabilité, de l'évaluation et de l'enquête pourrait être la même);
 - c. En offrant une formation à l'ensemble du personnel (préposé-es aux renseignements, avocat-es, médiatrices et médiateurs, enquêtrices et enquêteurs) susceptible d'être appelé à interagir avec les personnes portant plainte en lien avec le harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel (voir la section 7.3 de ce rapport sur la formation);
 - d. En adaptant le processus de traitement des plaintes pour s'assurer que les personnes ayant moins de 18 ans qui sont victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre de leur travail bénéficient systématiquement de conseils juridiques lors du processus de médiation de leur plainte, et ce, notamment en les informant de leur droit de recevoir de l'aide juridique à ce sujet²⁰⁸.

²⁰⁵ Ce peut être le cas, par exemple, si la personne victime n'a pas dénoncé la conduite discriminatoire en temps utile auprès de son employeur; si la personne victime souhaite intenter un recours contre une personne autre que son employeur; si la conduite discriminatoire ne correspond pas à la définition prévue à la LNT; si le harcèlement est imbriqué dans un contexte de discrimination systémique appelant à des remèdes systémiques; ou encore, si le recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail* est prescrit; voir la section 1.2 de ce rapport sur le survol du cadre juridique.

²⁰⁶ Plusieurs des recommandations dans la section 2.3 de ce rapport sont susceptibles de modifier les avantages et inconvénients des deux recours.

²⁰⁷ Notamment en ce qui concerne la déclaration qu'il y a une violation des droits de la personne plaignante, l'octroi de dommages pour atteinte à la dignité (*Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Entreprise conjointe Pichette, Lambert, Somec, 2007 QCTDP 21*), l'ordonnance à l'employeur de faire cesser le harcèlement (*Béliveau-St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345, au para 136), de réintégrer ou de réaffecter la personne victime (*Béliveau-St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345) ou de prendre des mesures d'intérêt public comme former son personnel en matière de harcèlement sexuel, d'afficher la décision au sujet de la plainte, etc.) et en tenant compte, le cas échéant, de la possibilité de poursuivre le mis en cause ainsi que son employeur, si différent de celui de la personne victime.

²⁰⁸ Voir l'article 4.0.1 de la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques*, RLRQ c A-14 : « L'aide juridique est accordée gratuitement à tout enfant mineur, et ce, sans égard à son admissibilité financière et pour tous les services offerts en vertu de la présente loi et des règlements ».

Section 2.2 La réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Table des matières

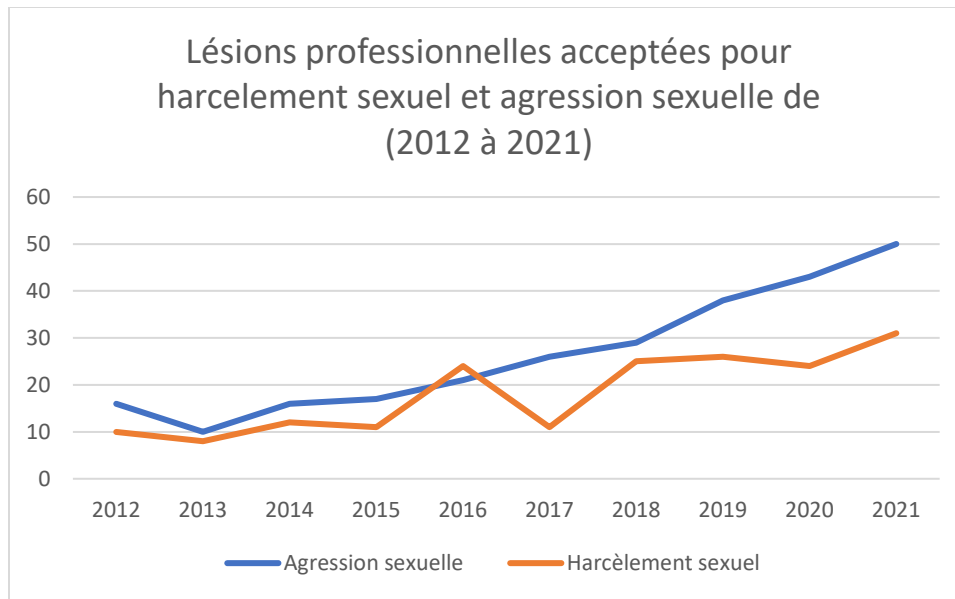
2.2.1 Le cheminement d’une réclamation pour lésion professionnelle	62
2.2.2 L’échantillon de dossiers	68
2.2.3 Le profil des réclamations	73
2.2.4 L’analyse des réclamations refusées	80
2.2.5 Le processus de traitement des réclamations.....	98
2.2.6 La perte du droit au respect de la vie privée.....	102
2.2.7 Le cas particulier des travailleuses et travailleurs à statut migratoire précaire, dont les personnes sans statut.....	109
2.2.8 Les ponts entre la Vice-présidence de l’IRT et d’autres Vice-présidences de la CNESST ...	113

Pour mener notre enquête sur le traitement des réclamations pour lésions professionnelles en lien avec les violences à caractère sexuel, nous avons analysé la documentation de la CNESST portant sur l’admissibilité d’une lésion psychologique en lien avec le stress chronique (harcèlement sexuel) et le stress aigu (agression à caractère sexuel)²⁰⁹. À cette fin, la CNESST nous a aussi fourni de la documentation portant sur la formation des agent-es d’indemnisation et de l’équipe de médecins-conseil. Nous avons effectué des entretiens semi-dirigés auprès de personnes de la Vice-présidence de l’indemnisation, de la réadaptation et du retour au travail (IRT) de la CNESST. De plus, la CNESST a produit un tableau Excel faisant état d’un certain nombre de variables pour les dossiers de réclamation codés, selon le « Genre d’accident », comme « Harcèlement sexuel » ou « Agression sexuelle, viol » ouverts entre 2017 et 2021²¹⁰.

²⁰⁹ Le Recueil des politiques en matière d’indemnisation et de réadaptation de la CNESST est disponible en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/recueil-politiques-en-matiere-dindemnisation. Voir notamment le Chapitre sur l’admissibilité : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/admissibilite-1-02.pdf. De plus, la CNESST nous a transmis les documents suivants : CNESST (Direction générale de l’indemnisation et de la réadaptation), *Admissibilité. Lésion psychologique à la suite d’un événement de stress aigu*, politique à jour en date du 6 octobre 2021 et CNESST (Direction générale de l’indemnisation et de la réadaptation), *Admissibilité. Lésion psychologique reliée au stress chronique*, politique à jour en date du 6 octobre 2021.

²¹⁰ Le Tableau initial transmis par la CNESST contenait 487 dossiers. Toutefois, en analysant les dossiers, nous avons exclu dix (10) dossiers de l’échantillon, n’ayant pu y identifier aucune composante de harcèlement sexuel ni d’agression à caractère sexuel. À la suite de notre constat d’incohérences apparentes dans le Tableau, le 16 décembre 2022 la CNESST a transmis des informations « mises à jour » pour 18 dossiers, dont nous avons tenu compte dans notre analyse quantitative des dossiers. Toutefois, notre collecte d’informations dans les dossiers de la CNESST est basée uniquement sur le tableau Excel initial. Il en sera plus amplement question dans la section suivante.

De façon générale, les données statistiques fournies par la CNESST démontrent une tendance à la hausse des réclamations pour lésions professionnelles acceptées pour harcèlement sexuel ou pour une agression sexuelle pour la période allant de 2012 à 2021. De plus, comme l'illustre le graphique ci-dessous, depuis les cinq dernières années, le nombre de réclamations acceptées en lien avec une « Agression sexuelle, viol » (considérées comme un stress aigu) est environ une fois et demie plus élevée que le nombre de réclamations acceptées en lien avec le « Harcèlement sexuel » (considérées comme un stress chronique).



Source : CNESST, DGCGI, Direction de la statistique et de l'information de gestion. Lésions acceptées au dernier jour de février pour les années d'inscription 2012 à 2021.

Par ailleurs, chaque année, qu'elles soient acceptées ou refusées, les réclamations à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel, représentent un pourcentage infime – moins de 0,1% – de l'ensemble des lésions professionnelles indemnisées par la CNESST²¹¹.

Dans les pages qui suivent, nous décrivons le cheminement d'une réclamation pour lésion professionnelle à la CNESST (sous-section 2.2.1), ce qui permet d'illustrer le caractère médico-légal de ce recours ainsi que les bénéfices importants qui peuvent être versés lorsque la réclamation est acceptée. Ensuite, nous décrivons l'échantillon de dossiers que nous avons obtenu de la CNESST (sous-section 2.2.2) et nous brosons le profil des réclamations que nous avons analysées (sous-section 2.2.3), nous arrétant plus spécifiquement sur les motifs invoqués pour refuser une réclamation (sous-section 2.2.4). Nous nous intéressons au rôle crucial des agent-es d'indemnisation à titre de décideurs et décideuses de première ligne (sous-section 2.2.5) puis nous traitons de la perte du droit au respect de la vie privée que les personnes victimes peuvent vivre lorsqu'elles déposent une réclamation pour lésion professionnelle (sous-section 2.2.6). Nous examinons le cas particulier des travailleuses et travailleurs à statut d'immigration précaire, dont les personnes sans statut (sous-section 2.2.7). Finalement, nous proposons des

²¹¹ En 2021, la CNESST a accepté 105 692 lésions professionnelles : CNESST, *Rapport annuel de gestion 2021*, Québec, 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/rag2021.pdf . À titre de comparaison, ce nombre s'élevait plutôt à 96 135 lésions professionnelles en 2017.

mesures pour créer des ponts entre les activités de la Vice-présidence de l'indemnisation, de la réadaptation et du retour au travail (« CNESST-IRT ») et celles des autres Vice-présidences de la CNESST (sous-section 2.2.8).

2.2.1 Le cheminement d'une réclamation pour lésion professionnelle

L'objectif de la LATMP est la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires (art 1 LATMP). Dans son article 1, il est spécifié que :

Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès.

De plus, la LATMP confère, dans certaines limites, le droit au retour au travail de la travailleuse ou du travailleur victime d'une lésion professionnelle (art 1 LATMP).

Pour présenter une réclamation en vertu de la LATMP, la travailleuse ou le travailleur qui se retrouve dans l'incapacité de travailler à la suite du harcèlement sexuel ou de l'agression à caractère sexuel doit consulter un-e « professionnel-le de la santé »²¹², généralement un-e médecin. Si la personne victime est mise en arrêt de travail à la suite de son rendez-vous médical, elle en informera alors son employeur. Autrement, ce dernier saura la raison de l'arrêt de travail au moment de recevoir la « Réclamation du travailleur » déposée à la CNESST. Le rôle du ou de la « professionnel-le de la santé » est important, car en l'absence de contestation, la CNESST est liée par l'opinion de ce-tte professionnel-le sur plusieurs sujets dont :

le diagnostic de la lésion professionnelle, la nécessité ou la durée des soins et traitements, la consolidation de la lésion professionnelle, la possibilité d'une assignation temporaire, la mise en œuvre d'une mesure de réadaptation avant la consolidation (lorsqu'elle a un effet sur l'état de santé du travailleur), la capacité médicale d'un travailleur qui occupe un emploi convenable à temps plein et les soins et traitements prescrits lors d'un programme de réadaptation physique.²¹³

Ainsi, lors de la consultation, les intervenantes de Juripop ont mentionné que le recours en lésion professionnelle était plus ardu pour les personnes qui n'ont pas de médecin de famille, puisqu'un des prérequis à ce recours est un diagnostic médical. De fait, nous avons constaté lors de l'analyse des dossiers que plusieurs personnes entreprenaient une multitude de démarches pour obtenir

²¹² Défini-e à l'article 2 de la LATMP : « un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (chapitre A-29) ainsi que tout autre professionnel au sens du Code des professions (chapitre C-26) et déterminé par règlement de la Commission; ». Selon la Politique « 7.01 Le professionnel de la santé qui a charge » de la CNESST, il s'agit d'un médecin, d'un dentiste, d'un optométriste ou d'un pharmacien : CNESST, *Politique 7.01 Le professionnel de la santé qui a charge*, octobre 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/evaluation-medicale-7-01_1.pdf.

²¹³ *Ibid*, à la p 1.

un rendez-vous médical²¹⁴ et ainsi obtenir l'attestation médicale²¹⁵ essentielle au traitement de leur réclamation.

Par ailleurs, dans l'éventualité où la personne victime doit s'absenter du travail, elle a droit à une compensation financière. Le premier jour, elle est compensée pour sa perte de salaire net pour la partie de journée manquée²¹⁶. Pour la période des 14 premiers jours qui suivent, elle a droit à 90% de son salaire net²¹⁷ pour chaque journée au cours de laquelle elle aurait normalement travaillé. À la différence des indemnités qu'elle pourra recevoir par la suite, si sa réclamation est refusée, les montants versés par l'employeur pendant cette période de 14 jours devront être remboursés à la CNESST (art 60 LATMP)²¹⁸. L'employeur devra alors rédiger et transmettre un Avis de l'employeur et demande de remboursement (« ADR »)²¹⁹ par lequel il demande le remboursement de l'indemnité versée pendant la période obligatoire de 14 jours suivant le jour de l'événement. Finalement, l'employeur a aussi la possibilité de faire des commentaires ou observations en relation avec les événements déclarés par la travailleuse.

En cas de harcèlement, le délai de 6 mois pour déposer une réclamation débute²²⁰ souvent lors du dernier jour qui a été travaillé. La travailleuse peut être relevée des conséquences de son défaut de respecter ce délai, comme tout autre délai, si elle démontre un motif raisonnable expliquant son retard²²¹.

La procédure de réclamation se fait par voie électronique²²² ou sur papier²²³. Le formulaire comporte plusieurs cases destinées à l'identification de la travailleuse ou du travailleur et de l'employeur. Dans la case 4, une description de l'événement ou des événements survenu(s) est demandée. Lors de son enquête à la CNESST, le Comité a pu consulter cette description pour connaître la version de la travailleuse au sujet des événements invoqués.

La CNESST s'assure dans un premier temps de la recevabilité de la réclamation. Elle vérifie alors si le délai de réclamation est respecté, si la travailleuse répond à la définition de « travailleur »²²⁴ prévue à la Loi et si l'employeur a un établissement au Québec²²⁵. Dans les cas où cela s'applique, c'est aussi la CNESST qui s'assure que l'employeur a complété un formulaire d'Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR)²²⁶.

²¹⁴ En principe, les agent-es d'indemnisation ne peuvent faire de suggestions à ce chapitre, étant donné la valeur accordée à l'indépendance du ou de la médecin traitant-e.

²¹⁵ Art 199 LATMP.

²¹⁶ Art 59 ALTMP.

²¹⁷ Art 60 LATMP.

²¹⁸ Sous réserve de la bonne foi de la travailleuse : art 60 LATMP.

²¹⁹ Art 268 et 269 LATMP.

²²⁰ Arts 270 et 271 LATMP

²²¹ Art 352 LATMP.

²²² Dans la section MonEspace CNESST, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/mon-espace-cnesst.

²²³ CNESST, « Réclamation du travailleur (RTR) », en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/media/18046.

²²⁴ Art 2 LATMP.

²²⁵ Art 7 LATMP.

²²⁶ Art 268 LATMP; CNESST, « Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR) – Accident du travail – Maladie professionnelle », en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/avis-lemployeur-demande-remboursement-adr-accident.

Tant que la CNESST ne s'est pas prononcée sur l'admissibilité de la lésion professionnelle, la travailleuse doit payer de sa propre poche les soins et traitements non couverts par le régime de l'assurance-maladie du Québec, comme la consultation d'un·e psychologue en clinique privée. L'accès à des services en santé mentale est modulé par différents facteurs, dont la capacité de la travailleuse de payer et l'accessibilité limitée aux soins et services de santé mentale, qui peut varier d'une région à l'autre²²⁷. Il est d'autant plus difficile pour la travailleuse de se payer ce type de traitements si elle est en arrêt de travail car elle ne reçoit alors aucune rémunération de la part de son employeur, ni aucune indemnité de la CNESST.

La travailleuse doit donc se tourner vers une assurance salaire (si elle en a une) ou vers l'assurance-emploi. Cette dernière, en cas d'absence du travail pour maladie, offre des prestations de l'ordre de 55% du salaire brut pour un maximum de 15 semaines²²⁸. La période d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi peut donc être plus courte que le temps requis par la CNESST pour traiter l'admissibilité d'un tel dossier, qui s'élevait en moyenne, en 2021, à 91 jours (13 semaines).

Lorsque la CNESST rend une décision sur l'admissibilité de la réclamation de la travailleuse, elle se base principalement sur la notion d'accident du travail de l'article 2 LATMP²²⁹. Elle est alors à la recherche d'un événement imprévu et soudain²³⁰, attribuable à toute cause, survenant par le fait du travail ou à l'occasion de son travail, qui entraîne²³¹ chez une personne une lésion professionnelle²³².

La CNESST-IRT ne fait pas distinction entre le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel. Selon elle, en matière de harcèlement, « Il n'est pas nécessaire de retrouver les cinq critères de la définition de harcèlement psychologique [de la *Loi sur les normes du travail*] pour statuer sur la présence d'un événement imprévu et soudain au sens de la LATMP »²³³. Toutefois, même si « ces critères ne s'ajoutent pas à la définition d'un événement imprévu et soudain tel que défini à l'article 2 de la LATMP, ils peuvent constituer des éléments pouvant aider à la documentation de l'événement »²³⁴. Si la personne a déposé une plainte pour harcèlement psychologique, un dénouement positif à l'enquête de la Vice-présidence des Normes du travail entraînera presque toujours l'acceptation de sa réclamation (voir la section 2.3 du présent rapport). En revanche, selon les personnes participantes, en l'absence d'un agent causal distinct (par exemple, une surcharge de travail) ou d'un autre type de lésion concomitante (par exemple,

²²⁷ Ministère de la Santé et des Services sociaux, *Document d'information à l'intention des établissements - Programme québécois pour les troubles mentaux : des autosoins à la psychothérapie (PQPTM)*, 22 décembre 2020, à la p 2 citant Québec, Institut national d'excellence en santé et services sociaux, *Accès équitable aux services de psychothérapie au Québec - État des connaissances*, par Micheline Lapalme et al, 2017, en ligne : numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3261196.

²²⁸ Art 152.14(1) de la *Loi sur l'assurance emploi*, L.C. 1996, ch 23.

²²⁹ Art 2 LATMP, définition d'accident du travail : « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle; ».

²³⁰ Dans le cas d'une lésion psychologique, la notion d'événement imprévu et soudain est élargie et peut être le fait d'un seul événement ou de plusieurs événements.

²³¹ Il y a une notion de causalité entre l'événement et la blessure ou la maladie.

²³² En lien avec la définition de lésion professionnelle de l'article 2 LATMP, il s'agit d'« une blessure ou une maladie »

²³³ CNESST, *supra* note 209, à la p 3.

²³⁴ *Ibid.*

une entorse), si l'issue de l'enquête de la Vice-présidence des Normes du travail est défavorable à la personne victime, les chances que sa réclamation en vertu de la LATMP soit acceptée sont minces.

Pour déterminer si un événement est survenu à l'occasion du travail, le Tribunal administratif du travail (TAT) a pour sa part développé certains critères²³⁵ :

- le lieu de l'événement;
- le moment de l'événement;
- la rémunération de l'activité exercée par la travailleuse au moment de l'événement;
- l'existence et le degré d'autorité ou de subordination de l'employeur lorsque l'événement ne survient ni sur les lieux ni durant les heures de travail;
- la finalité de l'activité exercée au moment de l'événement qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative aux conditions de travail de la travailleuse;
- le caractère de connexité ou d'utilité relatives de l'activité de la travailleuse en regard de l'accomplissement du travail.

Si tous ces critères n'ont pas à être satisfaits pour qu'une lésion soit déclarée professionnelle, plus il y a de conditions satisfaites, plus les possibilités que la réclamation soit acceptée sont grandes.

Depuis le 6 octobre 2021, la notion de maladie professionnelle²³⁶ peut également s'appliquer dans des circonstances bien précises. En effet, dans le nouveau *Règlement sur les maladies professionnelles*²³⁷, une présomption s'applique si la travailleuse démontre avoir un diagnostic de trouble de stress post-traumatique et « avoir exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective, laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles » (nos soulignements)²³⁸.

Une fois la lésion professionnelle reconnue, la travailleuse a droit à une indemnité de remplacement du revenu calculée généralement en fonction de son contrat de travail au moment de l'événement ou de ses gains au cours des 12 derniers mois²³⁹. Minimale, la travailleuse a droit à l'indemnité de remplacement du revenu basée sur le salaire minimum calculé à 40h par semaine jusqu'à ce qu'elle redevienne capable d'exercer son emploi préprofessionnel (à une exception près, voir plus loin sur le cas de la personne victime de moins de 18 ans ayant un statut d'étudiant-e).

Tout au long du cheminement du dossier, l'employeur²⁴⁰ ou la CNESST²⁴¹ ont l'opportunité de demander à un-e professionnel-le de la santé d'examiner la travailleuse et de se prononcer sur

²³⁵ Voir notamment *Groupe Jean Coutu (PJC) inc et Béliveau*, 2018 QCTAT 480.

²³⁶ Art 29 LATMP : « Un travailleur est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il est atteint d'une maladie prévue par règlement et si, au jour où il reçoit le diagnostic de cette maladie, il rencontre les conditions particulières en lien avec cette maladie prévues par règlement. »

²³⁷ RLRQ c A-3.001, r 8.1.

²³⁸ En date du 10 janvier 2022, aucune décision du TAT n'a encore tranché une cause où cette présomption a été invoquée. Par ailleurs, une personne participante a mentionné qu'à sa connaissance, au moins une réclamation a été présentée à la CNESST sur cette base.

²³⁹ Plusieurs autres façons de calculer l'indemnité de remplacement du revenu sont prévues à la LATMP, en fonction de la situation professionnelle de chacune.

²⁴⁰ Art 209 LATMP.

²⁴¹ Art 204 LATMP.

cinq sujets : le diagnostic; la date ou la période prévisible de consolidation²⁴² de la lésion; la nature, la nécessité, la suffisance et la durée des soins ou des traitements administrés ou prescrits; l'existence ou le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique; ainsi que l'existence ou l'évaluation des limitations fonctionnelles²⁴³. La travailleuse doit se soumettre à un tel examen²⁴⁴, lequel, à la demande de l'employeur, est possible après chacune des visites médicales auprès du ou de la « professionnel-le de la santé » traitant-e²⁴⁵. Si les deux rapports sont divergents quant à l'un ou l'autre des sujets prévus à l'article 212 LATMP, la CNESST demandera l'avis d'un-e membre du Bureau d'évaluation médicale²⁴⁶. Le médecin traitant est également invité à donner son opinion au moyen d'un rapport complémentaire²⁴⁷.

Considérant que la majorité des lésions en matière de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle sont de nature psychologique ou ont une importante composante psychologique, il est probable que cet avis soit émis par un-e psychiatre. Lorsqu'un avis du Bureau d'évaluation médicale est émis, les conclusions du ou de la membre sur les cinq sujets d'ordre médical (diagnostic, date de consolidation, soins, atteinte permanente, limitations fonctionnelles) lient les parties et la CNESST. Seul le TAT pourra les modifier par une décision qui tient compte de l'ensemble de la preuve médicale.

La travailleuse a droit à une réadaptation physique, sociale et professionnelle. Lorsque la lésion professionnelle n'est pas consolidée, cette réadaptation peut prendre différentes formes, allant de la psychothérapie à la désensibilisation ou à l'assignation temporaire de travail. C'est au ou à la professionnel-le de la santé traitant de prescrire une mesure de réadaptation et d'accepter les conditions d'une assignation temporaire de travail (nombre d'heures, tâches, etc.) proposée par l'employeur. La CNESST peut aussi accorder des mesures de réadaptation qui, dans la mesure où elles sont susceptibles de produire un effet sur la santé de la travailleuse, devront également être acceptées par le ou la professionnel-le de la santé traitant-e.

La lésion est « consolidée »²⁴⁸ par l'émission d'un rapport médical final²⁴⁹ par le ou la professionnel-le de la santé en charge ou par un avis rendu par le ou la membre du Bureau d'évaluation médicale sur la date de consolidation. Le ou la professionnel-le de la santé traitant-e doit aussi émettre un rapport d'évaluation médicale²⁵⁰ s'il ou elle conclut que sa patiente conserve une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, ou des limitations fonctionnelles. Pour sa part, lorsque la travailleuse conserve une telle atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, elle a droit à une indemnisation calculée en fonction de l'année

²⁴² Définition de consolidation, art 2 LATMP : « la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur victime de cette lésion n'est prévisible; ».

²⁴³ Art 212 LATMP.

²⁴⁴ Art 211 LATMP. Voir aussi l'article 142(2)(a) LATMP.

²⁴⁵ Art 209 LATMP. Les coûts et les disponibilités des médecins experts ont cependant un effet sur la possibilité réelle de recourir à de tels examens de façon répétitives.

²⁴⁶ Arts 205.1 et 212 LATMP. Les informations concernant le recours au BEM dans les dossiers analysés se trouvent à l'Annexe G de ce rapport.

²⁴⁷ Art 212.1 LATMP.

²⁴⁸ L'article 2 de la LATMP définit la consolidation comme suit : « la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur victime de cette lésion n'est prévisible ».

²⁴⁹ Art 203 LATMP.

²⁵⁰ Art 203 LATMP.

de l'événement, de son âge lors de la survenance de la lésion professionnelle et du pourcentage déterminé par le *Règlement sur le barème des dommages corporels*²⁵¹.

Si la lésion professionnelle est consolidée sans limitations fonctionnelles, la CNESST émet une décision de capacité à exercer l'emploi prélésionnel et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu prend alors fin²⁵². En revanche, lorsque la lésion est consolidée avec des limitations fonctionnelles, la CNESST entame un processus d'évaluation de la capacité à exercer l'emploi prélésionnel²⁵³. La CNESST, la travailleuse et l'employeur participent à la collecte d'informations et, éventuellement, à une visite de poste pour s'assurer de la compatibilité de l'emploi avec les limitations fonctionnelles et des adaptations possibles.

Enfin, lorsqu'il n'est pas possible de réintégrer la travailleuse dans son emploi prélésionnel, les parties devront déterminer si elle est en mesure d'exercer un emploi convenable disponible²⁵⁴ chez le même employeur²⁵⁵. Dans le cas contraire, la CNESST et la travailleuse devront déterminer un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail²⁵⁶.

Pendant toute cette période de recherche d'une solution de réadaptation, la travailleuse continue d'avoir droit à l'indemnité de remplacement du revenu²⁵⁷. Si l'emploi déterminé n'est pas disponible, dans la mesure où, n'eut été de sa lésion professionnelle, la travailleuse aurait encore eu un lien d'emploi avec l'employeur, elle a droit à un maximum d'une année d'indemnité de remplacement du revenu pour se trouver un travail²⁵⁸. Si son emploi convenable lui procure un salaire moindre que celui de son emploi prélésionnel, elle a droit à une indemnité de remplacement du revenu réduite²⁵⁹, laquelle fait l'objet de réévaluation périodique²⁶⁰.

Enfin, lorsque la personne victime demeure incapable d'occuper tout emploi en raison de sa condition de santé²⁶¹, elle peut avoir droit à une indemnité de remplacement du revenu complète jusqu'à l'âge de 65 ans, puis régressive jusqu'à son 68^e anniversaire²⁶².

Les différentes décisions émises dans le cours du traitement d'un dossier de la CNESST peuvent faire l'objet d'une demande de révision²⁶³. Actuellement, le premier palier de cette démarche est toujours la révision administrative de la CNESST. Ainsi, l'employeur ou la travailleuse peut demander la révision d'une décision initiale de la CNESST dans un délai de 30 jours après sa

²⁵¹ RLRQ c A-3.001, r 2.

²⁵² Arts 44 et 46 LATMP.

²⁵³ Art 169 LATMP.

²⁵⁴ Art 2 LATMP : « emploi convenable » : un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur compte tenu de sa lésion. »

²⁵⁵ Art 170 LATMP.

²⁵⁶ Art 171 LATMP.

²⁵⁷ Art 47 LATMP.

²⁵⁸ Art 49 LATMP.

²⁵⁹ Art 50 LATMP.

²⁶⁰ Arts 54 et 55 LATMP.

²⁶¹ Art 57 LATMP.

²⁶² Art 56 LATMP.

²⁶³ Art 358 LATMP.

notification. La décision de révision sera rendue sur dossier ou après avoir obtenu les commentaires des parties et pourra être contestée au TAT dans un délai de 45 jours²⁶⁴.

Dans le cadre de la modernisation du régime de la santé et de la sécurité du travail (LMRSST), de nouvelles dispositions portant sur les mécanismes de contestation entreront en vigueur le 6 octobre 2023²⁶⁵. Dans le cas de décisions faisant suite aux procédures d'évaluation médicale ou en matière de financement, notamment, la personne intéressée pourra opter entre une demande de révision à la CNESST dans les 30 jours suivant la décision contestée ou faire une contestation directement devant le TAT dans les 60 jours suivant la lésion²⁶⁶. Avec cette même réforme, des mesures concernant l'obligation d'accommodement sont entrées en vigueur le 6 octobre 2022²⁶⁷.

Toujours en matière de réadaptation, la LATMP reconnaît la possibilité de mettre en œuvre des mesures de réadaptation avant la consolidation de la lésion professionnelle²⁶⁸. Depuis le 6 octobre 2022, les conditions pour autoriser une assignation temporaire ainsi que les droits qui découlent de cette adaptation du travail ont également été précisés²⁶⁹.

2.2.2 L'échantillon de dossiers

Le tableau Excel consolidé des dossiers identifiés par la CNESST fait état de 477 dossiers, dont 294 dossiers comportant une réclamation acceptée (62% des dossiers identifiés). Dans neuf (9) dossiers additionnels, la réclamation portait la mention « Non compensable avec frais » (2% des dossiers), ce qui signifie que la réclamation est considérée comme ayant été acceptée, mais qu'aucune indemnité de remplacement du revenu (IRR) n'a été versée (pas d'absence du travail). Le tableau fait également état de 174 réclamations refusées (36% des dossiers identifiés). Toutefois, historiquement²⁷⁰, les réclamations refusées à la CNESST ne sont pas codées selon le genre d'accident, ou à tout le moins pas de façon systématique. Par conséquent, les dossiers refusés identifiés dans le tableau constituent assurément une sous-représentation de l'ensemble des dossiers refusés pendant la période en question²⁷¹. L'absence de codage systématique des réclamations refusées rend impossible un calcul exact du taux d'acceptation des lésions professionnelles en lien avec la violence à caractère sexuel et, pour la même raison, empêche toute étude exhaustive des motifs de refus.

²⁶⁴ Art 359 LATMP.

²⁶⁵ PL 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1^{re} sess, 42^e lég, Québec, 2021 (sanctionné le 6 octobre 2021), LQ 2021, c 27, art 313(3).

²⁶⁶ Art 360 LATMP tel qu'amendé par l'article 103 LMRSSST.

²⁶⁷ Art 313(2) LMRSSST. Il est à noter que cette obligation s'appliquait déjà aux employeurs québécois depuis l'arrêt *CNESST c Caron*, 2018 CSC 4 rendu par la Cour suprême du Canada en 2018. Voir les articles 170.1 à 170.4 LATMP.

²⁶⁸ Arts 145 à 145.5 LATMP.

²⁶⁹ Arts 179 et 180 (amendés) et art 180.1 LATMP. Voir les art 46 à 48 LMRSSST pour les amendements.

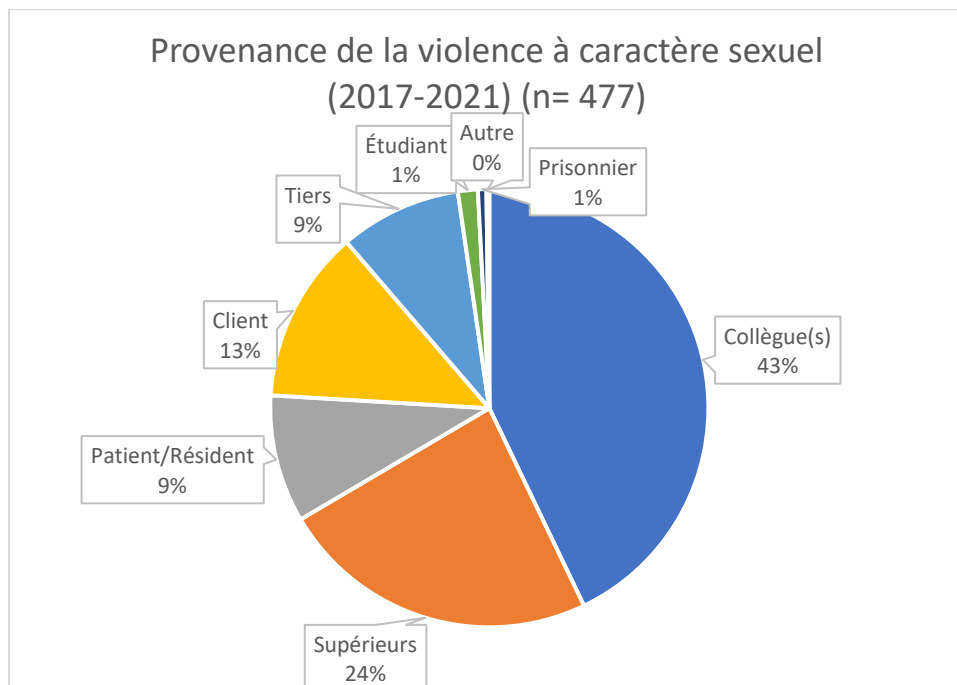
²⁷⁰ Aujourd'hui, la CNESST code à la fermeture les dossiers de réclamation pour une lésion professionnelle en lien avec le harcèlement psychologique refusés, par souci de cohérence avec l'accent mis sur les risques psychosociaux par le régime de prévention à la suite de la LMRSSST. Elle ne code toujours pas les dossiers de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel refusés, et ce, nonobstant la responsabilité qui incombe à l'employeur en matière de violence à caractère sexuel en vertu de la même loi.

²⁷¹ Par exemple, un examen de la jurisprudence nous a permis d'identifier au moins deux réclamations pertinentes déposées dans la période visée qui ont été refusées par la CNESST et, ensuite, acceptées par le TAT. Il s'agit des affaires *SD et Association A*, 2019 QCTAT 5330 et *Lacombe et Garderie chez Nou-Nou*, 2020 QCTAT 3095.

Dans plusieurs dossiers codés « Harcèlement sexuel », nous avons constaté qu’il était également question d’une ou de plusieurs agressions à caractère sexuel, c’est-à-dire d’attouchements sexuels non consentis (passer la main sur les seins, prendre les fesses, coller ses parties génitales sur la travailleuse, etc.). Dans certains dossiers codés « Agression sexuelle, viol », l’agression était le point culminant d’un processus de harcèlement sexuel. Ni la documentation reçue, ni les personnes interviewées n’étaient en mesure de nous fournir des précisions sur les directives pour le codage des réclamations dans l’une ou l’autre de ces catégories. Dans ce rapport, nous référerons donc à l’ensemble des réclamations comme étant en lien avec la violence à caractère sexuel, sauf lorsqu’il est pertinent de mobiliser les catégories de « Harcèlement sexuel » et d’« Agression sexuelle, viol » aux fins de l’interprétation des données.

À l’instar de l’ensemble des lésions psychologiques, depuis 2019, les réclamations codées « Harcèlement sexuel » ou « Agression sexuelle, viol » ont été traitées par l’une des trois Équipes d’admissibilité spécialisée. Ces trois équipes sont réparties dans six régions administratives et c’est à elles que sont confiées les réclamations plus complexes, par exemple, celles en lien avec une lésion psychologique, une maladie pulmonaire, un décès ou encore la rechute d’une première lésion.

Dans 92% des cas, la réclamation a été déposée par une femme (439 dossiers) et dans 8% des cas, par un homme (38 dossiers). Dans 204 dossiers (43%), l’« agent causal », c’est-à-dire l’auteur de la violence, était un collègue (201 dossiers) ou un groupe de collègues (3 dossiers); 58% de ces réclamations ont été acceptées par la CNESST (118 sur 204 dossiers). Dans 113 dossiers, il s’agissait du supérieur; 48% de ces réclamations ont été acceptées par la CNESST (54 sur 113 dossiers). Dans 45 cas, un patient ou un résident était à l’origine de la violence subie; 89% de telles réclamations ont été acceptées par la CNESST (40 sur 45 dossiers). Dans 61 cas, il s’agissait d’un client; 88,5% de ces réclamations ont été acceptées (54 sur 61 dossiers). Le graphique suivant illustre de qui provient la violence dans les réclamations déposées à la CNESST.



115 dossiers de réclamation renvoient à des personnes ayant 24 ans et moins (24% de notre échantillon). Dans les réclamations acceptées, 63 personnes victimes ont 24 ans et moins (63/294 dossiers) et dans les 9 dossiers « Non compensable avec frais » (NCAF), quatre (4) personnes victimes ont aussi 24 ans et moins. En comptabilisant tous ces dossiers aux fins d'une comparaison avec d'autres données de la CNESST (pour qui les dossiers NCAF sont considérés comme des dossiers acceptés), les personnes victimes de 24 ans et moins représentent 22% des personnes victimes qui ont vu leur réclamation acceptée. Par ailleurs, en 2020 – la dernière année pour laquelle nous disposons de données –, les lésions professionnelles chez le groupe d'âge de 24 ans ou moins représentaient 11% de l'ensemble des lésions acceptées²⁷². Or, le constat d'une surreprésentation des jeunes dans notre échantillon fait écho aux facteurs de risque pour le harcèlement sexuel et l'agression à caractère sexuel exposés dans la Section 1.1 du présent rapport sur le contexte social. Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre, les personnes qui intègrent le marché du travail sont de plus en plus jeunes; des jeunes sont plus à risque de subir la violence à caractère sexuel en raison de leur âge et également des secteurs où elles et ils débutent leur parcours professionnel (notamment le commerce au détail, la restauration et l'hébergement).

En tout, 20 dossiers concernaient des personnes qui avaient moins de 18 ans au moment d'être victimisées dans le cadre de leur travail (4% de notre échantillon), dont les âges varient de 14 à 17 ans.

Le fait d'avoir moins de 18 ans et d'être étudiante à temps plein est susceptible d'avoir un impact à la baisse sur l'indemnisation car, dans ce cas, la LATMP prévoit un montant hebdomadaire fixe. Six (6) personnes victimes de moins de 18 ans auraient reçu une indemnisation sur cette base. Qu'elles soient étudiantes ou non, pour les personnes ayant 18 ans ou plus, victimes de lésions professionnelles, le revenu annuel assurable de base est l'équivalent du salaire minimum sur une base de 40 heures par semaine. Alors qu'en 2021, pour les personnes de 18 ans et plus, ce revenu brut annuel assurable minimum était de 22 420\$, pour une personne de moins de 18 ans qui étudie, le revenu brut annuel était fixé à seulement 5 788\$, et ce, peu importe son salaire réel (art 80 LATMP).

Si tant est que le gouvernement juge opportun de maintenir cette mesure discriminatoire dans la LATMP pour les autres personnes victimes de lésions professionnelles ayant moins de 18 ans et qui étudient à temps plein, nous recommandons de soustraire les personnes victimes de violence à caractère sexuel de son application et de calculer leur revenu de la même façon que pour les autres travailleuses et travailleurs victimes de lésions professionnelles.

²⁷² CNESST, *Portrait lésionnel des jeunes travailleurs de 24 ans ou moins 2020*, Québec, novembre 2021, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/portrait-des-jeunes-.pdf, à la p 8. Par ailleurs, depuis 2011, la proportion des lésions professionnelles des jeunes par rapport à l'ensemble des lésions professionnelles est en baisse constante.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 4 :

Pour cesser la sous-indemnisation des travailleuses et travailleurs de moins de 18 ans et aux études, et qui sont victimes de violence à caractère sexuel, le Comité recommande l'ajout suivant à l'article 80 de la LATMP :

80. L'indemnité de remplacement du revenu d'un étudiant visé dans l'article 10, d'un travailleur qui est un étudiant à plein temps ou d'un enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 est:

1° jusqu'à l'âge de 18 ans, de 50 \$ par semaine;

2° à compter de l'âge de 18 ans, calculée à partir du revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum alors en vigueur; et

3° à compter de l'âge de 21 ans, révisée à la hausse s'il démontre à la Commission qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.

Malgré le paragraphe 1° ou 2° du premier alinéa, l'étudiant ou l'enfant peut démontrer à la Commission qu'il a gagné pendant les 12 mois précédant la date de son incapacité un revenu brut d'emploi justifiant une indemnité plus élevée, et l'article 65 ne s'applique pas dans ce cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi.

La révision faite en vertu du paragraphe 3° du premier alinéa tient lieu de celle que prévoit l'article 76.

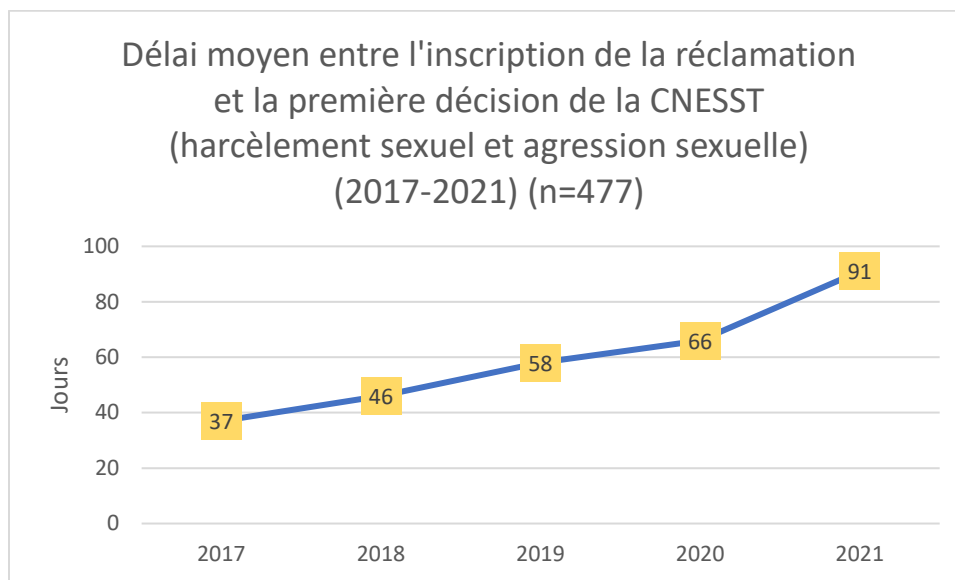
Les paragraphes 1 et 2 du présent article ne s'appliquent pas à l'étudiant visé dans l'article 10, au travailleur qui est un étudiant à plein temps ou à l'enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 qui est victime d'une lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel. Dans ces cas, l'indemnité de remplacement du revenu de l'étudiant ou de l'enfant est calculée à partir du revenu brut annuel déterminé selon les dispositions du Chapitre III (Indemnités) de la présente Loi.

Les délais

La figure ci-après montre que les délais moyens de traitement des dossiers en lien avec le harcèlement sexuel ou l'agression à caractère sexuel ont plus que doublé au cours de la période étudiée, allant de 37 jours en 2017 à 91 jours en 2021. À l'origine, la CNESST devait viser un délai de traitement de 15 jours pour toute réclamation pour lésion professionnelle²⁷³, et ce, afin de chevaucher la période obligatoire de 14 jours où 90% du salaire net est payé par l'employeur. Le tout visait à s'assurer, conformément à l'objectif de la LATMP, que la personne victime d'un

²⁷³ CNESST, *supra* note 211, à la p 27.

accident du travail ne subisse pas d'interruption de son revenu²⁷⁴. En 2021, cette cible de 15 jours a été atteinte dans seulement 32,5% des réclamations pour accident du travail en général, alors que la CNESST avait pour objectif de l'atteindre dans 60% de tels dossiers²⁷⁵. Avec un délai moyen de 91 jours en 2021 pour procéder au traitement des réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel, nous sommes très loin de l'atteinte de cette cible²⁷⁶. En effet, en 2021, le délai moyen de traitement d'une réclamation en lien avec la violence à caractère sexuel provenant d'un supérieur était de 113 jours, de 94 jours alors que la violence provenait de collègues, de 81 jours alors que la violence provenait de patients ou de résidents, et de 71 alors que la violence provenait de clients, de prisonniers ou d'autres tiers.



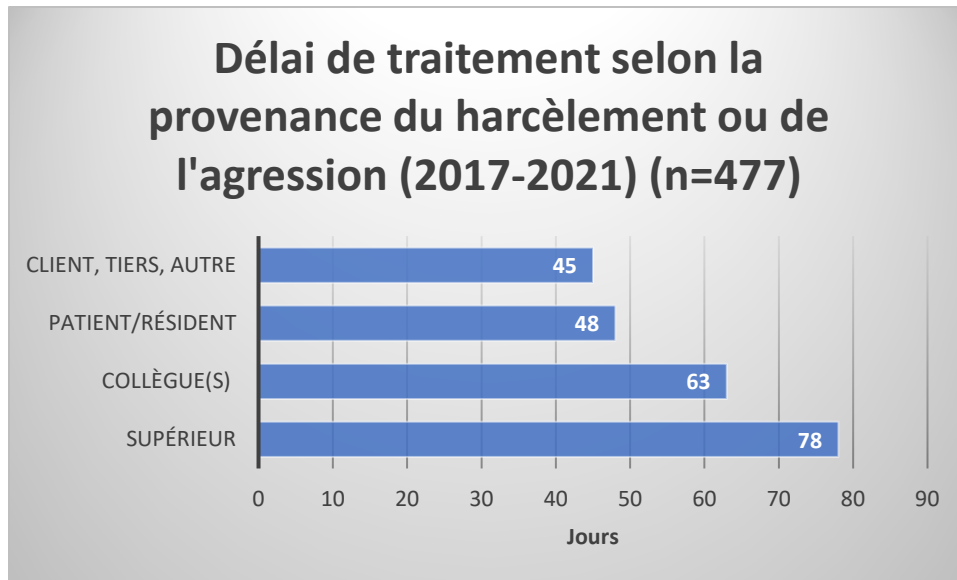
Pour la période 2017-2021, les délais moyens de traitement d'un dossier de harcèlement sexuel (stress chronique), sont plus longs (71 jours) que ceux pour une réclamation en lien avec une

²⁷⁴ Une réorganisation du travail au sein de la Vice-présidence de l'IRT a eu lieu en 2019, ce qui a entraîné des délais dans le traitement des dossiers. Ensuite, les mesures sanitaires en lien avec la pandémie de la COVID-19 ont bousculé le fonctionnement de la CNESST, et ce, au moment même où elle recevait plus de 10 000 réclamations supplémentaires de travailleuses et travailleurs infecté-es à la COVID-19 dans le cadre de leur travail. En 2021, l'opération visant à réduire les délais de traitement semble se faire difficilement.

²⁷⁵ CNESST, *supra* note 211, à la p 27. La cible de 15 jours pour traiter une réclamation pour accident du travail a été fixée à 75% de telles réclamations en 2022 et à 85% en 2023.

²⁷⁶ Comme nous verrons à la section 2.3 de ce rapport, lorsque la personne victime a également déposé une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel, la pratique de la CNESST-IRT depuis 2018 d'attendre le dénouement de l'enquête à la Vice-présidence des Normes du travail pour rendre une décision a sans doute contribué à prolonger le délai de traitement dans de tels « dossiers conjoints ». Étant donné que le repérage des dossiers conjoints à la CNESST s'est fait de façon plus systématique seulement à partir de 2020, il est impossible de connaître le nombre exact de réclamations pour lésions professionnelles dont le traitement a été prolongé en raison de cette pratique. Il s'agit néanmoins d'une minorité de dossiers parmi les personnes non syndiquées, et compte tenu que le recours de la personne victime syndiquée est un grief, le délai de traitement des réclamations des personnes syndiquées n'a pas été touché par cette pratique.

agression à caractère sexuel (stress aigu) (54 jours). Au sein de ces deux catégories, le délai de traitement d'une réclamation en lien avec la violence à caractère sexuel provenant d'un supérieur dépasse largement le délai de traitement d'une réclamation en lien avec la violence à caractère sexuel provenant d'un tiers (patient, résident, client, etc.). Le délai de traitement d'une réclamation en lien avec la violence provenant de collègues se situe entre les deux. Le graphique ci-après montre le délai de traitement des réclamations, selon que, par rapport à la victime, l'agresseur était un supérieur, un collègue, un tiers ou encore un patient ou résident²⁷⁷.

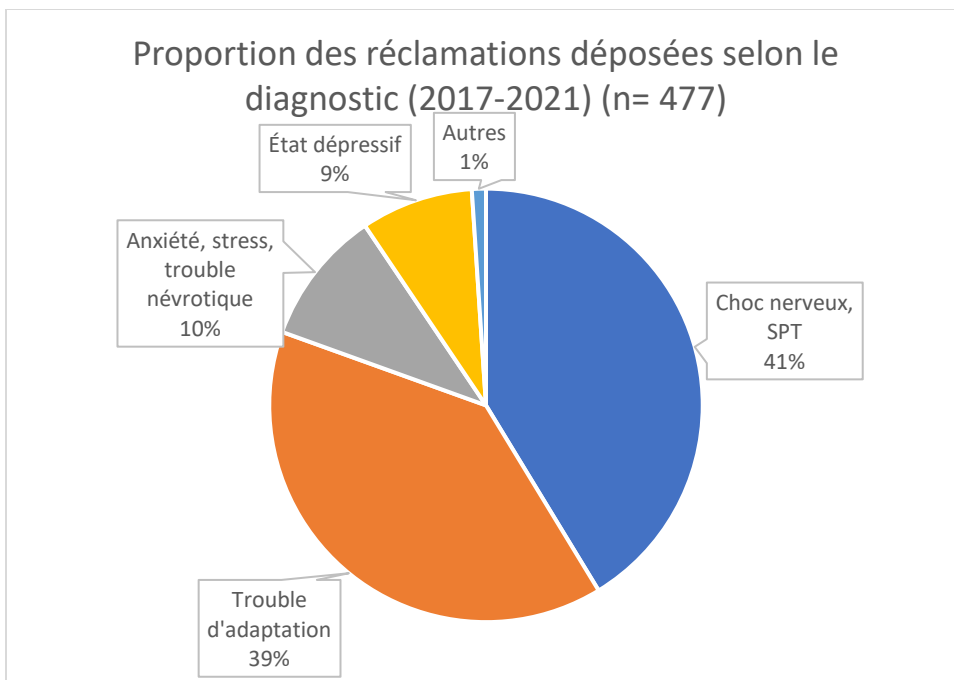


2.2.3 Le profil des réclamations

Au plan des diagnostics, le plus fréquent (197 réclamations) est le « Choc nerveux (stress post-traumatique) » avec un taux d'acceptation de la réclamation de la personne ainsi diagnostiquée de 62%, suivi du « Trouble d'adaptation » (187 réclamations) avec un taux d'acceptation de 65% et de l'« Anxiété, stress, trouble névrotique » (48 réclamations) avec un taux d'acceptation de 50%. Dans 41 réclamations, le diagnostic est l'« État dépressif », avec un taux d'acceptation de 46%. Les taux d'acceptation respectifs doivent être interprétés avec beaucoup de prudence, car nous ne savons pas en quoi les réclamations rejetées que nous avons analysées sont représentatives de l'ensemble des réclamations rejetées.

Le graphique suivant illustre la distribution des réclamations selon le diagnostic retenu aux fins de l'évaluation de l'admissibilité de la réclamation.

²⁷⁷ Pour plus de détails à ce sujet, voir l'Annexe D du présent rapport.



Par ailleurs, dans plusieurs dossiers, le ou la médecin en charge de la travailleuse inscrit comme diagnostic sur son rapport médical « Harcèlement sexuel », « Victime d’agression sexuelle » ou encore « Agression sexuelle ». Tout en saluant l’effort des médecins traitants qui veulent éviter de pathologiser les personnes victimes de violence à caractère sexuel et diriger l’attention vers l’acte de violence qui constitue la cause de la maladie, il n’en demeure pas moins qu’un diagnostic est essentiel pour que la CNESST puisse accepter la réclamation. En effet, dans notre échantillon de dossiers refusés, 13 réclamations l’ont été en raison de l’absence de certificat médical ou de l’absence de « diagnostic » attestant de l’incapacité. Dans d’autres dossiers, entre le moment de la première décision de la CNESST et celui où une décision est rendue en révision, la travailleuse a pu produire un diagnostic en bonne et due forme. De diagnostics comme « Harcèlement sexuel » ou « Victime d’agression sexuelle » entraînent inutilement des délais et requièrent des démarches additionnelles pour la travailleuse qui, rappelons-le, a déjà de la difficulté à fonctionner²⁷⁸. Qui plus est, si la réclamation est contestée devant le TAT, le défaut du médecin traitant de certifier un diagnostic valable peut s’avérer fatal pour le sort de la réclamation d’une travailleuse victime de violence à caractère sexuel²⁷⁹. Si certaines mesures ont été mises en place pour aviser la travailleuse qu’elle doit demander à son ou à sa médecin traitant-e de bonifier son

²⁷⁸ L’agent-e d’indemnisation ne peut communiquer avec le médecin traitant de la travailleuse victime. Il semblerait que dans le passé, les médecins-conseils de la CNESST communiquaient avec le médecin traitant pour lui suggérer d’inscrire un diagnostic valable dans des cas semblables. Les personnes interviewées nous ont dit qu’aujourd’hui, le délai d’attente pour obtenir une intervention de la part d’un médecin-conseil fait en sorte que cette option est non avenue. En principe, pour les dossiers qui vont aux Équipes d’admissibilité spécialisées, des « Aiguilleurs » vont détecter l’absence de diagnostic convenable et envoyer une lettre à la travailleuse l’invitant à bonifier son dossier. Dans au moins un dossier que nous avons consulté, cette lettre était une version tronquée d’une lettre standard signalant un document manquant, peu adaptée à la situation.

²⁷⁹ Voir par exemple la décision *Guay et Couvreur R Boudeault*, 2019 QCTAT 551.

attestation médicale, nous ne sommes toutefois pas convaincues que ces mesures soient optimales (par exemple, une lettre générée automatiquement, et qui est difficile à comprendre), ni qu'elles rejoignent toutes les travailleuses et tous les travailleurs concerné-es.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 5 :

Pour mieux soutenir les médecins qui ont charge des personnes victimes, le Comité recommande que le Collège des médecins diffuse une note de service sur la prise en charge d'une personne victime de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail. Cette note pourrait comprendre des informations sur :

- le cadre juridique²⁸⁰;
- l'importance d'inscrire un diagnostic en bonne et due forme sur l'attestation médicale;
- la rémunération et le paiement des services des médecins traitants;
- leurs obligations en tant que médecin désigné par l'employeur pour recevoir copie du dossier médical de la travailleuse ;
- les effets thérapeutiques et anti-thérapeutiques de déposer une réclamation pour lésion professionnelle²⁸¹.

²⁸⁰ Un médecin de la CNESST nous a même déclaré qu'à son avis, la personne victime d'une agression à caractère sexuel au travail devrait plutôt faire une demande en vertu du régime d'indemnisation des victimes d'acte criminel, alors que l'article 68 LAPVIC empêche pourtant explicitement la personne victime de procéder ainsi.

²⁸¹ Une recherche empirique récente a révélé comment certains médecins décourageaient les patient-es victimes de harcèlement sexuel de déposer une réclamation, sous prétexte que la contestation inévitable de leur dossier ainsi que la judiciarisation qui s'en suivra aura trop d'effets négatif sur leur santé : Célia Favre, *Harcèlement sexiste et sexuel comme « accident du travail » : parcours des travailleuses lors de la procédure de réclamation pour lésion professionnelle*, mémoire de maîtrise en droit, Université du Québec à Montréal, 2022, en ligne : archipel.uqam.ca/15843/. Ce n'est peut-être pas entièrement faux, mais le choix devra ultimement revenir à la personne victime, qui, le cas échéant, doit renoncer en connaissance de cause.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 6 :

Le Comité recommande que la CNESST produise un Guide à l'intention du « professionnel de la santé qui a charge » concernant son rôle dans la prise en charge d'une personne victime de violence à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.

Sur 77 réclamations impliquant des événements qui datent de plus de six mois, et qui ont donc été déposées en dehors du délai prévu à l'article 270 LATMP, 20 ont été tout de même acceptées, dont un dossier « non compensable avec frais » (26%)²⁸².

Dix (10) des 477 dossiers concernent des réclamations pour des rechutes, récurrences ou aggravations²⁸³ d'une lésion professionnelle antérieure en lien avec la violence à caractère sexuel²⁸⁴; neuf (9) réclamations sur 10 ont été acceptées.

Comme nous l'avons déjà exposé, l'agent-e d'indemnisation de la CNESST rend une première décision sur l'admissibilité de la réclamation. Cette décision peut ensuite faire l'objet d'une demande de révision dans les 30 jours (art 358 LATMP). Aux fins de notre étude, la CNESST nous a fourni des informations sur la « dernière décision » de la CNESST, laquelle peut être la première décision ou la décision en révision. Parmi les 294 dossiers acceptés au moment de la « dernière décision » de la CNESST, 112 ont fait l'objet d'une contestation de l'admissibilité par l'employeur (38%). Des 174 dossiers refusés au moment de la dernière décision de la CNESST, 49 ont fait l'objet d'une contestation par la travailleuse ou le travailleur (28%).

Au sujet des personnes syndiquées et non syndiquées, la CNESST n'a pas été en mesure de nous fournir des données sur le statut syndical de toutes les personnes réclamantes. Cependant, parmi les 42 personnes identifiées comme étant syndiquées, les réclamations de 17 d'entre elles ont été refusées et dix (10) de ces 17 personnes ont contesté le refus. Parmi les 34 personnes identifiées comme non syndiquées, la réclamation de 28 d'entre elles a été refusée et seulement sept (7) de ces 28 personnes ont contesté le refus. Compte tenu que nous ne disposons des informations sur le statut syndical des personnes que pour un petit nombre de dossiers, ces données doivent être interprétées avec prudence. Cela dit, la question de la capacité des personnes non syndiquées de contester une décision de la CNESST mérite qu'on y porte une attention particulière dans les années à venir. Tout porte à croire que les politiques d'évaluation de l'admissibilité d'une réclamation de la CNESST revêtent une importance cruciale pour la détermination des droits des

²⁸² L'article 352 LATMP prévoit la possibilité pour la CNESST de relever une personne des conséquences de son défaut de respecter un délai lorsque cette personne démontre un motif raisonnable expliquant son retard. Par ailleurs, 57 réclamations tardives ont été refusées (74%).

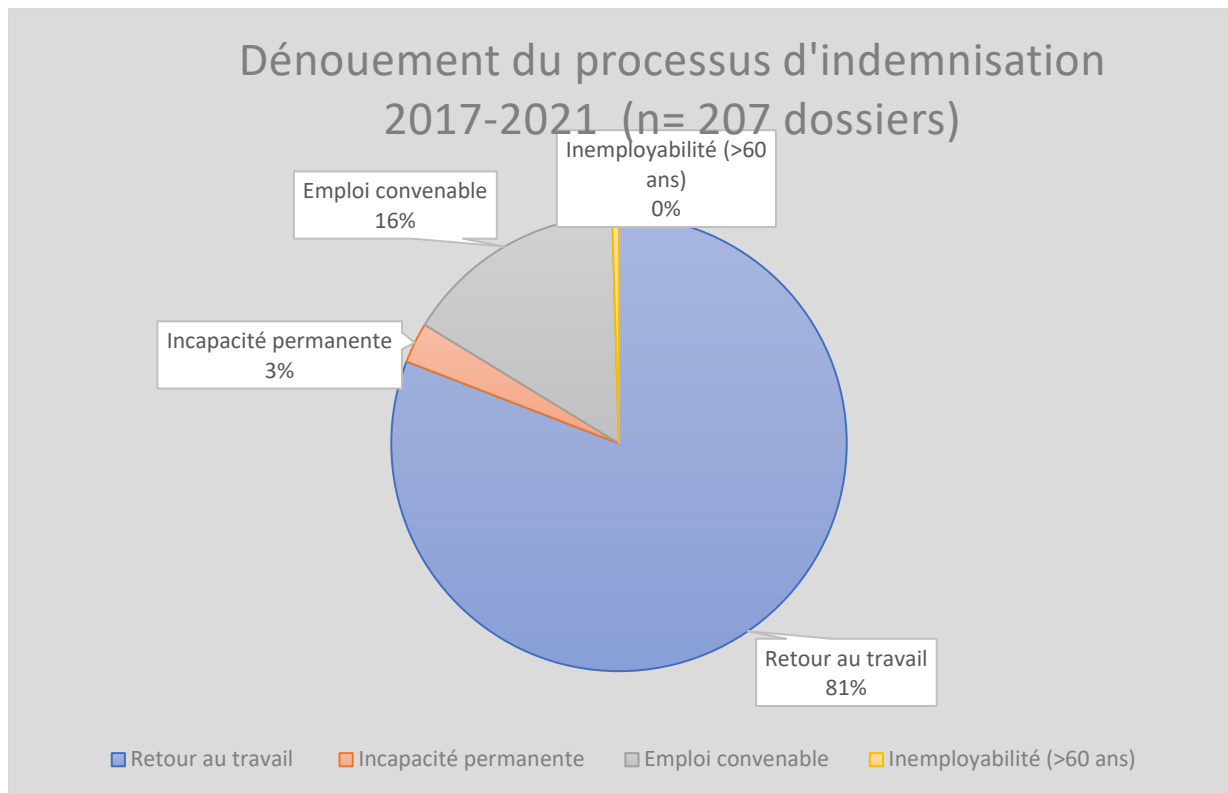
²⁸³ Voir les définitions dans CNESST, *Politique 1.03 La récurrence, la rechute, l'aggravation*, à jour au 6 octobre 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/admissibilite-1-03_0.pdf : « Récurrence: La réapparition d'une lésion après un temps plus ou moins long de guérison. Rechute: Le retour, la réapparition des symptômes d'une lésion, la cause n'en étant pas disparue, la reprise d'une lésion qui était en voie de guérison. Aggravation: L'augmentation de la gravité d'une lésion ou de ses séquelles. »

²⁸⁴ En effet, après s'être remise d'une première lésion, si la personne victime retombe malade, elle peut déposer une nouvelle réclamation et profiter de nouveau des bénéfices de la LATMP.

personnes non syndiquées, car celles-ci n'auront pas toujours les moyens de saisir le TAT de leur cause.

À l'aide des numéros de dossiers de la CNESST, nous avons vérifié combien de contestations des décisions rendues par la CNESST ont abouti par une décision du TAT. En date du 1^{er} janvier 2023, les 161 contestations déposées entre 2017 et 2021 n'ont mené qu'à sept (7) décisions du TAT²⁸⁵.

Dans 207 dossiers, le dénouement du processus d'indemnisation est connu et, dans le jargon de la CNESST, on a « trouvé une solution ». Dans 168 dossiers, il s'agit du retour au travail prélesionnel (81%), et dans 32 dossiers, de la détermination d'un nouvel emploi convenable (15%). Dans six (6) dossiers, il s'agit du constat d'une incapacité totale permanente (art 47 LATMP) (3%), et dans un dernier cas, d'une inemployabilité présumée pour une personne victime âgée de 60 ans et plus ne pouvant retourner chez son employeur (art 53 LATMP). Voir le graphique suivant, qui illustre la part respective des différents types de « solution » trouvée parmi les dossiers en ayant une au 31 mai 2022.



Parmi les dossiers « solutionnés », la durée moyenne d'incapacité jusqu'à la décision quant à la capacité de retour au travail de la personne était de 248 jours, soit un peu plus de 35 semaines. En moyenne, au moment de la mise en œuvre de la solution, 20 540\$ ont été versés en indemnités de remplacement du revenu (IRR) à la travailleuse. Les « débours », ou coûts totaux des bénéfices octroyés par la CNESST, étaient en moyenne de 25 012\$ par réclamation, les frais de psychothérapie, d'ergothérapie, de médication, etc. s'ajoutant aux IRR.

²⁸⁵ Étant donné qu'en 2021, le délai pour qu'une contestation devant le TAT soit entendue était d'approximativement 15 mois, il est possible que d'autres décisions portant sur les contestations les plus récentes de notre échantillon s'ajoutent à ce total.

Parmi les 168 personnes victimes en mesure de retourner à leur emploi, 103 d'entre elles ont été victimes d'une agression à caractère sexuel (61%). L'agression a été perpétrée par un tiers (patient, résident, étudiant, prisonnier, client) dans 56 cas (54%), un collègue dans 35 cas (34%), et un supérieur dans 12 cas (12%).

Toujours parmi les 168 travailleuses et travailleurs en mesure de retourner à leur emploi, 65 personnes ont été victimes de harcèlement sexuel (38%). Dans 15 cas, un tiers (patient, résident, client, étudiant) était responsable du harcèlement (23%), dans 34 cas il s'agissait d'un collègue (52%) et dans 16 cas, du supérieur (25%).

Dans les 32 dossiers où la personne victime n'a pas été en mesure de retourner à son emploi prélésionnel, celle-ci a bénéficié de mesures de réadaptation professionnelle pour pouvoir occuper l'emploi convenable déterminé dans au moins 17 dossiers²⁸⁶ (art 145 LATMP²⁸⁷). Comme nous l'avons déjà exposé, la LATMP reconnaît le droit de recevoir les indemnités de remplacement du revenu jusqu'à ce que la personne victime occupe l'emploi convenable ou « pendant au plus un an à compter de la date où elle devient capable de l'exercer » (art 49 LATMP).

Certaines participantes nous ont fait part de pratiques appliquées dans le passé à la CNESST impliquant des mesures de réadaptation semblables à celles offertes aux personnes victimes d'actes criminels pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel dans le cadre de leur travail, comme des cours d'auto-défense²⁸⁸. Dans les dossiers que nous avons analysés, ouverts entre 2017 et 2021, nous n'avons pas observé la mise en œuvre de telles mesures.

✓ Réparer les torts occasionnés

RECOMMANDATION # 7 :

Reconnaissant que des mesures de réadaptation spécifiques peuvent s'imposer pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel, le Comité recommande que les conseillères et conseillers en réadaptation de toutes les régions disposent d'outils et de ressources du type « soutien-conseil » leur permettant de connaître la gamme de mesures de réadaptation susceptibles d'être appropriées pour les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel.

²⁸⁶ Encore une fois, nos données ne sont pas « matures », dans le sens où d'autres personnes victimes ayant déposé une réclamation lors de la période à l'étude peuvent avoir accédé à de telles mesures après la confection du tableau par la CNESST le 31 mai 2022. De plus, dans la version « mise à jour » de son tableau Excel transmise le 16 décembre 2022, la CNESST nous a signalé un dossier supplémentaire dans lequel le dénouement du processus d'indemnisation a mené à la détermination d'un emploi convenable. Nous n'avons pas pu cueillir d'informations sur les mesures de réadaptation dans le dossier en question.

²⁸⁷ Voir aussi CNESST, *Politique 4.02 – L'octroi des mesures de réparation avant la consolidation de la lésion professionnelle*, à jour en date du 6 octobre 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/4-02-readaptation-travailleur.pdf

²⁸⁸ Voir IVAC, *Aide financière pour la réhabilitation psychothérapique ou psychosociale, la réadaptation physique et la réinsertion sociale*, en ligne : www.ivac.qc.ca/indemnitees-services/Pages/services-readaptation-sociale.aspx

Au moment de la consolidation de la lésion professionnelle, le médecin traitant détermine les limitations fonctionnelles que la personne victime a conservées. Celles-ci auront un effet déterminant sur la décision de la CNESST portant sur la capacité de la travailleuse de retourner à son emploi pré-lésionnel. De plus, en cas d'incompatibilité entre ces limitations fonctionnelles et l'emploi pré-lésionnel, elles serviront à déterminer un « emploi convenable » que la travailleuse est capable d'exercer ailleurs sur le marché du travail. Or, plusieurs limitations fonctionnelles nous paraissent difficilement applicables sur le marché du travail, par exemple « Ne jamais être seule », « Ne pas travailler dans un endroit fermé et isolé », « Ne plus jamais travailler dans le milieu de la construction », « Ne pas relever d'un supérieur masculin qu'elle pourrait avoir à rencontrer seule », « Ne plus occuper d'emploi dans le Nord ou auprès de communautés autochtones [sic] ». Voir la *Liste sélective des limitations fonctionnelles déterminées par les médecins traitant* à l'Annexe E de ce rapport. De plus, la travailleuse pourra devoir déclarer les limitations fonctionnelles découlant d'une lésion professionnelle sur le formulaire d'embauche ou en l'absence de formulaire, à tout employeur chez qui elle postule un emploi, et ce, sa vie durant.

Rappelons qu'au plus tard un an après que la CNESST a déterminé la capacité de la travailleuse d'occuper cet emploi convenable, les indemnités de remplacement du revenu seront ajustées à la baisse, ou coupées selon que cet emploi convenable comporte un salaire moindre ou équivalent à celui de son emploi pré-lésionnel. Les limitations fonctionnelles sont donc d'une importance capitale pour la réparation des conséquences de la lésion professionnelle. Si des limitations telles « Ne doit en aucun cas être en contact avec l'agresseur » ou « Ne pas réintégrer l'emploi pré-lésionnel » se conçoivent bien, d'autres limitations constatées par des médecins semblent trop restreindre, et de façon permanente, les possibilités d'emploi des personnes victimes qui sont souvent en début de carrière. Lors des consultations, nous avons même entendu que dans un dossier de violence à caractère sexuel, un médecin traitant a déterminé qu'une travailleuse avait des limitations fonctionnelles voulant qu'elle ne pouvait plus travailler avec des hommes.

En matière de restrictions fonctionnelles physiques, des échelles ont été élaborées par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST)²⁸⁹ et sont utilisées couramment par les médecins pour standardiser leur description et favoriser une compréhension commune en la matière.

²⁸⁹ Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, *Procédure d'intégration professionnelle à l'usage du conseiller en réadaptation, Contexte de travail et SST – Bilans de connaissances*, par Claire Lapointe, Rapport B-023, Montréal, IRSST, 1991, en ligne : <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/B-023.pdf>.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 8 :

Pour mieux soutenir le « professionnel de la santé qui a charge » d'une personne victime, le Comité recommande que l'IRSST procède à l'élaboration d'une échelle de limitations fonctionnelles pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel (par exemple, éviter le harceleur ou l'agresseur, éviter des lieux de travail semblables à ceux où l'agression a eu lieu, ne pas travailler en solo, etc.).

Les données que nous avons reçues de la CNESST sur les débours versés portent uniquement sur la période antérieure à la date de la « solution ». Les montants versés pendant l'année où a lieu la recherche d'emploi ne sont donc pas comptabilisés dans le calcul des débours totaux.

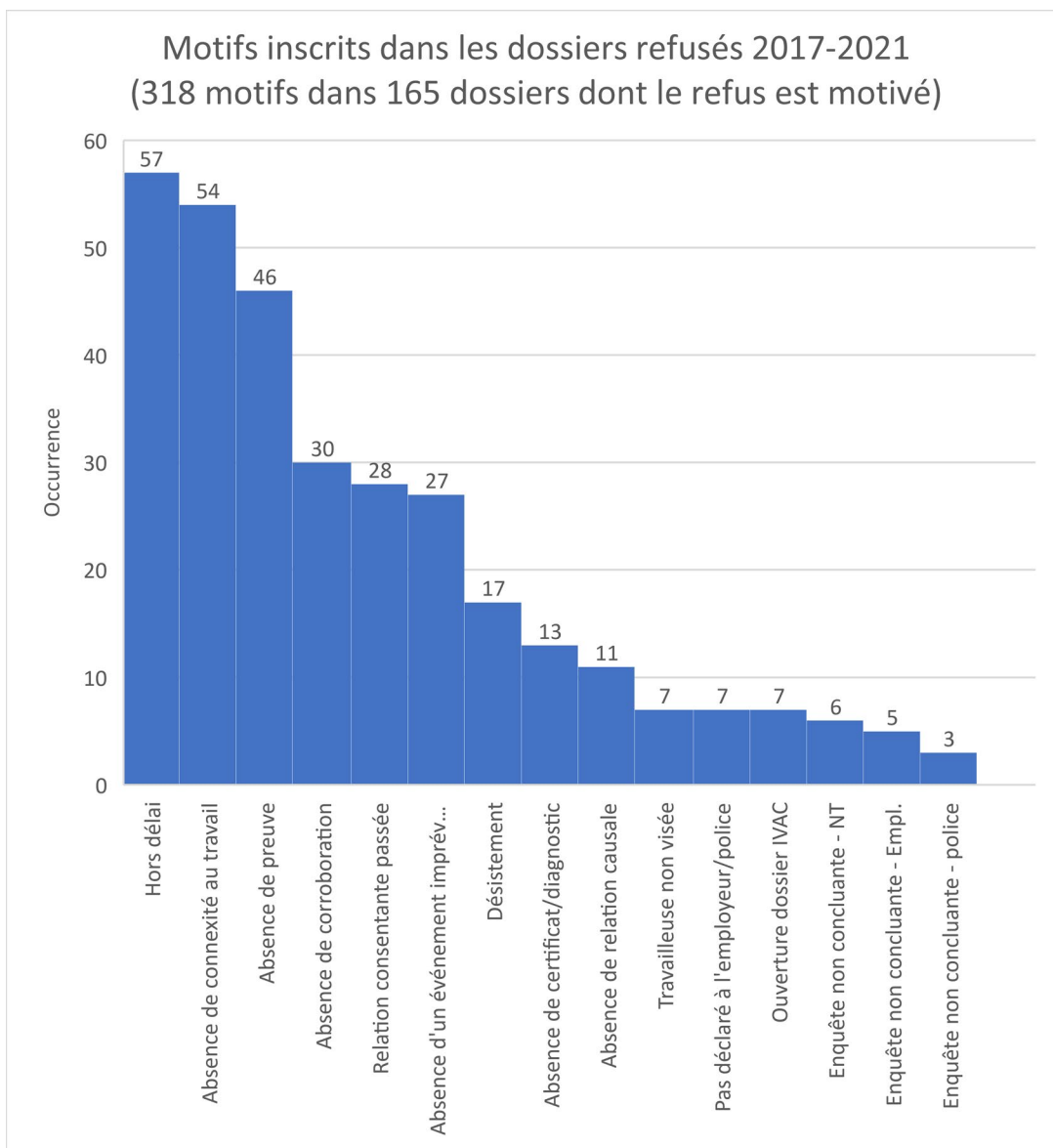
Par ailleurs, en date du 31 mai 2022, dans dix (10) dossiers, les débours totaux versés à une personne victime excédaient déjà 100 000\$. Dans l'un de ces dossiers, la personne victime a retrouvé sa capacité de retourner dans son emploi prélésionnel, alors que dans six (6) dossiers la personne victime s'est vu déterminer un emploi convenable ailleurs que chez l'employeur où elle a subi de la violence. Dans trois (3) de ces dossiers, la personne victime a éventuellement été déclarée incapable d'occuper tout emploi.

Il importe de mentionner que les incapacités les plus lourdes sont concentrées dans les dossiers qui sont toujours « sans solution », c'est-à-dire dont le dénouement n'était pas connu au 31 mai 2022. Dans de tels cas, le tableau transmis par la CNESST ne contient aucune information sur les débours.

Par ailleurs, lors de l'enquête que nous avons effectuée à la CNESST du 15 au 22 août 2022, nous avons pu nous-mêmes consulter le montant des débours dans les dossiers, car le système informatique de la CNESST tient un décompte cumulatif de ceux-ci. Les débours totaux dans au moins huit dossiers « sans solution » excédaient 100 000\$, et dans deux (2) d'entre eux, ils excédaient largement les 200 000\$. Dans les dossiers où la seule « solution » trouvée était malheureusement le constat d'une incapacité totale permanente, soit la situation de six (6) personnes victimes, le montant des débours totaux continuera à croître jusqu'à ce que ces personnes aient 68 ans (arts 56 et 57 LATMP). Ces montants ne sont pas non plus comptabilisés dans le calcul des débours totaux moyens. Pour illustrer les bénéfices de la LATMP, une ventilation des prestations versées à une travailleuse avec un revenu brut annuel de 42 000\$ ayant eu une incapacité de 232 jours (8 mois) se trouve à l'Annexe F du présent rapport. Dans ce cas, la travailleuse a touché des indemnités totalisant 41 231\$.

2.2.4 L'analyse des réclamations refusées

Nous avons examiné l'ensemble des réclamations refusées et construit une typologie des motifs de refus. Cinq (5) des 170 réclamations ne contenaient pas de motif de refus. Dans les 165 dossiers restants, nous avons compilé les différents motifs de refus inscrits dans le dossier pour un total de 318 motifs de refus (plusieurs dossiers contenaient plus d'un motif de refus).



Comme l'illustre le graphique ci-dessus, le principal motif de refus (57 dossiers) est le dépôt de la réclamation en dehors du délai de six mois prescrit par la LATMP (art 270 LATMP). Ensuite, le motif de l'absence de connexité entre le harcèlement sexuel ou l'agression à caractère sexuel et le travail justifie le refus de la réclamation dans 54 dossiers. L'absence de preuve figure comme motif de refus dans 46 dossiers, alors que dans 30 dossiers, on cite spécifiquement l'absence de corroboration des déclarations de la travailleuse ou du travailleur. La présence d'une relation consentante entre la personne victime et son agresseur ou son harceleur dans le passé mène au rejet de la réclamation dans 28 cas.

L'absence d'un événement imprévu et soudain a été invoqué dans 27 cas, soit parce que les faits n'étaient pas jugés assez graves, soit parce que les faits se situaient dans le cadre normal du travail, par exemple « dans un milieu de gars ». Un désistement a conduit au refus de la réclamation dans 17 dossiers. L'absence de certificat médical ou l'absence de diagnostic en bonne et due forme (« harcèlement sexuel » ou « victime d'agression sexuelle » n'étant pas des diagnostics valables) sur le certificat médical a conduit au refus de 13 dossiers.

Dans 11 dossiers, c'est l'absence de relation causale qui a mené au refus de la réclamation, généralement alors que la personne réclamante avait des antécédents en santé mentale ou des difficultés personnelles concomitantes aux faits allégués. Dans sept (7) dossiers, la travailleuse a été considérée comme n'étant pas visée par la Loi, dont deux personnes incapables de fournir une preuve de leur rémunération. Dans sept (7) autres dossiers, les motifs de refus incluait le fait que l'événement allégué n'avait pas été déclaré à l'employeur ou à la police. Sept (7) personnes ont pour leur part demandé à la CNESST de refuser leur réclamation afin d'ouvrir le droit aux bénéficiaires de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, aujourd'hui la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (LAPVIC). Rappelons qu'en vertu de l'article 68 LAPVIC, une personne qui est victime d'un acte criminel dans le cadre de son travail n'a pas droit aux bénéficiaires de la LAPVIC, car la CNESST est le « premier payeur »; ainsi, si la CNESST refuse la réclamation pour lésion professionnelle, la personne peut présenter une demande à titre de victime d'acte criminel. Finalement, pour justifier le refus de la réclamation, on invoquait dans six (6) dossiers une enquête non concluante effectuée par la Vice-présidence NT de la CNESST, et dans cinq (5) dossiers, une enquête non concluante effectuée par l'employeur; dans trois (3) dossiers, une enquête de la police ayant mené à la décision de ne pas tenter de poursuite a été invoquée pour justifier le refus de la réclamation.

De façon globale, notre analyse nous a permis de constater que les enquêtes sur l'admissibilité et les décisions rendues par les agent-es d'indemnisation véhiculent parfois des mythes et stéréotypes qui banalisent et dénaturent les violences à caractère sexuel²⁹⁰. Ces mythes et stéréotypes, relevant du « sens commun » social, affectent la crédibilité accordée aux témoignages de violence à caractère sexuel²⁹¹. Parmi les mythes et stéréotypes, on retrouve notamment le mythe voulant que la violence à caractère sexuel est le fait d'un inconnu²⁹²; le mythe que sans l'expression d'un non-consentement, il ne peut y avoir violence à caractère sexuel²⁹³; le mythe voulant que la violence à caractère sexuel, à moins qu'il s'agisse d'un viol, n'est pas très grave; le mythe de la plainte spontanée à la suite de la violence à caractère sexuel; le mythe de la victime qui l'a bien cherché; et le mythe de la « parfaite victime ». On retrouve également le mythe voulant que les hommes ne sont pas victimes de violence à caractère sexuel.

Ces mythes et stéréotypes sont particulièrement visibles dans les réclamations qui ont été refusées, bien que les réclamations acceptées n'en soient pas exemptes. Depuis plusieurs années déjà, des modifications ont été apportées au *Code criminel* afin de contrer les mêmes mythes et stéréotypes lors des procès pour agression à caractère sexuel, notamment en ce qui a trait à la corroboration, au critère de la résistance, au moment du dévoilement et aux attentes pour le

²⁹⁰ Voir la définition de la culture du viol dans Suzanne Zaccour, *La Fabrique du viol*, Montréal, Leméac, 2019 à la p 76.

²⁹¹ Julie Desrosiers et Geneviève Beausoleil-Allard, *L'agression sexuelle en droit canadien*, 2^e éd, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017.

²⁹² En réalité, plus de 80% des agressions sexuelles commises à l'endroit des femmes et des enfants sont le fait d'une personne de leur entourage, incluant les collègues de travail : *Ibid*, chap 1, sect 3.2 « Mythes sur l'agresseur ».

²⁹³ Selon la Cour suprême du Canada, le consentement sexuel doit être extériorisé en paroles ou en gestes, infirmant la possibilité d'un consentement tacite ou implicite. L'expression d'un non-consentement n'est donc pas requise pour conclure à l'absence de consentement : *R c MM*, [1994] 2 RCS 3; *R c Ewanchuk*, [1999] 1 RCS 330.

comportement de la personne victime après l'agression²⁹⁴. C'est donc avec consternation que nous avons constaté que les façons de faire de la CNESST lors de l'évaluation de l'admissibilité d'une réclamation pour lésion professionnelle demeurent empreintes de tels mythes et stéréotypes. De surcroît, nous avons remarqué que la présence de ces mythes et stéréotypes est favorisée, sinon induite, par les politiques d'évaluation de l'admissibilité d'une réclamation pour lésion psychologique de la CNESST.

Pour illustrer nos dires, le document-synthèse de 2021 intitulé « Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique » indique qu'en cas de harcèlement sexuel, il faut documenter :

« Faits, circonstances, demande de faire cesser le(s) comportement(s), absence du consentement, valider les événements allégués avec l'Employeur. »²⁹⁵ [Nos soulignements]

Trois éléments de cette directive sont problématiques. Premièrement, il s'agit du seul exemple de stress chronique où le document mentionne la nécessité de « valider » les événements avec l'employeur. Cette exigence n'est pas sans rappeler celle de la corroboration, qui a longtemps gouverné la preuve en matière d'agression sexuelle et qui a été fortement décriée au cours des dernières décennies, parce qu'elle traduit une profonde méfiance à l'égard de la parole des femmes. Or, l'absence de témoins est la norme quand on parle de violence à caractère sexuel. La corroboration peut servir à pallier l'absence de témoins mais, à tout le moins en droit criminel, n'est pas nécessaire pour faire la preuve d'une agression à caractère sexuel. Dans le cadre de la LATMP, un fardeau de preuve par prépondérance repose sur les épaules de la personne plaignante qui cherche à obtenir une indemnisation. En d'autres termes, en principe, une preuve qui rend l'existence du harcèlement sexuel ou de l'agression à caractère sexuel plus probable que son inexistence est suffisante pour que la réclamation soit acceptée²⁹⁶.

Par ailleurs, nous nous interrogeons à savoir si, dès lors qu'il s'agit d'une matière constituant une infraction criminelle, le fardeau de preuve « hors de tout doute raisonnable » déteint sur l'imaginaire des agent-es d'indemnisation²⁹⁷. Par exemple, dans un dossier où la réclamation est refusée, les notes au dossier mentionnent une absence de corroboration des événements déclarés par la travailleuse. Pourtant, parmi d'autres éléments, celle-ci a produit des captures d'écran de messages textes à caractère sexuel reçus de la part d'une personne ayant les mêmes initiales que son supérieur, soit la personne mise en cause par sa réclamation. L'agente d'indemnisation refuse sa réclamation, notant au dossier que rien ne prouve qu'il s'agisse bel et bien de son supérieur, car son nom au complet n'y paraît pas... et que d'autres personnes ont également les mêmes initiales!

²⁹⁴ Voir notamment les dispositions suivantes du *Code criminel*, LRC 1985, c C-46 : art 274 (non-exigibilité de la corroboration), art 275 (abolition des règles de preuve qui concernent la plainte spontanée) et art 276 (preuve concernant le comportement sexuel de la personne plaignante).

²⁹⁵ CNESST, DGIR – Service du développement des compétences et du soutien aux régions, *Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique, Stress aigu et Stress chronique*, à jour au 6 octobre 2021.

²⁹⁶ En vertu de l'article 2804 CcQ.

²⁹⁷ Pourtant, la Cour suprême a décidé que dans une instance civile, seule la norme de la prépondérance des probabilités s'applique, même s'il s'agit de décider d'allégations d'un comportement criminel ou moralement répréhensible : *FH c McDougall*, 2008 CSC 53.

Lors de l'enquête de l'agent·e d'indemnisation, la parole du mis en cause (le harceleur ou l'agresseur allégué) ne sera généralement pas recueillie, mais plutôt celle de l'employeur., Toutefois, comme l'indique une participante, parfois « l'employeur est impliqué jusqu'au cou » et dans tous les cas, l'employeur a un intérêt financier, parfois important, à voir la réclamation refusée. Selon une autre participante :

... la minute qu'on parle de lésion psy les employeurs viennent les dents plus longues. [...]. Y en a ... un faible taux qui collabore, un faible taux qui dit : C'est ça, vrai, c'est arrivé, oui j'ai pris action. Ils te parlent, ils sont un peu comme ça, pis ils ne sont pas fiers de ça, mais en même temps c'est pas nécessairement, oui on les responsabilise eux, mais c'est pas nécessairement de leur faute à eux personnellement. C'est très tabou, c'est très mal vu.

Sur un plan plus pratique, la nécessité de valider les événements avec l'employeur est susceptible d'entraîner des délais de traitement. Une personne participante confie que : « dans nos accidents de travail, l'enjeu est tel que là il faut mesurer, votre agresseur c'est-tu lui qui va me répondre quand je vais appeler [au numéro de téléphone de l'employeur] ». En effet, dans un dossier sur quatre (24% : voir plus haut le graphique sur la provenance de la violence à caractère sexuel) le supérieur, soit un représentant de l'employeur ou encore l'employeur lui-même, est la personne mise en cause par la réclamation. Il n'est alors pas surprenant que de tels dossiers soient associés à des délais de traitement plus longs²⁹⁸.

La question de savoir si la travailleuse victime a demandé que le comportement cesse repose, elle aussi, sur une croyance fermement rejetée en droit criminel, à savoir que si une femme ne souhaite pas de rapprochement sexuel, elle le manifestera clairement et s'en défendra avec vigueur. La Cour suprême a rejeté cette approche dans l'arrêt de principe *Ewanchuk*²⁹⁹, affirmant qu'en matière d'agression sexuelle, la preuve du silence ou de la passivité de la plaignante n'équivalait pas à une preuve de consentement. En d'autres termes, en matière de droit criminel, le fait que la personne victime résiste ou demande qu'un comportement cesse n'a pas de signification juridique en soi. Il est surprenant qu'il en aille autrement en droit du travail, dans le cadre d'un régime sans égard à la faute, alors que les exigences de preuve sont moindres. Pour rappel, dans la définition de la Cour suprême du Canada, le harcèlement sexuel est simplement une conduite de nature sexuelle non sollicitée (voir la Section 2.1 du présent rapport).

Ajoutons que la question de savoir si la travailleuse a demandé que cesse le comportement excède clairement les critères constitutifs d'un accident du travail exigés par la loi ou par la jurisprudence. En effet, si un travailleur glisse sur un plancher mouillé, on ne lui demandera pas s'il avait demandé à son employeur de faire sécher le plancher avant d'y poser le pied, faute de quoi on refusera sa réclamation! Ici, on renvoie sur la travailleuse la responsabilité pour le

²⁹⁸ En août 2019, la CNESST a adopté des mesures d'allégement temporaires selon. Une de ces mesures stipule que les parties ont un délai de trois jours (72 heures) pour effectuer un retour d'appel à la CNESST, sans quoi l'agent·e d'indemnisation les informe que « le dossier sera traité avec les informations disponibles ». Ces mesures ont été prolongées jusqu'à nouvel ordre. Voir « Résorption de l'inventaire des réclamations en attente d'admissibilité, mesures d'allégement temporaires », DGCS/DGIR, CNESST, 2021-12-10, p 1. Cette mesure a sans doute contribué à réduire les délais de traitement dans les dossiers où l'employeur collabore peu, mais ne suffit pas, à notre avis, à assurer le traitement de la réclamation en toute célérité dans de tels cas.

²⁹⁹ *R c Ewanchuk*, [1999] 1 RCS 330.

harcèlement ainsi que ses effets sur elle, sous prétexte qu'elle a mal géré la situation, ou encore, que si cela avait été grave, elle aurait dénoncé la situation. Pourtant, l'existence du harcèlement ne repose pas sur le comportement de la plaignante mais sur celui du harceleur. Le fait que pour retenir la responsabilité de l'employeur, la LNT peut exiger que le comportement ait été dénoncé (voir la section 2.3 de ce rapport) ne doit pas influencer sur le droit de la travailleuse de voir une lésion professionnelle reconnue dans le cadre d'un régime sans égard à la faute³⁰⁰.

Enfin, l'analyse du consentement de la travailleuse à un comportement abusif devient d'une pertinence toute relative³⁰¹ et doit être beaucoup plus circonscrite³⁰². En principe, le régime d'indemnisation des lésions professionnelles est un régime sans égard à la faute (art 25 LATMP). C'est seulement si la blessure ou la maladie survient « uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur » qu'une réclamation peut être refusée (art 27 LATMP)³⁰³. Dans la mesure où l'activité sexuelle a occasionné une atteinte psychologique incapacitante chez la travailleuse, tout porte à croire qu'elle n'y a pas consenti. Dans tous les cas, en dehors du procès criminel de l'auteur du harcèlement, et à plus forte raison dans le contexte d'un régime d'indemnisation sans égard à la faute, c'est le caractère non sollicité du comportement qui doit être examiné, et non l'absence de consentement³⁰⁴.

³⁰⁰ Pour un exemple où le TAT a reconnu une lésion professionnelle mais rejeté une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel dans un contexte de violence à caractère sexuel, voir *Ouellette et Immeubles E. Tassé Itée*, 2018 QCTAT 3681.

³⁰¹ Voir L Camille Hébert, "How Sexual Harassment Law Failed its Feminist Roots" (2020) 22:1 *Georgetown Journal of Gender and the Law* 57, en ligne: ssrn.com/abstract=3685871, à la p 11: "It is not clear why the law would want to allow objectively abusive conduct to occur in the workplace, even if a particular victim of that abusive harassing conduct did not happen to find it subjectively offensive". Voir également: Robin West et Cynthia Grant Bowman, dir, *Research Handbook on Feminist Jurisprudence*, coll "Research Handbooks in Legal Theory series", Edward Elgar Publishing, Northampton (Maine), 2019.

³⁰² Les enseignements de la Cour suprême en matière d'agression sexuelle devraient inspirer le droit du travail : a) pour déterminer l'absence de consentement, le juge doit se pencher le point de vue subjectif de la plaignante; si « le juge du procès croit la plaignante lorsqu'elle dit qu'elle n'a pas subjectivement consenti, le ministère public s'est acquitté de l'obligation qu'il avait de prouver l'absence de consentement »; b) le silence et la passivité de la plaignante n'équivalent pas au consentement; et c) un consentement obtenu par abus d'autorité ou de pouvoir peut être vicié. Voir *R c Ewanchuk*, [1999] 1 RCS 330 et *Code criminel*, arts 265(3) et 273.1(2).

³⁰³ Celle-ci sera tout de même acceptée si « elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique » (art 27 LATMP).

³⁰⁴ Voir la définition du harcèlement sexuel de la Cour suprême du Canada : « une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement »; *Janzen c Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1252. Selon les « Éléments principaux d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et de procédures efficaces » de l'ONU Femmes, « La norme utilisée est l'absence de sollicitation [« unwelcomeness », en anglais], plutôt que le "consentement". Le consentement n'est pas utilisé parce que c'est une norme criminelle régulièrement satisfaite par l'acceptation d'actes sexuels dans des conditions d'inégalités de pouvoir, le contraire de ce qui est nécessaire pour une norme d'égalité » : ONU Femmes, *Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*, par le Bureau du coordonnateur et du porte-parole exécutif pour la lutte contre le harcèlement et la discrimination des femmes à l'ONU Femmes, New York, Organisation des nations unies, 2018, en ligne : www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Towards-an-end-to-sexual-harassment-fr.pdf, à la p 8.

La documentation que l'agent-e d'indemnisation doit recueillir comprend la réponse à la question de savoir s'il y a déjà eu « une relation autre que professionnelle » entre le harceleur ou l'agresseur et la travailleuse³⁰⁵. Dans certains contextes, le fait de poser une question ouverte pour savoir si la personne victime connaissait son harceleur ou son agresseur est sans doute nécessaire, car l'agent-e d'indemnisation doit élucider le contexte dans lequel la violence est survenue. Toutefois, lors de notre collecte de données, nous avons constaté que la question posée à la travailleuse était plutôt de savoir si elle a déjà eu une relation amoureuse avec son harceleur ou son agresseur. Une telle question n'est pas appropriée, et encore moins lorsque le harcèlement culmine en une agression à caractère sexuel.

Synthèse des notes d'un dossier (question inappropriée sur le consentement) :

Une jeune travailleuse nouvellement embauchée est l'objet de harcèlement sexuel par un collègue, avec un événement culminant sur les lieux de travail au cours duquel celui-ci exhibe ses parties génitales et se masturbe. Son médecin la met en arrêt de travail avec un diagnostic de « trouble d'adaptation », après quoi elle dépose une réclamation pour lésion professionnelle. L'agent-e d'indemnisation demande à la travailleuse si elle a déjà eu une relation amoureuse avec le collègue harceleur, et note sa réponse – négative - au dossier.

Le mythe voulant que la violence à caractère sexuel est le fait d'un inconnu³⁰⁶, autrement elle est hors la portée de la loi ou soupçonnée d'avoir été consentie, est le mythe le plus largement véhiculé dans les décisions rendues par la CNESST. Dès lors qu'on peut identifier la présence d'une relation « extra-travail » entre la personne réclamante et la personne mise en cause, la réclamation sera refusée. Autrement dit, on considère que toute relation personnelle entre la personne réclamante et la personne mise en cause prime sur la relation de travail.

Si les dossiers faisant état d'une relation amoureuse ou conjugale, terminée ou en cours, ou encore d'une relation sexuelle antérieure aux événements dénoncés, sont souvent refusés en raison de cette relation, la simple présence de rapports amicaux entre la personne réclamante et la personne mise en cause semble pour sa part s'accompagner d'une présomption de consentement. Par exemple, dans un dossier, on signale que la réclamante acceptait de prendre un café avec le mis en cause et de se faire reconduire par celui-ci. Comme l'explique une personne participante, des questions vont être posées pour « essayer d'éliminer le personnel du travail ». Elle illustre cette idée comme suit : « [S]i tu me dis que tu l'as flirtée [la personne mise en cause], pis que là t'essayes de me dire que c'est un accident de travail... ben là t'as une histoire amoureuse avec. C'est sûr que ça marche comme un peu moins. »

Depuis le 6 octobre 2021, une obligation incombe à l'employeur de protéger la travailleuse ou le travailleur exposé à une situation de violence conjugale sur le lieu de travail (art 51(16) LSST); même si l'agresseur ou le harceleur est l'ex-conjoint de la travailleuse, le Comité ne voit pas en quoi la lésion subie serait exclue de la portée de la loi. Toutefois, à l'aube du premier anniversaire

³⁰⁵ DGIR (Service du développement des compétences et du soutien aux régions), *Aide-mémoire – L'admissibilité d'une réclamation pour une lésion psychologique*, à jour au 6 octobre 2021, à la p 8.

³⁰⁶ En réalité, plus de 80% des agressions sexuelles commises à l'endroit des femmes et des enfants sont le fait d'une personne de leur entourage, incluant les collègues de travail : Desrosiers et Beausoleil-Allard, *supra* note 291, chap 1, sect 3.2 « Mythes sur l'agresseur ».

de l'entrée en vigueur de la disposition sur la violence conjugale dans la LSST, nous constatons qu'aucun document émanant de la Vice-présidence IRT de la CNESST n'en fait mention; aucune participante n'a fait ce lien non plus.

En droit criminel, d'emblée, la preuve que la personne victime a eu des relations sexuelles consentantes avec l'accusé n'est pas admissible lors d'un procès, et ne rend pas non plus son témoignage moins digne de foi³⁰⁷. En effet, en refusant d'admettre la preuve de relations sexuelles antérieures entre la personne victime et l'accusé, les tribunaux ont déjà conclu que le risque de déconsidérer l'administration de la justice en permettant la perpétuation des mythes en matière d'agression à caractère sexuel est plus important que la valeur probante minime qu'une telle preuve est susceptible d'avoir³⁰⁸. Comment se fait-il alors que la CNESST y accorde autant d'importance à la relation « autre que professionnelle »? D'autant plus que dans le cadre de la LATMP, un ou une médecin a déjà certifié de la présence d'une atteinte à la santé psychologique de la personne victime à la suite des événements en question.

Nous avons vu que 20 réclamations ont été déposées par des personnes victimes mineures. Or, selon le *Code criminel*, une personne doit avoir au moins 16 ans pour pouvoir légalement donner son consentement à une activité sexuelle³⁰⁹. Les personnes de moins de 18 ans ne peuvent consentir à une activité sexuelle dans les cas où il existe une relation de confiance, d'autorité ou de dépendance³¹⁰, ce qui est nécessairement le cas entre collègues ou envers l'employeur. Pourtant, les façons de faire de la CNESST, notamment en matière de cueillette d'informations sur l'absence de consentement, ne sont pas modulées selon des facteurs de vulnérabilité, dont le jeune âge, des personnes victimes. Ici encore, la CNESST est plus sévère que le droit criminel à l'endroit des personnes victimes³¹¹.

Suivant la même logique selon laquelle toute relation débordant du cadre du travail exprime un consentement implicite à tous propos et gestes à caractère sexuel qui pourraient survenir entre les parties, ou témoigne du moins d'une affaire privée, nous avons observé que les motifs invoqués dans certaines décisions rejetant une réclamation sous-entendent un consentement par défaut. C'est une manifestation du mythe que sans l'expression d'un non-consentement, il ne peut y avoir violence à caractère sexuel³¹². Dans un dossier dans lequel le mis en cause, un

³⁰⁷ Art 276(1) du *Code criminel* : « [...] La preuve de ce que le plaignant a eu une activité sexuelle avec l'accusé [...] est inadmissible pour permettre de déduire du caractère sexuel de cette activité qu'il est : a) soit plus susceptible d'avoir consenti à l'activité à l'origine de l'accusation; b) soit moins digne de foi ».

³⁰⁸ *R v TWW*, 2022 BCCA 312.

³⁰⁹ Voir les articles 150.1 et suivants du *Code criminel*. Des exceptions de proximité d'âge existent.

³¹⁰ Arts 150.1(2)(b), 150.1(2.1)(b), 150.1(2.2)(b) et 153 du *Code criminel*.

³¹¹ Nous avons remarqué que le document public, « Admissibilité d'une lésion psychologique reliée au stress chronique » met de l'avant une position plus nuancée sur la question de l'absence de consentement. Selon celui-ci, en matière de harcèlement sexuel, « Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus. » [nos soulignements] : CNESST, *supra* note 209, à la p 3. Toutefois, le document-synthèse interne utilisé pour former les agent-es d'indemnisation propose que l'agente vérifie systématiquement l'absence de consentement : CNESST *supra* note 295, à la p 2 . C'est celui-ci qui semble dicter les façons de faire des agentes d'indemnisation dans les dossiers que nous avons examinés.

³¹² Selon la Cour suprême du Canada, le consentement sexuel doit être extériorisé en paroles ou en gestes, infirmant la possibilité d'un consentement tacite ou implicite. L'expression d'un non-consentement n'est donc pas requise pour conclure à l'absence de consentement : *R c MM*, [1994] 2 RCS 3; *R c Ewanchuk*, [1999] 1 RCS 330.

collègue, a tenu des propos et des invitations sexuelles répétées à la réclamante, on peut lire que cette dernière n'a pas informé son collègue qu'elle n'aimait pas qu'il lui dise qu'il la trouve belle. Dans un autre dossier où un homme est exposé à des propos et des attouchements sexuels répétés de la part d'une collègue, la décision mentionne que le réclamant n'a pas démontré qu'il s'agissait de comportements non désirés. Un autre dossier signale quant à lui que la réclamante reconnaît ne pas avoir décliné clairement les avances sexuelles de son superviseur parce qu'elle craignait de perdre son emploi. Par ailleurs, toujours en lien avec la question du consentement, nous avons remarqué que dans certains dossiers, des propos laissent entendre qu'il aurait été aisé pour la personne réclamante d'exprimer son non-consentement ou de s'extirper de la situation, par exemple en l'absence de menaces physiques ou de lien hiérarchique.

Selon l'*Aide-mémoire portant sur l'admissibilité d'une réclamation pour lésion psychologique*, la question subséquente à celle portant sur la « relation autre que professionnelle » est celle, fort pertinente, de savoir : « en quoi l'aspect professionnel peut avoir contribué à la lésion? »³¹³. Or, dans la mesure où l'agression à caractère sexuel ou le harcèlement sexuel a lieu sur les lieux de travail ou à l'occasion du travail, les rapports professionnels sont susceptibles d'avoir contribué à la mise en scène du harcèlement ou de l'agression. D'une part, il s'agit de lieux d'où il est plus difficile pour la personne victime de s'évader en raison de son lien de subordination vis-à-vis l'employeur et, d'autre part, la travailleuse a souvent un fort intérêt à préserver une certaine harmonie dans ses rapports professionnels, compliquant davantage le refus explicite et catégorique des propos à caractère sexuel ou de l'activité sexuelle imposée.

En matière de connexité avec le travail (après le délai, le motif invoqué le plus souvent dans les décisions rejetant une réclamation), la « Politique 1.02 L'admissibilité de la lésion professionnelle » se lit ainsi :

L'événement qui survient à l'occasion du travail se produit lors de l'accomplissement d'actes connexes qui peuvent être plus ou moins utiles à l'exécution du travail. Le lien entre ces actes et les fonctions du travailleur, pour indirect qu'il soit, doit néanmoins être réel.

Pour l'appréciation de la validité de ce lien, les critères suivants sont pris en considération :

- le lieu de l'accident;
- le moment de l'accident;
- la nature des activités exercées au moment de l'accident; et
- la présence d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur au moment de l'accident;

De ces critères, la nature des activités exercées au moment de l'accident ainsi que le lien de subordination sont les plus importants et peuvent être déterminants en soi.

Dans les faits, par exemple lors de l'évaluation de l'admissibilité des réclamations à la suite d'agressions à caractère sexuel survenues lors des fêtes de bureau, les agent-es d'indemnisation se basent souvent sur le critère de la rémunération et sur le fait que l'événement a eu lieu en

³¹³ DGIR, *supra* note 305, à la p 8.

dehors des heures habituelles de travail pour rejeter la réclamation au motif de l'absence de connexité avec le travail. Pourtant, la jurisprudence du TAT est plus nuancée à cet égard³¹⁴. Le TAT s'attarde surtout aux critères du lien de subordination, de la finalité de l'activité exercée et de la connexité de celle-ci en lien avec l'accomplissement du travail³¹⁵. Plus spécifiquement, il prendra en compte la finalité de l'activité, « qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative aux conditions de travail »³¹⁶. De plus,

les activités reliées au bien-être/santé des travailleurs; les activités reliées aux relations entre les employés; et les activités reliées aux conditions de travail » sont incluses dans le critère de la connexité, qui est interprétée largement. En bref, dès que le harcèlement survient en raison de la relation professionnelle qui existe entre la personne victime et l'auteur du harcèlement, même s'il se produit hors les lieux du travail et dans un moment où le lien de subordination est plus ou moins clair, le TAT pourra accepter la réclamation, « la notion de "survenu à l'occasion du travail" ayant pour but "de protéger les travailleurs à l'encontre des risques auxquels ils sont exposés en raison de leur emploi".³¹⁷

Selon Statistique Canada, « [le] cinquième des travailleurs affirment que certains comportements sexualisés inappropriés ont été adoptés hors du lieu de travail » alors que les deux tiers des femmes pour qui c'était le cas ont déclaré que l'incident s'était produit lors d'une séance de formation, d'une conférence ou d'un événement social lié au travail³¹⁸ (voir la Section 1.1 de ce rapport). Ainsi, à l'instar des données recueillies, cette statistique révèle l'impact préjudiciable sur les réclamations déposées en lien avec le harcèlement sexuel de l'interprétation trop restrictive de la notion de « survenu à l'occasion du travail » par la CNESST-IRT.

Si l'on peut généralement distinguer les activités spécifiques et circonscrites qui sont suffisamment connexes au travail pour entrer dans le champ d'application de la LATMP (les formations professionnelles, par exemple), il est pratiquement impossible de tracer une telle ligne de démarcation en matière de rapports sociaux et plus particulièrement de violence à caractère sexuel. Les rapports sociaux découlant de relations dans le milieu de travail transcendent celui-ci. Concrètement, si un patron fait des avances sexuelles insistantes à la travailleuse au cours de la fin de semaine, inéluctablement, le milieu de travail de la travailleuse en sera tout de même affecté dès le prochain jour ouvrable! En cas d'entorse lombaire, l'analyse de la connexité basée notamment sur la nature des activités exercées au moment précis de l'accident et le lien de subordination formel à ce moment est logique; il n'en va pas de même en matière de violence à caractère sexuel, où la signification des gestes est enraciné dans un contexte plus large. Le Comité est d'avis qu'une modification législative s'impose pour adapter la LATMP aux particularités de la violence à caractère sexuel.

³¹⁴ Voir notamment *MA et Compagnie A*, 2017 QCTAT 2783; *Leclair et École de conduite Tecnic Rive-Sud*, 2021 QCTAT 2836; *Lfarouk et CISSS de la Montérégie-Est (CH Pierre-Boucher)*, 2022 QCTAT 3596.

³¹⁵ Jean-Paul Dautel, « Fascicule 8 Concept de lésion professionnelle », dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, *JCQ Santé et sécurité du travail*.

³¹⁶ *Lfarouk et CISSS de la Montérégie-Est (CH Pierre-Boucher)*, 2022 QCTAT 3596.

³¹⁷ *Robillard et Directeur des poursuites criminelles et pénales*, 2020 QCTAT 2933 par 19, citant la Cour suprême dans *Workmen's Compensation Board v CPR*, [1952] 2 SCR 359.

³¹⁸ Burczykca, *supra* note 14.

RECOMMANDATION # 9 :

Pour tenir compte de la spécificité de la violence à caractère sexuel et de la connexité inhérente au travail lorsque celle-ci est perpétrée par des personnes de confiance ou à plus forte raison par des personnes en situation d'autorité, le Comité recommande d'ajouter la présomption suivante à la LATMP :

28.3 Lorsqu'une blessure ou une maladie survient à la suite de la violence à caractère sexuel, si cette violence a été perpétrée par l'employeur ou un travailleur ou un mandataire au service de cet employeur, la blessure ou la maladie qui en résulte est présumée être survenue par le fait ou l'occasion du travail.

Finalement, la définition du harcèlement sexuel au travail utilisée par la Direction générale de l'admissibilité des réclamations (DGAR) de la CNESST pour former les agent-es d'indemnisation est également problématique. Tirée d'un tableau paru dans la revue *Relations industrielles* en 1988³¹⁹, cette définition propose de préciser le degré de gravité qu'il convient d'attribuer à chacune des manifestations du harcèlement sexuel énumérées (degré contrariant, degré contraignant et degré agressant), et elle présente des défauts importants. Par exemple, pourquoi des frôlements ne sont-ils considérés que contrariants, alors que ceux-ci constituent, à titre de touchers sexuels non consentis, des agressions à caractère sexuel? Y a-t-il vraiment lieu de distinguer « le soulèvement des vêtements » (évoquant des femmes en jupe), considérés comme contrariants, de « l'arrachement des vêtements », qui seraient plutôt agressants?

Définition du harcèlement sexuel, tiré de la formation de la Direction générale de l'admissibilité des réclamations (DGRA) :

« Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

- Le harcèlement psychologique au travail peut être le fait d'un supérieur, d'un collègue, d'un subalterne, de la clientèle ou d'un fournisseur.
- Le harcèlement sexuel au travail peut se manifester par :
 - ✓ Des regards, des sifflements, des photos, des questions intimes, des remarques déplacées, des frôlements; (degré contrariant)
 - ✓ De petits cadeaux indésirés, des offres ambiguës au travail et hors travail, des caresses, des pincements, le fait de suivre la cible au travail et hors travail, l'acculement dans un coin, le soulèvement de vêtements; (degré contraignant)

³¹⁹ Dominique Savoie et Viateur Larouche, « Le harcèlement sexuel au travail : définition et mesure du phénomène » (1988) 43 *Relations industrielles* 509.

- ✓ Des lettres de menaces, de l'exhibitionnisme, du voyeurisme, des téléphones anonymes et/ou obscènes, le refus d'accepter la fin des relations amoureuses, l'arrachement des vêtements, une tentative de viol, violence. (degré agressant) »

Qui plus est, si des gestes qui constituent du harcèlement psychologique sont considérés d'emblée comme constituant un événement imprévu et soudain au sens de la LATMP³²⁰, pourquoi des gestes constituant une agression à caractère sexuel au sens du *Code criminel* ne le sont-ils pas également?

De fait, la définition proposée par la CNESST aux agent-es d'indemnisation omet d'évoquer deux éléments cruciaux pour comprendre le harcèlement sexuel et surtout ses effets sur les personnes victimes : (1) le contexte social dans lequel il s'inscrit et (2) le contexte dans lequel il intervient au sein du vécu individuel de chaque personne victime. En effet, définir le harcèlement sexuel à partir de manifestations objectives et déterminer son degré de gravité « objectif » en fonction d'une hiérarchisation de ces manifestations pose problème, car il n'y a pas de rapport de causalité direct entre les manifestations du harcèlement sexuel et les conséquences sur les personnes victimes.

Les violences à caractère sexuel qui surviennent dans le cadre du travail ne peuvent être analysées en vase clos. C'est ce qu'on appelle la question du continuum de la violence³²¹. En effet, une étude récente de l'OIT souligne que « le lien significatif entre la vulnérabilité générale d'une personne face à la discrimination tant dans sa vie privée que publique et la probabilité qu'elle soit confrontée à de la violence et à du harcèlement au travail démontre que la violence et le harcèlement ne se produisent pas de manière isolée »³²².

À ce sujet, en étudiant les dossiers, nous avons remarqué qu'il n'était pas rare que des personnes réclamantes aient déjà vécu une agression sexuelle ou bien de la violence conjugale, le nouvel événement pouvant ainsi faire ressurgir des traumatismes passés et engendrer des lésions plus importantes. Les réclamantes ayant des antécédents en santé mentale ou des problèmes personnels graves, dont on peut faire l'hypothèse que certains ne sont pas étrangers au continuum de la violence, risquent d'être désavantagées en raison de « l'absence de relation causale » (motif de refus invoqué dans 11 dossiers), c'est-à-dire qu'elles étaient en quelque sorte déjà « brisées » et qu'il ne revient donc pas au régime de la LATMP de les indemniser.

En principe, la règle du crâne fragile, voulant que l'on doive prendre la personne dans l'état où elle se trouve, permet d'indemniser les personnes victimes de lésion professionnelle ayant une

³²⁰ CNESST, *supra* note 209.

³²¹ La notion de continuum de la violence sexuelle a initialement été conceptualisée par Liz Kelly en 1987 (*supra* note 80, à la p 46). Depuis, cette notion a été reprise et retravaillée de multiples façons, mettant toujours en exergue « en quoi la domination et l'appropriation du corps des femmes par les hommes constituent un lien structurant. » : Pauline Delage, Marylène Lieber et Natacha Chetcuti-Osorovitz, dir, *Cahiers du genre*, n° 66, « *Violences de genre : retour sur un thème féministe* », Paris, L'Harmattan, 2019. Voir aussi : Réseau québécois en études féministes (RéQEF), *Le continuum des violences*, en ligne : reqef.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/23/Pole-Vio_capsule3_v4.pdf.

³²² Organisation internationale du travail, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022, Genève, OIT, en ligne : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf, à la p 47 (nous traduisons).

condition personnelle qui les a fragilisées³²³. La documentation publique de la CNESST affirme pour sa part que : « le fait d’avoir une condition personnelle préexistante ne constitue pas un obstacle en soi à la reconnaissance d’une lésion psychologique »³²⁴. La jurisprudence du TAT reconnaît que le harcèlement sexuel peut avoir des effets suffisamment graves pour que même en présence d’antécédents psychologiques lourds, la relation causale puisse être établie³²⁵.

Plusieurs réclamations sont refusées en raison de la gravité estimée insuffisante des événements, gravité déterminée non pas en fonction des conséquences sur la personne réclamante, mais par les agent·es d’indemnisation qui reproduisent l’attitude généralisée tendant à minimiser l’importance des violences à caractère sexuel. C’est le mythe voulant que la violence à caractère sexuel, à moins qu’il ne s’agisse d’un viol, n’est pas très grave. Ainsi, la phrase « as-tu mouillé tes culottes aujourd’hui? » adressée à une travailleuse par son superviseur devient une simple blague et les propos sexistes d’un employeur faisant un parallèle entre les menstruations d’une travailleuse et sa supposée mauvaise humeur sont considérés comme de simples commentaires sur l’humeur. Dans un autre dossier, l’agent·e se base sur le fait que le prédécesseur de la réclamante n’était pas dérangé par les commentaires à caractère sexuel de ses collègues pour conclure que ces commentaires ne sont pas graves. Plusieurs dossiers mentionnent également que la personne réclamante a mal interprété les événements.

Quant à elles, les femmes occupant un emploi à prédominance masculine sont à risque de devoir composer avec l’idée que le harcèlement sexuel et sexiste ne dépasse pas le « cadre normal de travail » dans leur domaine. En effet, la définition du harcèlement sexuel utilisée par la CNESST lors de la formation des agent·es d’indemnisation banalise les effets des gestes à caractère sexiste et, par le fait même, nie les torts causés par le rejet systématique des femmes dans les milieux masculins, simplement parce qu’elles sont les femmes. Voir les synthèses des notes de dossiers dans les encadrés ci-dessous.

Synthèse des notes d’un dossier de réclamation :

À plusieurs occasions, le mis en cause tient des propos grossiers sur les préférences sexuelles de la salariée. Un seul homme est à l’origine de ces commentaires, mais les autres collègues répètent ce qu’il dit.

L’employeur confirme que la travailleuse a allégué avoir subi du harcèlement sexuel. Il confirme aussi que la travailleuse aurait reçu de tels commentaires de la part de ses collègues, sans en nommer un en particulier. L’employeur mentionne le contexte typiquement « masculin » de

³²³ *Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail et Jaafri-Hayani*, 2022 QCTAT 3461. Voir généralement Katherine Lippel et Rachel Cox, « Fascicule 27.2 : Indemnisation par la CNESST des personnes atteintes de problèmes de santé mentale attribuables au travail ou aux lésions professionnelles antérieures » aux nos 65 et suivants, dans Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir, *JCQ, Santé et sécurité du travail*.

³²⁴ CNESST, *supra* note 209.

³²⁵ Pour des exemples, voir *MN et Compagnie A* (2016 QCTAT 5227 au para 53 : « Que la travailleuse ait été fragilisée par la violence dans son enfance ou par une agression sur les lieux de son travail en 2012 n’y change rien; une condition personnelle préexistante ne peut d’ailleurs constituer un obstacle à l’admissibilité d’une lésion professionnelle » et *MD c CSSS A*, 2020 QCTAT 4653 (travailleur victime de harcèlement sexuel de la part d’un bénéficiaire mais ayant de lourds antécédents personnels).

l'emploi et le fait que « les gars font souvent des farces ». Il ajoute qu'il n'y a eu aucun attouchement, seulement des « blagues ».

La réclamation est refusée, et ce, compte tenu de la courte durée d'exposition aux événements, de la mention de seulement trois commentaires par la travailleuse (dont deux qui ont été répétés en moyenne trois fois chaque), des mesures de redressement mises en place par l'employeur ainsi que du fait que la travailleuse n'a pas dénoncé l'attitude en temps utile.

L'agente note que la travailleuse est ébranlée et qu'elle ne va pas bien – elle lui remet le numéro du centre de prévention en suicide.

Synthèse des notes d'un dossier de réclamation :

Dans le secteur de la construction, un collègue fait des avances à une travailleuse (« compliments » sur son apparence et commentaires à teneur sexuelle) et lui fait des attouchements. Elle dénonce le harcèlement sexuel et subit des représailles des autres membres de l'équipe.

Sa réclamation pour lésion professionnelle est refusée en raison de l'absence d'un événement imprévu et soudain.

Avec 27 réclamations rejetées faute d'un « événement imprévu et soudain » et 11 autres réclamations rejetées faute de relation causale, le paradigme existant pour l'analyse de l'admissibilité des réclamations banalise la violence à caractère sexuel et minimise ses effets, et ce, surtout sur les femmes -- et d'autres personnes -- qui ont vécu des traumatismes, sexuels ou autres, par le passé. Ainsi, souvent, les femmes autochtones, les femmes qui ont fréquenté un foyer d'accueil dans leur jeunesse, les femmes aux prises avec des problèmes de santé mentale, les femmes qui ont déjà été victimes de violence conjugale ou d'agression à caractère sexuel, pour ne nommer que celles-là, auront plus de difficulté à établir la survenance d'un événement imprévu et soudain ou encore, la relation entre leur diagnostic et ce qui leur est arrivé dans le cadre de leur travail. Or, il ne devrait pas en être ainsi, car en principe la LATMP doit permettre de tenir compte d'une condition personnelle fragilisante dans l'évaluation de l'admissibilité d'une réclamation, quitte à ce que l'employeur soit désimputé pour une partie ou la totalité des coûts de la lésion (voir l'article 329 LATMP).

Enfin, nous avons également observé le mythe suivant : les hommes ne sont pas victimes de violence à caractère sexuel. Cela se traduit, par exemple, par le fait que des attouchements sexuels deviennent une simple affaire de « niaiseries entre gars qui jouent à se toucher le pénis ». Encore une fois, c'est la question du sens accordé aux événements qui est en jeu. Dans l'imaginaire collectif, les hommes ne se sentent pas victimisés par des actes à caractère sexuel non sollicités, actes qui, commis à l'endroit d'une femme, portent plus aisément le sceau de la violence.

Pour renverser les raisonnements erronés qui prédominent actuellement et mieux reconnaître les torts sérieux que la violence à caractère sexuel est susceptible d'entraîner, il y a lieu de créer une présomption légale. La Convention C-190 de l'OIT recommande le recours à des présomptions lors des recours en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre, justement pour

contrer les stéréotypes persistants à ce sujet³²⁶. Une présomption est un moyen de preuve permettant d'inférer qu'une lésion professionnelle est survenue sans que tous les éléments de la définition de lésion professionnelle soient prouvés. De faits prouvés, on va inférer que d'autres faits existent. En l'espèce, il s'agit d'inférer de la preuve de la violence à caractère sexuel subie sur le lieu de travail, d'une part, et d'autre part du certificat médical attestant que la travailleuse en a été rendue malade (trouble d'adaptation, anxiété, choc post-traumatique, etc.) qu'il y a bel et bien une relation entre les deux.

La LATMP contient déjà plusieurs présomptions légales, dont notamment la présomption de lésion professionnelle de l'article 28, mais celle-ci ne s'applique jamais en matière de lésion psychologique. En effet, l'un des éléments constitutifs de celle-ci étant une blessure, ceci exclut, selon une jurisprudence constante, tout diagnostic psychologique³²⁷.

Aux termes de la présomption proposée par le Comité, les réclamations à la suite de la violence à caractère sexuel seraient toujours évaluées à l'aune des critères de l'accident de travail. Toutefois, à certaines conditions, le fardeau de prouver « l'événement imprévu et soudain » et la « relation causale » ne reposera plus sur les épaules de la travailleuse. Ce sera à l'employeur ou à la CNESST de prouver l'absence de ces éléments pour justifier le rejet de la réclamation. En inversant le fardeau de preuve, on envoie un puissant message que la banalisation de la violence à caractère sexuel doit cesser.

- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire
- ✓ Réparer les torts causés

RECOMMANDATION # 10 :

Pour que cesse la banalisation de la violence à caractère sexuel, le Comité recommande que la présomption suivante soit insérée dans la LATMP :

28.2 La maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux de travail est présumée être une lésion professionnelle.

Le tableau qui suit permet de comparer la portée de la présomption actuelle de l'art 28 LATMP³²⁸ et les présomptions proposées par le Comité. Lorsque la présomption en est une de lésion professionnelle, l'existence d'une condition personnelle ne permet pas de renverser la présomption en raison de la théorie du crâne fragile.

³²⁶ Art 16(e) de la *Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement*, supra note 18.

³²⁷ Comme nous l'avons vu, la personne ayant « exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à de la violence sexuelle » qui est atteinte d'un trouble de stress post-traumatique sera présumée atteinte d'une maladie professionnelle : *Règlement sur les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001, r 8.1, Annexe A. Toutefois, les conditions d'ouverture de cette présomption sont trop restrictives, car comme mentionné précédemment, la plupart des personnes victimes de lésions professionnelles à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel ont été diagnostiquées avec un trouble d'adaptation, d'une part, et d'autre part, une seule agression peut causer une lésion.

³²⁸ Voir la décision clé au sujet de l'art 28 LATMP : *Boies c CSSS Québec-Nord*, 2011 QCCLP 2775.

	Type de diagnostic	Corrélation temporelle	Condition d'application	Objet de la présomption	Effets	Renversement
Art. 28 Une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle.	Blessure	Qui arrive sur les lieux du travail	Alors que le travailleur est à son travail	= Lésion professionnelle	Aucune démonstration d'une relation causale n'est nécessaire Aucune démonstration d'un événement imprévu et soudain n'est nécessaire	La preuve de l'absence de relation causale OU La preuve que la blessure n'est pas survenue par le fait ou à l'occasion du travail ou qu'elle provient d'une cause non reliée au travail.
28.2 La maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux de travail est présumée être une lésion professionnelle.	Maladie	Survenue à la suite de la violence à caractère sexuel	Subie sur les lieux de travail	= Lésion professionnelle	Les mêmes que pour la présomption de l'actuel article 28 LATMP.	Les mêmes que pour la présomption de l'actuel article 28 LATMP.
28.3 Lorsqu'une blessure ou une maladie survient à la suite de la violence à caractère sexuel, si cette violence a été perpétrée par l'employeur ou un travailleur ou un mandataire au service de cet employeur, la blessure ou la maladie qui en résulte est présumée être survenue par le fait ou l'occasion du travail.	Blessure OU Maladie (dont les diagnostics psychologiques)	Survient après la violence à caractère sexuel	Perpétrée par un collègue ou le patron	= Survenue par le fait ou à l'occasion du travail	Ici, la présomption porte uniquement sur la connexité avec le travail. La personne victime doit toujours prouver les autres éléments de la définition d'une lésion professionnelle (« événement imprévu et soudain », relation causale)	La blessure ou la maladie provient d'une cause non reliée au travail.

Lors de l'adoption de l'article 28 LATMP en 1985, la CSST (l'ancêtre de la CNESST) remarquait que : « Cette présomption a également un effet important sur l'administration du régime. En effet, si l'employeur ne fournit pas à la Commission de motifs indiquant qu'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle (...), la Commission prendra pour acquis le bien-fondé de la réclamation »³²⁹. L'analyse des dossiers de réclamations permet de croire que dans plusieurs cas, alors que la CNESST a refusé la réclamation, aux termes de la jurisprudence du TAT, celle-ci aurait dû être acceptée. À l'instar de l'objectif visé par la présomption de l'article 28 LATMP, l'objectif visé par les présomptions proposées est de faire en sorte que si l'employeur ne fournit pas à la CNESST des motifs indiquant qu'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle ou qu'il n'y a pas de relation avec le travail, la CNESST tiendra pour acquis le bien-fondé de la réclamation comme il se doit.

Par ailleurs, des idées préconçues concernant la « bonne » manière de réagir après avoir subi de la violence à caractère sexuel sont également visibles dans les décisions rendues. Le mythe principal à cet égard étant qu'il doit y avoir dénonciation des événements, et dénonciation rapide : c'est le mythe de la plainte spontanée³³⁰. La LATMP prévoit un délai de six mois entre le moment où survient la violence à caractère sexuel et le dépôt de la réclamation (art 270 LATMP). Toutefois, plusieurs personnes réclamantes mentionnent soit qu'elles étaient dans l'incapacité psychologique de produire la réclamation dans les délais prescrits, soit qu'elles n'ont pas reconnu tout de suite la violence à caractère sexuel dont elles avaient été victimes ou les lésions conséquentes, ou encore que ces lésions sont apparues ultérieurement. 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 événements. Sa réclamation est donc refusée parce que le délai est passé, et ce, malgré le fait que la CNESST peut relever une personne des conséquences de son défaut de respecter ce délai (art 352 LATMP). Par ailleurs, plusieurs décisions contiennent un commentaire selon lequel la personne réclamante n'a pas tout de suite déclaré les événements à son employeur et/ou à la police³³¹.

Rappelons que même si la personne victime n'intente pas de recours en vertu de la LATMP, elle est néanmoins privée de la possibilité d'intenter un recours civil³³² ou d'obtenir un dédommagement pour son atteinte à la santé en vertu de la LNT ou via un grief (art 123.16 LNT) (voir la section 1.2 de ce rapport). En comparaison, la personne victime de violence à caractère sexuel en dehors du cadre du travail dispose d'un recours imprescriptible, qu'il s'agisse, depuis 2020, d'une poursuite civile en vertu du Code civil (art 2926.2) ou, depuis 2021, d'un recours en vertu de la LAPVIC (art 25). Pour rappel, 77 réclamations (16% des dossiers) de notre échantillon

³²⁹ *Boies c CSSS Québec-Nord*, 2011 QCCLP 2775, citant un document de la CSST, au para 83.

³³⁰ Selon l'arrêt *R c DD*, [2000] 2 RCS 275, au para 63 : « L'importance de l'omission de la plaignante de faire une plainte en temps opportun ne doit pas faire l'objet de quelque conclusion défavorable présumée fondée sur des hypothèses stéréotypées, maintenant rejetées, quant à la façon dont les personnes (particulièrement les enfants) réagissent aux actes d'agression sexuelle ».

³³¹ Le taux de dénonciation à la police des crimes d'agression sexuelle est de 5% : Desrosiers et Beausoleil-Allard, *supra* note 291, chap 1, sect 1.3.1 « La plainte spontanée ». Par ailleurs, « le moment de la dénonciation s'inscrit sur un continuum allant de la déclaration immédiate à la déclaration tardive, voire à l'absence totale de déclaration » (*Ibid*).

³³² *Genest c Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2001 CanLII 11888, au para 20.

ont été déposées en dehors du délai de six mois. Si l'article 352 de la LATMP prévoit la possibilité pour la CNESST de relever une personne des conséquences de son défaut de respecter un délai lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard, trois fois sur quatre la réclamation tardive a néanmoins été refusée par la CNESST.

Cette situation est clairement inéquitable pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail, d'autant plus que la dénonciation tardive est la règle plutôt que l'exception dans de telles situations³³³.

✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*

✓ *Réparer les torts occasionnés*

RECOMMANDATION # 11 :

Au nom de l'équité pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel dans le cadre de leur travail et pour tenir compte des particularités des violences à caractère sexuel, le Comité recommande que l'article 352 de la LATMP soit modifié de la façon suivante [voir le passage souligné] :

352. La Commission prolonge un délai que la présente loi accorde pour l'exercice d'un droit ou relève une personne des conséquences de son défaut de le respecter, lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard.

Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.

Finalement, parmi les éléments qui contribuent à miner la crédibilité des personnes réclamantes, on retrouve la consommation d'alcool, les discordances dans le témoignage et toutes sortes d'éléments anodins inscrits aux dossiers : avoir volé des cigarettes ou des billets de loto, avoir tenu des propos racistes, devoir de l'argent au mis en cause, avoir manqué un rendez-vous avec l'inspecteur des normes du travail, avoir eu une relation extra-conjugale avec le mis en cause dans le passé, avoir été agressée par un homme de petite taille, etc. Comme mentionné précédemment, la cueillette d'informations par les agent-es d'indemnisation peut ressembler à une attitude consistant à mettre perpétuellement en doute des personnes victimes de violence à caractère sexuel en portant un jugement sur la façon dont elles ont perçu les événements. C'est là l'expression du mythe de la victime qui l'a bien cherché, fondé sur l'idée que la personne victime est en quelque sorte responsable de la violence à caractère sexuel subie.

Aux termes de la LAPVIC, pour contrer la tendance historique persistante de blâmer les personnes victimes pour la violence sexuelle qui leur est infligée, le critère d'exclusion des bénéficiaires de la loi lié à la faute lourde ne s'applique pas en matière de violence sexuelle³³⁴. Il faudrait en faire autant

³³³ R c DD, [2000] 2 RCS 275, au para 65.

³³⁴ Art 21 al 3 LAPVIC.

dans le contexte de la LATMP, où la recherche de la « victime parfaite » a malheureusement trop souvent libre cours.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réduire les risques de victimisation secondaire*

RECOMMANDATION # 12 :

Pour soustraire définitivement la personne victime de violence à caractère sexuel à tout examen de sa faute, et diminuer la cueillette d'informations non pertinentes, le Comité recommande l'ajout suivant (voir les soulignés) à l'article 27 de la LATMP :

27. Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique.

La négligence grossière et volontaire ne peut être invoquée en cas de violence à caractère sexuel.

Somme toute, la définition du harcèlement sexuel, l'exigence de valider les événements avec l'employeur, de même que la recherche d'information sur le consentement, sur la demande préalable auprès de l'employeur que cesse le harcèlement, ainsi que sur la « relation autre que professionnelle » créent un point de chute pour des mythes et stéréotypes susceptibles de revictimiser les travailleuses victimes de violence à caractère sexuel ou, pire encore, de créer des prétextes pour refuser la réclamation.

Soulignons que les personnes participantes de la Vice-présidence IRT de la CNESST que nous avons interviewées emploient parfois des stratégies individuelles pour adoucir l'impact de ces questions qu'elles-mêmes qualifient d'« intrusives », par exemple en s'excusant de devoir les poser lors de la cueillette de l'information auprès de la personne réclamante. De tels efforts sont louables et réduisent sans doute les effets négatifs de ces questions sur les personnes réclamantes. Toutefois, les politiques institutionnelles elles-mêmes doivent être modifiées pour favoriser systématiquement des interventions plus appropriées, sensibles à la problématique des violences à caractère sexuel, respectueuses des personnes victimes et soucieuses de ne pas reproduire les mythes et préjugés concernant le harcèlement sexuel et l'agression à caractère sexuel.

2.2.5 Le processus de traitement des réclamations

Les agent-es d'indemnisation jouent un rôle primordial pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel qui déposent une réclamation pour lésion professionnelle : celles-ci peuvent y trouver un accueil empathique ou, plutôt, se sentir victimisées de nouveau³³⁵. De plus, quelquefois, elles doivent affronter des employeurs qui dénaturent ou banalisent la violence à caractère sexuel :

³³⁵ Favre, *supra* note 281.

« Elle a couru après. » « Elle s’habille en agace, elle s’habille en minijupe. » « Eille on y voit le bout de bedaine. » « On y voit le nombril, on voit son G-String dépasser. Pis là après ça tu vas me dire qu'elle s’est fait agresser sexuellement, ben elle a couru après. » Tous les stéréotypes... c'est pas la majorité, mais j’entends des choses comme ça, des gens qui minimisent beaucoup les faits.

Dans un contexte aussi volatil où, de l’aveu même des personnes participantes œuvrant à la Vice-présidence de la SST de la CNESST, la façon de traiter les réclamations à la suite de la violence à caractère sexuel varie d’un·e agent·e à l’autre : c’est « beaucoup du cas par cas ». Les personnes interviewées s’étant portées volontaires pour participer aux travaux du Comité, elles avaient sans doute une ouverture et un intérêt pour les dossiers de harcèlement sexuel ou d’agression à caractère sexuel. Sans exception, les personnes participantes nous ont fait part de leur besoin d’être mieux formées pour traiter ce type de dossier, et ce, pour s’assurer de comprendre et de répondre aux besoins des personnes victimes.

Nous recommandons donc d’identifier et de former sur une base continue des agent·es d’indemnisation spécialisé·es dans les réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel, et ce, pour traiter de façon prioritaire et appropriée les réclamations des personnes victimes. Au sujet de la formation, voir aussi la Section 7.3 (formation des décideurs). Outre la possibilité de faire appel à une ressource-conseil en matière d’enquête en cas de violence à caractère sexuel, la formation de ces agentes pourrait comprendre :

- les approches centrées sur le trauma;
- la connaissance des mythes et stéréotypes en matière de harcèlement sexuel et d’agression à caractère sexuel;
- les raisons pouvant expliquer un délai de déclaration plus long dans le cas de la violence à caractère sexuel;
- le droit à l’aide juridique des personnes mineures;
- la nécessité d’employer un langage non euphémisé pour décrire les violences à caractère sexuel;
- la définition d’une infraction criminelle impliquant la violence sexuelle et notamment l’importance du consentement;
- la définition du harcèlement sexuel et notamment l’importance du caractère non sollicitée de la conduite;
- les adaptations nécessaires à l’évaluation de l’admissibilité lorsqu’une personne mineure dépose une réclamation à la suite d’une agression à caractère sexuel ou du harcèlement sexuel;
- le rôle précis et limité de la trousse médico-légale en cas d’agression à caractère sexuel;
- le rôle de l’enquête de la police (qui est d’évaluer la possibilité de présenter une preuve hors de tout doute raisonnable, et non de déterminer la vérité);
- la nécessité de faire en sorte que le strict minimum de personnes communiquent directement avec la personne victime;
- les ressources communautaires offrant un soutien psycho-social et des informations aux personnes victimes de violence à caractère sexuel (CAVAC, CALAC, GAIHST, Juripop, etc.);
- lors du refus d’une réclamation, l’opportunité d’informer la personne sur les autres recours (Charte, LNT, LAPVIC, assurance-emploi incluant la possibilité de recevoir des bénéfices en cas

- de harcèlement sexuel au travail même si l'employeur a indiqué un départ volontaire sur le relevé d'emploi, etc.);
- le trauma vicariant (impact sur les agent-es d'indemnisation elles-mêmes).

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 13 :

Le Comité recommande de faire traiter, en priorité, toutes les réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel par des agent-es d'indemnisation formé-es en la matière et soutenu-es par des ressources conseil.

Le nombre de réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel n'est pas suffisant pour assigner une équipe au complet à celles-ci. De plus, les personnes participantes nous ont clairement exprimé le fait que la charge émotive associée à ce type d'enquête est telle que ces enquêtes doivent être distribuées entre plusieurs personnes. Par ailleurs, une partie de la charge émotive associée à ces dossiers provient du conflit interne que vit l'agent-e d'indemnisation qui souhaite interagir avec empathie et doigté auprès cette « clientèle » de la CNESST, d'une part, et d'autre part, effectuer rapidement l'enquête pour passer à un autre dossier en attente d'évaluation de l'admissibilité.

- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 14 :

Le Comité recommande que la CNESST reconnaisse que la charge de travail des agentes d'indemnisation affectées à l'évaluation de l'admissibilité des réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel est plus lourde que pour d'autres types de lésions, et ce, tant sur le plan émotionnel que professionnel et ainsi, que la durée de l'intervention ne soit pas prise en compte en tant qu'indicateur de leur performance.

Plusieurs personnes participantes nous ont parlé de façon éloquente et évocatrice de la charge émotive exigée par leur travail face à la détresse à la fois psychologique et financière des personnes victimes de violence à caractère sexuel, voire des personnes victimes atteintes de lésion psychologique en général. Les délais de plus en plus longs de traitement des réclamations se traduisent par des appels de détresse de plus en plus fréquents de la part des personnes victimes, qui se retrouvent sans revenu au moment précis où elles ont un urgent besoin de soins

psychologiques pour se reconstruire³³⁶. À maintes reprises, nous avons été à même d'observer les traces de cette détresse en parcourant les dossiers.

Synthèse des notes d'un dossier de réclamation :

Pendant plusieurs mois, une travailleuse est victime de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel de la part de son employeur. Le tout culmine par une agression à caractère sexuel. La travailleuse dépose une plainte à la police, une plainte pour harcèlement psychologique et une réclamation pour lésion professionnelle à la CNESST.

Cinq mois plus tard, sa réclamation pour lésion professionnelle est acceptée mais avant de recevoir les indemnités de la CNESST, la travailleuse a dû se tourner vers l'aide sociale, et dans les mois suivant l'agression, elle rapporte qu'elle n'allait vraiment pas bien.

Alors qu'elle a eu droit tout de suite à des traitements de physiothérapie pour ses blessures physiques, elle a dû attendre que sa réclamation soit acceptée pour accéder à des traitements de psychothérapie. Une fois sa réclamation acceptée, la CNESST a approché des psychologues pour traiter la travailleuse, sans succès. Lorsque la travailleuse a finalement trouvé une psychologue qui pourrait la prendre comme patiente, elle a fait une dépression majeure.

NB : Lors de la consultation, nous avons entendu que les délais de consultation aux CAVAC (Centres d'aide aux victimes d'actes criminels) et aux CALACS (Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel) de la région de Montréal sont de 6 à 8 mois.

Pourtant, des approches visant à éviter une incapacité chronique exigeraient « la prise en charge rapide, idéalement de manière interdisciplinaire » des personnes victimes de lésions professionnelles³³⁷. Plus spécifiquement, Lippel et Sabourin notent que :

Retarder l'accès au soutien des professionnels de santé ou de réadaptation peut contribuer à aggraver les conséquences éventuelles de la lésion initiale.

Retarder l'accès au soutien économique peut contribuer au développement de problèmes psychologiques qui, entre autres causes, peuvent engendrer la chronicisation.³³⁸

Le souci de ne pas provoquer de délais dans l'accès aux soins -- évitant ainsi d'aggraver les conséquences des lésions professionnelles -- a mené la CNESST à adopter une politique permettant le remboursement du coût des traitements de physiothérapie dès lors que ceux-ci

³³⁶ À noter que si une travailleuse appelle à la CNESST et indique qu'elle est en détresse financière, une priorité sera accordée au traitement de sa réclamation.

³³⁷ Katherine Lippel et Vicky Sabourin, « Prévention de la chronicité : comment le droit pourrait-il mieux contribuer à diminuer les incapacités au travail? » dans *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail*, Montréal, Yvon Blais, 2020, 81, à la p 87, en ligne : eodctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/470/369076316/.

³³⁸ *Ibid*, à la p 97.

sont prescrits par un-e médecin et que la travailleuse a déposé sa réclamation à la CNESST. Si la réclamation est refusée, l'employeur ne se verra pas imputer le coût des traitements reçus.

Plusieurs personnes et groupes rencontrés au cours des travaux du Comité ont identifié l'iniquité de limiter cette initiative aux traitements des lésions physiques, plutôt que d'offrir la même possibilité aux personnes atteintes d'une lésion psychique, à plus forte raison pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel dont les réclamations finissent, dans la majorité des cas, par être acceptées.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 15 :

Pour éviter d'aggraver les conséquences de la violence à caractère sexuel sur les personnes victimes, et traiter celles-ci sur un pied d'égalité avec les personnes victimes de lésions physiques, le Comité recommande que la CNESST permette le remboursement du coût des traitements de psychothérapie dès lors que ceux-ci sont prescrits par le ou la professionnel-le de la santé qui a charge et que la travailleuse a déposé une réclamation à la CNESST.

2.2.6 La perte du droit au respect de la vie privée

Sur le plan juridique, le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la LATMP représente une renonciation implicite à la confidentialité des dossiers médicaux relativement à la santé mentale de la personne réclamante et au secret professionnel de son ou de sa médecin³³⁹, et ce, nonobstant le fait que ce soit le seul recours ouvert à la personne victime pour obtenir un dédommagement en cas d'atteinte à sa santé. Selon le TAT, « Cette renonciation à la confidentialité vaut à l'égard des documents qui concernent la condition pour laquelle la personne veut être indemnisée »³⁴⁰, ce qui, dans un contexte de santé mentale, a été interprété comme ayant une portée assez vaste.

Lors de la consultation publique, des groupes dont le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST) nous ont indiqué que plusieurs personnes victimes préféreraient se diriger vers le régime d'indemnisation des personnes victimes d'acte criminel pour préserver leur droit au respect de leur vie privée et éviter toute confrontation avec l'employeur, à plus forte raison si celui-ci était l'agresseur ou le harceleur³⁴¹. De plus, des personnes participantes ont souligné à plusieurs reprises lors de ces consultations le fardeau de preuve plus

³³⁹ Voir notamment *Frenette c Métropolitaine (La), cie d'assurance-vie*, [1992] 1 RCS 647. Voir aussi *Glegg c Smith & Nephew inc*, [2005] 1 RCS 724 ainsi que plus récemment, *Landry et Centre de services scolaire de Montréal*, 2022 QCTAT 3295

³⁴⁰ *Landry et Centre de services scolaire de Montréal*, 2022 QCTAT 3295, au para 29. Voir aussi Sophie LeBoutillier et Paméla Bélanger Lapointe, « Le droit d'accès au dossier du travailleur : un régime particulier », dans *Développements récents en santé et sécurité au travail*, vol 479, Montréal, Yvon Blais, 2021, 1, en ligne : edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/489/369114755/.

³⁴¹ En vertu de la LAPVIC.

lourd qui pèse sur la travailleuse ou le travailleur en vertu de la LATMP, du fait que « la CNESST a deux clients », soit l'employeur et la travailleuse ou le travailleur. Dans ce contexte, la personne réclamante doit « se battre pour faire reconnaître sa lésion » et sera interrogée, parfois à plusieurs reprises, sur les événements subis. Des groupes nous ont indiqué que ce processus pouvait aggraver l'état de santé des personnes victimes « en provoquant une rechute de symptômes ». En comparaison, comme le régime de la LAPVIC est davantage « déclaratoire », la personne qui présente une requête est d'ores et déjà considérée comme une victime.

Synthèse des notes d'un dossier de réclamation :

Alors qu'elle commence un emploi d'été, une travailleuse mineure est agressée sexuellement sur les lieux du travail par un collègue majeur. Elle porte plainte à la police et subit une trousse médico-légale à l'hôpital. On lui diagnostique un stress post-traumatique et elle dépose une réclamation en vertu du régime d'indemnisation des victimes d'acte criminel, mais ce dernier la réfère à la CNESST, qui est le « premier payeur ».

Le traitement de sa réclamation à la CNESST est retardé car l'employeur ne retourne pas les appels de la CNESST. Plusieurs mois se sont écoulés entre l'inscription de la réclamation et la décision de la CNESST d'accepter sa réclamation.

La travailleuse est alors indemnisée sur la base d'un revenu brut annuel de 5 788\$, ce qui se traduit par une IRR de 96\$ par semaine, soit beaucoup moins que le salaire qu'elle allait gagner dans son emploi.

La LAPVIC prévoit la possibilité d'une aide financière immédiate³⁴². Aux termes de la LAPVIC, une personne victime « doit être traitée avec compassion, courtoisie, équité et compréhension ». Elle a le droit au respect de sa dignité et de sa vie privée³⁴³. La personne victime est, en quelque sorte, le seul « client » du régime. En contraste, l'article 38 de la LATMP énonce le droit de l'employeur d'obtenir l'ensemble des informations qui se trouvent au dossier de la travailleuse :

L'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi. [...]

La LATMP précise que l'« employeur peut autoriser expressément une personne à exercer son droit d'accès »³⁴⁴. La seule restriction est en lien avec le dossier médical et de réadaptation physique, dont le droit d'accès est en principe limité à un-e professionnel-le de la santé désigné-e par l'employeur³⁴⁵.

³⁴² L'article 27 de la LAPVIC indique que dès que la personne victime rencontre les critères de la loi, elle peut bénéficier des aides financières auxquelles elle est admissible. Il n'y a donc pas de délai de traitement ou d'attente : « La qualification de la personne victime permet à cette dernière de bénéficier de l'une ou l'autre des aides financières à laquelle elle est admissible en vertu du présent titre dès qu'elle remplit les conditions prescrites. »

³⁴³ Art 3 LAPVIC.

³⁴⁴ Art 38(4) LATMP.

³⁴⁵ Art 38(5) LATMP.

Lorsqu'il est question de dossiers médicaux antérieurs, par exemple en lien avec une réclamation antérieure auprès du régime de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) datant de plus d'une décennie, la CNESST et, en dernière instance, le TAT, doit procéder à un exercice de pondération entre les droits de la travailleuse au respect de sa vie privée et le droit d'être entendu de l'employeur.

Dans un contexte de violence à caractère sexuel, et plus particulièrement lorsque le harceleur ou l'agresseur est l'employeur ou un proche de l'employeur, le cadre juridique établi dans la LATMP est susceptible de conduire à des situations aberrantes. Pour illustrer ce point, dans plusieurs dossiers où le fait accidentel allégué était une infraction criminelle impliquant la violence sexuelle, la CNESST demande à la travailleuse victime de transmettre une copie des résultats de la trousse médico-légale qu'elle a subie à l'hôpital, et ce, afin de les transmettre à l'employeur. Dans un autre dossier, c'est l'employeur qui demande à la CNESST d'exiger à la personne victime de se rendre à l'hôpital pour y subir un examen dit de trousse médico-légale. Après un certain délai, la personne victime a finalement obtempéré. Le fait que l'examen ne décèle pas de substances biologiques en lien avec l'agression est ensuite invoqué par l'employeur pour tenter de faire rejeter la réclamation.

Synthèse des notes d'un dossier de réclamation :

Dans le cadre d'une fête se déroulant hors des lieux de l'entreprise, l'employeur a réservé des chambres d'hôtel pour les employé-es, afin d'éviter des situations de conduite en état d'ébriété.

Durant la soirée, une superviseure a remarqué qu'une travailleuse semblait être en état d'ébriété assez avancée. Elle lui a donc recommandé de quitter la fête et d'aller se coucher dans la chambre qui lui avait été réservée. La travailleuse est revenue à la fête un peu plus tard, en pleurant : elle a alors dit à son employeur qu'elle venait de se faire agresser.

La travailleuse a porté plainte à la police. Le lendemain, elle s'est présentée à l'urgence pour passer des tests (examen médico-légal, tests pour infections transmises sexuellement et par le sang (ITSS), examen gynécologique, etc.).

L'employeur a requis (et obtenu) l'accès au dossier médical de la travailleuse, un dossier très exhaustif : prises de sang, examen physique comprenant les parties intimes, etc.

Par ailleurs, dans un dossier où l'auteur d'une agression à caractère sexuel sur le lieu de travail était le conjoint – et l'employeur – de la personne victime, celui-ci – devenu depuis son ex-conjoint – a demandé à la CNESST d'obtenir les notes cliniques d'une thérapie que la personne victime a suivie en lien avec d'autres problématiques de santé mentale dans les années précédentes. En matière criminelle, les plaignantes conservent le droit au respect de leur vie privée; dans le cadre d'une poursuite pour un crime sexuel, les dossiers médicaux, psychiatriques, psychologiques ou thérapeutiques d'une personne plaignante ne peuvent être produits sans autorisation expresse du tribunal³⁴⁶.

³⁴⁶ Arts 278.1 et suivants du *Code criminel*.

Encore une fois, les dispositions de la LATMP portant sur le droit d'accès de l'employeur au dossier de la lésion professionnelle, incluant le dossier médical obtenu par l'entremise du ou de la professionnel-le de la santé qu'il désigne, ne sont pas adaptées au contexte d'une agression à caractère sexuel ou du harcèlement sexuel, et ce, particulièrement lorsque c'est l'employeur ou une personne proche de lui qui est l'auteur de la violence.

Selon nous, dans de tels cas, il faut impérativement ériger un écran entre ces personnes et la travailleuse ou le travailleur victime lors du traitement de la réclamation, à défaut de quoi le risque de victimisation secondaire de la personne victime est élevé³⁴⁷.

Les membres du Comité ont considéré la possibilité d'offrir une option aux personnes victimes d'agression à caractère sexuel de déposer une demande en vertu de la LAPVIC, mais nous avons écarté cette piste pour deux raisons. D'une part, une telle option écarte toute responsabilité des milieux de travail pour prévenir et réparer la violence à caractère sexuel. D'autre part, même s'il est plus généreux que la LATMP en ce qui concerne les indemnités pour atteinte permanente, le régime de la LAPVIC est moins généreux quant à la durée des indemnités de remplacement du revenu³⁴⁸. En effet, alors que la LAPVIC prévoit que la durée des indemnités de remplacement du revenu ne peut dépasser trois ans, comme nous avons exposé plus haut, la LATMP peut conduire au versement des IRR jusqu'à ce que la personne victime ait 68 ans. De plus, fait important, la LATMP prévoit un droit de retour au travail.

Par ailleurs, même si, dans le respect de l'équité procédurale, l'employeur doit conserver un certain droit d'accès au dossier de la lésion professionnelle, incluant le dossier médical obtenu par l'entremise du ou de la professionnel-le de la santé qu'il désigne, nous sommes d'avis qu'un meilleur équilibre doit être trouvé entre les droits respectifs de la personne victime et de l'employeur. Cela passe par la désignation d'une personne compétente, membre d'un ordre professionnel et par le fait même soumis à un code de déontologie, pour analyser le dossier et guider l'employeur dans l'exercice de ses droits.

✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 16 :

Le Comité recommande que la LATMP soit modifiée pour moduler le droit d'accès au dossier de la lésion professionnelle par l'employeur en l'obligeant à nommer une autre personne pour exercer ce droit :

38. Sous réserve de l'article 38.2, l'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi... (...)

³⁴⁷ Certes, la LATMP prévoit que l'employeur ou la personne qu'il autorise « ne doit pas utiliser ou communiquer les informations reçues en vertu de l'article 38 à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à cet employeur » (art 38.1 LATMP). Toutefois, sans exception, les personnes que nous avons consultées et interviewées s'entendent pour dire que cette disposition est d'une très faible effectivité, et ce, même en dehors d'un litige dans lequel l'employeur a un intérêt personnel.

³⁴⁸ En cas de violence à caractère sexuel, la LNT prévoit un congé de 6 mois (art 79.1 LNT).

38.2 Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, l'employeur qui exerce son droit d'accès au sens de l'article 38 doit désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel, à cette fin.

Cette personne ne peut pas être une personne visée par la réclamation du travailleur, ni un proche de ce dernier au sens de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (chapitre P-9.2.1).

39. Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; il peut, à cette occasion, faire à cet employeur un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

La personne à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis qu'elle reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.

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

Depuis août 2019, une directive de la CNESST visant la résorption des réclamations en attente d'admissibilité indique que : « Les notes cliniques ne doivent pas être demandé systématiquement pour effectuer l'analyse d'admissibilité. Demander celles-ci seulement lorsque nécessaire »³⁴⁹. En effet, nous avons remarqué que les psychothérapeutes des personnes victimes semblent souvent réticent-es à livrer leurs notes cliniques à la CNESST (la loi n'exige pas le consentement express de la personne victime), occasionnant des délais supplémentaires dans le traitement de la réclamation. Il s'agit de notes cliniques en lien avec des consultations psychologiques de toute nature ayant eu lieu avant la survenance de la lésion professionnelle. Nous sommes d'avis que non seulement de telles demandes prolongent les délais de traitement au stade de l'évaluation de l'admissibilité, mais aussi qu'elles effritent indûment le droit au respect de la vie privée des personnes victimes.

✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 17 :

Pour mieux préserver le droit au respect de la vie privée des personnes victimes, le Comité recommande que lors de l'évaluation de l'admissibilité de la réclamation, la CNESST cesse de faire venir les notes cliniques des thérapies passées subies par des personnes victimes, s'en

³⁴⁹ DGCS/DGIR, CNESST, *supra* note 298, à la p 1.

tenant aux dispositions de la LATMP qui accordent une préséance à l'avis du ou de la médecin traitant-e.

Finalement, notons que la CNESST a imputé le coût des lésions professionnelles en lien avec la COVID-19 aux employeurs de l'unité de classification³⁵⁰. Le Comité estime nécessaire, d'une part, d'éviter la judiciarisation induite des réclamations déposées par les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, et d'autre part, de reconnaître que, tout comme pour les infections à la COVID-19, même si les milieux de travail peuvent et doivent infléchir leur survenance, les causes profondes de ces violences se trouvent ailleurs, en l'espèce, dans les inégalités de genre bien ancrées dans la société. Une modulation semblable de la règle générale selon laquelle les coûts d'une lésion professionnelle sont imputés au dossier personnel de l'employeur existe déjà. Lorsque l'accident de travail est attribuable à un tiers ou aurait pour effet de causer une injustice à l'employeur (d'« d'obérer injustement » un employeur, pour reprendre les termes de la Loi)³⁵¹, l'article 326 LATMP prévoit la possibilité de l'imputation à une ou plusieurs unités. D'ailleurs, l'art 326 permet déjà l'imputation à l'unité en cas de menace à l'intégrité physique³⁵², et à plus forte raison en cas d'acte criminel³⁵³.

Lors de l'examen des dossiers, nous avons constaté que parfois, la résistance de l'employeur face à la réclamation déposée par la personne victime provenait davantage de son sentiment de ne pas être responsable des actes répréhensibles posés à l'égard de celle-ci que de la négation de ces actes en tant que tels, et ce, surtout en cas d'agression à caractère sexuel. Plutôt que d'obliger les employeurs à présenter une demande de transfert des coûts, et de risquer que le sentiment d'injustice de l'employeur se traduise par une résistance à l'acceptation de la réclamation nuisible à la personne victime, le Comité propose que la CNESST impute d'emblée les coûts de la lésion professionnelle à l'unité. De pair avec la modulation du droit d'accès au dossier médical de la personne victime, une telle mesure éviterait la judiciarisation des réclamations des personnes victimes et la victimisation secondaire qui trop souvent l'accompagne.

³⁵⁰ Il s'agit de l'unité de classification de l'employeur sur la base des activités exercées et les risques y afférents, et ce, aux fins du calcul des cotisations annuelles. Voir la « Table des taux 2022 » : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/table-des-taux-2022_0.pdf. Le taux de l'unité dans laquelle est classé un employeur et les coûts imputés à son dossier sont les deux variables qui peuvent influencer le montant de la cotisation.

³⁵¹ Pour les critères d'application de cet article, voir *Ministère des Transports et CSST*, [2007] C.L.P. 1804.

³⁵² *STM-Réseau des autobus*, 2023 QCTAT 448, para 24-25.

³⁵³ Pour un cas d'application récent, voir *STM-Réseau des autobus*, 2023 QCTAT 448. On peut y lire que : « Les cas d'agression criminelle constituent une menace aux valeurs d'intégrité de la personne protégée par la société. (...) Dans le contexte où le rétablissement de l'ordre et de la paix sociale profite à l'ensemble de la collectivité, il apparaît injuste que l'employeur, déjà préjudicié par l'absence du travailleur, doive aussi faire les frais de l'acte criminel ayant causé l'accident du travail. »

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Éviter la victimisation secondaire*

RECOMMANDATION # 18 :

En contrepartie de la modulation du droit d'accès au dossier médical de la personne victime de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel, le Comité recommande que les coûts des lésions professionnelles survenues à la suite de la violence à caractère sexuel soient imputés aux employeurs de l'unité :

326. La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi.

Elle peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités lorsque l'imputation faite en vertu du premier alinéa aurait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers ou d'obérer injustement un employeur.

En cas de lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel, la CNESST doit, de sa propre initiative, imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une ou de plusieurs unités. (...)

Enfin, la perte du droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail ne s'arrête pas lorsque sa santé est rétablie. À l'instar des lésions professionnelles et des limitations fonctionnelles d'ordre physique, la personne qui postule un emploi doit généralement déclarer sur le formulaire d'embauche ses lésions professionnelles antérieures ainsi que les limitations fonctionnelles qui ont découlé de celles-ci³⁵⁴. Pour les personnes occupant des emplois précaires ou au tout début de leur parcours professionnel – pensons aux 67 personnes victimes de moins 25 ans dans notre échantillon – cette obligation est susceptible de peser lourdement, car le fait d'être identifiée comme une personne victime d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel peut les suivre telle une triste carte de visite auprès de chaque nouvel employeur.

³⁵⁴ Ne pas le faire peut conduire à une rupture du lien de confiance et mener au congédiement, dans les cas où l'employeur peut démontrer que les limitations fonctionnelles cachées par la personne salariée sont en lien avec l'emploi et que s'il les avait connues au moment de l'embauche, il n'aurait pas engagé la personne salariée. Voir par exemple : *Centre de santé et de services sociaux des Aurores boréales et Syndicat des travailleuses et travailleurs des Aurores boréales (CSN)*, 2011 SOQUIJ AZ-50826865 (maladie de Raynaud et entorses); *Unifor, section locale 143 et Goodyear Canada inc (JB)*, 2017 QCTA 462 (maladie bipolaire).

RECOMMANDATION # 19 :

Pour mieux préserver le droit au respect de la vie privée des personnes victimes, le Comité recommande l'ajout d'une disposition à la LATMP stipulant que les personnes victimes de violence à caractère sexuel ne soient pas obligées de déclarer leur lésion professionnelle ni les limitations fonctionnelles qui en découlent à d'autres employeurs :

39.1 À moins que celle-ci ne présente une réclamation pour rechute, récurrence ou aggravation en lien avec sa lésion initiale, la victime d'une lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel n'a pas l'obligation de déclarer une telle lésion à un autre employeur assujéti à la présente loi, ni les limitations fonctionnelles qui en découlent, sauf dans la mesure où une telle déclaration est nécessaire pour qu'elle puisse accomplir l'emploi chez cet autre employeur sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et psychique compte tenu de ses limitations fonctionnelles.

2.2.7 Le cas particulier des travailleuses et travailleurs à statut migratoire précaire, dont les personnes sans statut

Au Canada, une personne qui ne dispose pas de la résidence permanente ou de la citoyenneté et qui souhaite occuper un emploi doit obtenir un visa de résident-e temporaire ainsi qu'un permis de travail. Ces personnes disposent d'un statut migratoire précaire, en ce que leur droit de séjour au Canada est temporaire. Lors des consultations publiques, plusieurs groupes ont exprimé aux membres du Comité que les femmes dont le statut migratoire est précaire, et à plus forte raison les personnes sans statut, sont à haut risque de subir du harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel. Plusieurs d'entre elles ont perdu l'emploi qu'elles détenaient avec un permis de travail « fermé » en raison du harcèlement sexuel³⁵⁵. Les groupes ont souligné que même les hommes étrangers temporaires, avec ou sans statut, ne sont pas à l'abri du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel aux mains de leur employeur, compte tenu du rapport de forces fortement inégal en présence³⁵⁶. Ces groupes ont également rappelé que l'accès plus ardu à des soins médicaux, voire l'absence du droit à de tels soins pour certains groupes, complique encore plus l'accès aux bénéficiaires du régime d'indemnisation de la LATMP.

Quatre dossiers de l'échantillon concernaient la réclamation de travailleuses disposant d'un permis de travail temporaire. Ces réclamations, émanant de travailleuses considérées comme étant qualifiées au sens de la Classification nationale des professions, ont été acceptées. En

³⁵⁵ Organisation des femmes Philippines du Québec (PINAY), *PINAY's brief for the Committee on sexual harassment and sexual assaults in the workplace*, 2022, à la p 2. Voir également Institut universitaire SHERPA, *Protection de travailleuses migrantes et précaires contre le harcèlement et l'agression sexuels en milieu de travail*, avis présenté au Comité, mars 2022; Comité des femmes de l'Association des travailleuses et travailleurs d'agence de placement et Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (ATTAP-CTI), *Femmes sans statut et harcèlement sexuel au travail : nous exigeons plus de protection*, mémoire déposé auprès du Comité, avril 2022.

³⁵⁶ RATTMAQ, *Mémoire du Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ)*, mémoire présenté au Comité, avril 2022.

revanche, dans les dossiers de réclamation analysés, aucune réclamation n'avait été soumise par des travailleurs et des travailleuses dont le statut n'est pas régularisé. Ce n'est peut-être pas surprenant, car comme l'ont indiqué au Comité plusieurs parties prenantes, la CNESST refuse généralement les réclamations émanant de personnes dont le statut migratoire n'est pas régularisé. En effet, dans la Politique 1.04 portant sur les personnes admissibles, c'est-à-dire, pour lesquelles la LATMP peut s'appliquer, la section 5 prévoit que : « le travailleur étranger qui vient travailler au Québec doit posséder un permis de travail valide délivré par le ministère Citoyenneté Immigration Canada. Un travailleur étranger sans permis de travail ne correspond pas à la définition de travailleur puisqu'il n'a pas la capacité légale de contracter »³⁵⁷. Bien qu'il n'y ait pas de chiffres précis représentant le nombre de travailleurs et travailleuses dont le statut n'est pas régularisé au Canada, les estimations varient entre 20 000 et 500 000 personnes. Plusieurs de ces personnes se retrouvent dans cette situation lorsqu'elles perdent leur statut et ont prolongé sans autorisation leur période de séjour autorisé au Canada. Une faible proportion de ces personnes entre clandestinement au Canada, et pour certaines, cela survient dans un contexte de traite de personnes.

La position de la CNESST est susceptible de priver ces travailleuses et travailleurs d'un recours qui devrait leur être accessible, et elle ne correspond plus à l'état de la jurisprudence sur cette question. Dans les paragraphes qui suivent, nous démontrons ce qu'il en est de cet écart entre la Politique 1.04 de la CNESST sur les personnes admissibles et l'état du droit. En effet, malgré la situation de vulnérabilité à laquelle sont susceptibles de faire face les travailleurs et les travailleuses en situation d'irrégularité, la jurisprudence portant sur la reconnaissance de leur statut de travailleur leur a longtemps été fortement désavantageuse³⁵⁸. Depuis la fin des années 1990, on constate toutefois l'émergence d'un courant jurisprudentiel en droit administratif qui favorise une interprétation élargie de la notion de contrat de travail dans un contexte où la prestation a été effectuée en l'absence d'un permis de travail valide. C'est ainsi que s'est développée une théorie juridique qui n'exclut pas automatiquement la reconnaissance de la validité du contrat dans la mesure de la « bonne foi » du travailleur ou de la travailleuse. Graduellement, les tribunaux administratifs en sont venus à reconnaître que les infractions en matière d'immigration, dont l'interdiction d'exercer un emploi en l'absence d'un permis de travail, n'influencent pas systématiquement la validité du contrat de travail³⁵⁹.

³⁵⁷ CNESST, *Politique 1.04. Les personnes admissibles*, politique à jour en date du 6 avril 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/admissibilite-1-04_0.pdf.

³⁵⁸ L'affaire Savaria constituait, jusqu'à récemment, la décision de principe en la matière (*Savaria v 101482 Canada inc.*, [1987] RJQ 2658). Dans cette affaire, la Cour du Québec a considéré que la *Loi sur l'immigration* de 1976 était une loi d'ordre public et qu'un contrat de travail fait en contravention de l'une ou l'autre de ses dispositions ou des règlements adoptés sous son égide était nul et de nullité absolue. Ainsi, comme le plaignant Savaria ne disposait pas de permis de travail et que la *Loi sur l'immigration* empêchait toute personne non autorisée de travailler au Canada, celui-ci ne pouvait donc pas réclamer à son employeur des dommages à la suite de son congédiement. Cette décision a donné lieu à une jurisprudence constante émanant des tribunaux administratifs, que ce soit du Bureau du Commissaire général du travail (voir *M. Abdelhamid Seddiki v Les produits de viande cacher Glatt Itée*, BCGT, le 20 mars 2001) ou de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (*Boulaajoul c. Ferme MS Nadon enr*, [1994] CALP 1540; *Laur et Verger Jean-Marie Tardif inc.*, [1992] CALP 510).

³⁵⁹ Dans l'affaire *Still (Still c MRN)*, [1998] 1 CF 549 (CA), la Cour fédérale d'appel était saisie d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision de la Cour canadienne de l'impôt. Cette dernière avait confirmé un refus d'accorder des prestations d'assurance-chômage, au motif qu'en l'absence d'un permis de travail, l'emploi exercé ne constituait pas un emploi assurable. La Cour fédérale d'appel avait accueilli cette

En 2019, la Cour canadienne de l'impôt a rendu une décision d'importance dans le contexte de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans cette affaire, un groupe de 14 travailleurs migrants d'origine guatémaltèque avaient porté appel d'une décision de l'Agence du revenu du Canada (ARC) qui refusait de reconnaître l'assurabilité des heures travaillées alors qu'ils ne disposaient pas d'un permis de travail valide. La Cour a conclu que, dans certaines circonstances particulières, même si les dispositions de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) sont *a priori* d'ordre public de direction, les tribunaux conservent une certaine discrétion pour déterminer la sanction découlant de leur non-respect. Bien que l'obligation d'avoir un permis de travail s'impose pour protéger l'intérêt général, dans certaines circonstances, les tribunaux disposent d'une discrétion afin de trancher si la nullité absolue constitue une sanction appropriée ou non. Si les faits et circonstances démontrent que les intérêts de la collectivité n'ont pas été heurtés et face à une preuve portant sur la bonne foi des travailleurs et travailleuses cherchant à faire valoir leurs droits, il est possible de « conclure que l'intérêt général n'est aucunement affecté par le maintien de la validité des contrats de travail des appelants »³⁶⁰.

Fait intéressant, les mêmes travailleurs ont été représentés par le contentieux de la Vice-présidence des Normes du travail de la CNESST à l'occasion d'une plainte pour harcèlement psychologique. À la suite d'une preuve accablante sur leurs conditions de travail abusives, le TAT leur a donné entièrement raison³⁶¹. La question de la cohérence institutionnelle se pose ici. Face à leur employeur, nonobstant leur statut irrégulier, la CNESST les considère comme des salariés à part entière en vertu de la LNT, mais lorsqu'il est question d'indemnisation en vertu de la LATMP, la CNESST leur refuserait d'emblée la protection de la loi?

Toujours est-il qu'au cours des dernières années, les tribunaux administratifs québécois ont également écarté l'approche formaliste au profit d'une approche visant à mettre en balance les différents ordres publics en cause³⁶². Dans l'affaire *Henriquez*³⁶³, la Commission des lésions professionnelles devait déterminer si le plaignant était un travailleur au sens de la LATMP, celui-ci ne disposant pas de permis de travail valide au moment de son accident de travail. La Commission des lésions professionnelles décida que monsieur Henriquez était un travailleur au sens de la LATMP en soulignant qu'il y avait lieu de mettre en parallèle l'intention du législateur et la proportion de la

demande et avait retourné le dossier à la Cour canadienne de l'impôt pour qu'elle rende une nouvelle décision, en prenant en considération que l'emploi exercé par Mme Still était un emploi assurable en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*. Dans cette affaire, la Cour statua que, compte tenu des objectifs de la *Loi sur l'assurance-chômage*, de la bonne foi de Mme Still, du caractère disproportionné de la peine par rapport à l'infraction, du fait que la *Loi sur l'immigration* ne vise pas à la dissuader de travailler au Canada, madame Still devrait recevoir des prestations d'assurance-chômage.

³⁶⁰ Pour qualifier la nullité, la Cour canadienne de l'impôt souligna devoir tenir compte d'« éléments externes à l'objet de l'interdiction ». Ainsi, il importe de procéder à une « mise en balance des différents ordres publics en cause ». Dans le cas présent, cela revient à « déterminer si l'objet de protection de l'économie canadienne (et/ou des travailleurs canadiens) peut être mis de côté au profit de la protection des droits sociaux des appelants » : *Godoy Enriquez c MRN*, 2019 CCI 114, au para 109.

³⁶¹ *Godoy Enriquez c MRN*, 2019 CCI 114. Voir aussi *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc*, 2019 QCTAT 4593.

³⁶² Richard-Alexandre Laniel et Guillaume Lavoie, « La validité du contrat de travail et l'absence de permis de travail régulier : vers une protection élargie pour les travailleurs migrants? », dans *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Yvon Blais, 2020, 259.

³⁶³ *Rafael Antonio Henriquez c Aliments Mello*, [2005] CLP 1617.

sanction imposée, tout en considérant que la LATMP est une loi de protection et une loi sociale qui doit être interprétée de façon large et libérale³⁶⁴.

Dans de récentes décisions, le TAT a confirmé cette orientation en insistant sur l'importance de tenir compte du « désir du travailleur de s'intégrer à la société » et du caractère disproportionné de la sanction de nullité, c'est-à-dire que le contrat de travail est réputé n'avoir jamais existé³⁶⁵. Dans une de ces décisions, le TAT souligne que le fait de ne pas reconnaître le statut de travailleur au sens de la LATMP au motif de l'absence de permis de travail valide a un « impact néfaste [...] sur les droits fondamentaux d'un ressortissant étranger »³⁶⁶. Cette logique se transpose aisément à un contexte où la travailleuse sans statut est victime de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel, subissant ainsi une violation de son droit fondamental à l'égalité sur la base du sexe.

Il serait donc impératif que la CNESST modifie la Politique 1.04 portant sur les personnes admissibles afin que cette politique reflète l'état du droit en cette matière. Faire autrement équivaldrait à créer deux travers. D'une part, une impunité pour les employeurs (ou les collègues) qui font subir de la violence à caractère sexuel aux travailleuses et travailleurs dont le statut migratoire n'est pas régularisé. D'autre part, une zone de non-droit pour les personnes victimes, le tout en contravention de différents instruments issus du droit international, dont la *Convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail*³⁶⁷. La « mise en balance des différents ordres publics en cause »³⁶⁸ milite pour que les protections prévues à la LATMP soient accessibles à tous et toutes, dont les personnes sans statut victimes d'une violence à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts occasionnés*

RECOMMANDATION # 20 :

Pour mettre fin à l'impunité actuelle des employeurs et des collègues qui font subir de la violence à caractère sexuel aux travailleuses et travailleurs dont le statut migratoire n'est pas régularisé, et rendre la Politique de la CNESST conforme aux enseignements des tribunaux, le Comité recommande que la CNESST modifie la section 5 de sa Politique 1.04 portant sur les personnes admissibles et traite dorénavant les réclamations des travailleuses et travailleurs sans statut qui sont victimes de lésions professionnelles à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel.

³⁶⁴ Dans cette affaire, le plaignant soutenait que la théorie de la nullité des contrats avait évolué et la mise en œuvre d'une approche « moderne » en droit civil empêchait de conclure automatiquement à la nullité du contrat.

³⁶⁵ *Bouregghida et 9231-6207 Québec inc. (F)*, 2018 QCTAT 45.

³⁶⁶ *Marillanca Gonzales et Sushi Shop Campus inc*, 2019 QCTAT 4849 au para 40.

³⁶⁷ *Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement*, supra note 18.

³⁶⁸ Voir Laniel et Lavoie, supra note 362.

2.2.8 Les ponts entre la Vice-présidence de l'IRT et d'autres Vice-présidences de la CNESST

Pour que la CNESST soit véritablement une « porte d'entrée unique pour les services en matière de travail », il faut que ses interventions soient coordonnées et concertées. Comme Juripop l'a souligné lors de la consultation publique, le fait que la CNESST travaille en silo lui fait perdre de la crédibilité tant auprès des travailleuses et travailleurs qu'auprès des employeurs. Cette concertation peut se faire via plusieurs procédés : une offre d'information aux personnes qui déposent une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel concernant leurs recours en vertu de la LNT ou par le dépôt d'un grief (voir la Recommandation n° 33 dans la section 2.3 de ce rapport); la communication à la Vice-présidence de la Prévention-Inspection d'informations cueillies au sujet de situations de risques pour d'autres travailleuses et travailleurs lors de l'analyse de l'admissibilité des réclamations pour lésions professionnelles; et finalement, les Mutuelles de prévention, où un mécanisme prévu dans la LATMP incite au respect des obligations de prévention prévues dans la LSST.

À ce dernier chapitre, des employeurs peuvent se regrouper dans une mutuelle de prévention en vue de bénéficier d'une tarification personnalisée en lien avec ce groupe (art 284.2 LATMP), et ainsi espérer bénéficier d'une réduction du montant de leurs cotisations à la CNESST. Les mutuelles doivent également jouer un rôle dans la prévention en matière de santé et de sécurité du travail auprès de leurs membres. Les droits et les obligations des parties sont précisés dans un contrat annuel signé entre les employeurs et la CNESST³⁶⁹. La CNESST pourra inclure comme condition d'adhésion à une mutuelle le fait d'avoir entamé une démarche pour prendre en charge la gestion des risques de violences à caractère sexuel. Advenant le non-respect de cette condition, la CNESST peut refuser l'adhésion d'un employeur ou encore expulser celui-ci de la mutuelle (art 284.2 LATMP).

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 21 :

Pour que les Vice-présidences de la CNESST agissent de façon concertée, le Comité recommande que la CNESST fasse de l'utilisation de méthodes et de techniques spécifiques pour identifier les risques de violence à caractère sexuel, les éliminer et les contrôler, une condition d'adhésion à toutes les mutuelles de prévention, et qu'elle se prévale de son pouvoir d'exclure un employeur d'une mutuelle de prévention en cas de manquement à l'obligation de protection qui lui incombe en matière de violence à caractère sexuel (art 284.2 LATMP).

Ensuite, en matière de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel, les personnes qui déposent une réclamation pour lésion professionnelle ne sont pas nécessairement au courant qu'un autre recours peut être possible en lien avec les mêmes faits. Ceci est particulièrement vrai lorsque la violence provient d'un client qu'elles desservent ou d'un patient ou résident qu'elles

³⁶⁹ Voir CNESST, *Santé et sécurité du travail. Ce que vous devez savoir sur les mutuelles de prévention*, 2021, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/mutuelles-de-prevention.pdf.

soignent ou dont elles s'occupent. Même si les instructions de travail le prévoient déjà, cette pratique doit être universalisée et les agent-es d'indemnisation doivent être davantage en mesure d'expliquer les avantages d'un tel recours aux personnes victimes.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts occasionnés*

RECOMMANDATION # 22 :

Pour que les Vice-présidences de la CNESST agissent de façon concertée, le Comité recommande que la CNESST-IRT informe systématiquement les personnes qui déposent une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel de leur droit de déposer une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en vertu de la LNT (ou, si elles sont syndiquées, de déposer un grief), y compris dans le cas de violence à caractère sexuel provenant de tiers.

Finalement, nous avons constaté qu'il n'y a plus aucun lien qui est fait entre les réclamations pour lésion professionnelle et les interventions de la CNESST-PI. Or, pour les personnes de moins de 24 ans incluant les personnes mineures, comme pour les personnes victimes de 25 ans et plus, la violence à caractère sexuel est susceptible de produire des effets dévastateurs. L'indemnisation de la personne victime ne règle en rien le risque qui demeure présent dans le milieu de travail, dont la prise en charge déficiente est avérée. Dans certains dossiers, nous avons pu constater que l'agresseur ou le harceleur est demeuré à l'emploi, et ce, en toute impunité. Lors de la consultation, nous avons aussi entendu que la pénurie de la main-d'œuvre est susceptible de faire en sorte que de telles situations aberrantes se produisent de plus en plus. Étant donné leur âge et le fait qu'elles se trouvent à occuper plus souvent que d'autres groupes d'âge un nouvel emploi, les personnes de 24 ans et moins sont parmi les personnes les plus à risque.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 23 :

Le Comité recommande que la CNESST-IRT :

- signale immédiatement à la CNESST-PI toute réclamation en lien avec la violence à caractère sexuel sur une personne mineure pour qu'elle en fasse une priorité d'intervention;
- identifie de façon prioritaire toutes les réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel impliquant les personnes de 24 ans et moins et les transmette régulièrement à la CNESST-PI aux fins de l'évaluation de l'opportunité d'une intervention;
- répertorie toutes les réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel et les transmette régulièrement à la CNESST-PI aux fins d'établir des priorités d'intervention.

En conclusion, ce ne sont pas toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel dans le cadre du travail qui subissent une incapacité. En l'absence d'incapacité, des recours autres que le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle doivent permettre un dédommagement pour les torts -- stress, détresse, indignation et colère -- occasionnés aux personnes victimes. Toutefois, si une personne victime est incapable de travailler à la suite du harcèlement sexuel ou de l'agression à caractère sexuel, plus que tout autre recours, l'accès rapide aux bénéfices du régime de la LATMP peut permettre de réparer certaines conséquences de ces violences, notamment en lui offrant une indemnité de remplacement de revenu, en défrayant les traitements nécessaires et en encadrant son retour au travail.

Section 2.3 Le recours en matière de harcèlement dans la LNT

Table des matières

2.3.1 La nature et la portée des protections en matière de harcèlement psychologique et sexuel	116
2.3.2 Le rôle de la CNESST en matière de harcèlement psychologique et sexuel	126
2.3.3 La question des recours multiples en milieu non syndiqué	139

Le 1^{er} juin 2004 est entrée en vigueur au Québec une législation modifiant la LNT et créant le droit pour toute personne salariée à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Adoptée à l'unanimité en décembre 2002, cette loi est inspirée de lois ayant le même objet en vigueur depuis 2002 en France et en Belgique³⁷⁰. Avant l'adoption du Projet de loi 143 modifiant la *Loi sur les normes du travail*, le droit québécois répondait mal aux besoins des personnes victimes de harcèlement psychologique. Plusieurs recours pouvaient être introduits, mais aucun ne visait spécifiquement le cas du harcèlement psychologique.

Cette section sera l'occasion d'examiner la nature et la portée de la protection contre le harcèlement psychologique prévu à la LNT et de formuler certaines recommandations visant à mieux protéger contre le harcèlement sexuel, et ce, qu'il s'agisse des milieux de travail syndiqués ou non syndiqués. La première sous-section sera également l'occasion d'examiner l'interaction entre la LNT et la LATMP sur le plan des mesures de réparation disponibles en vertu de la LNT lorsque le harcèlement a également causé une atteinte à la santé (2.3.1). Ensuite, le processus de traitements des plaintes pour harcèlement psychologique et à caractère sexuel cheminant à la CNESST sera examiné (2.3.2). Finalement, cette section sera l'occasion d'étudier la question de l'interaction entre les différents recours individuels pouvant être initiés par des personnes non syndiquées en cas de harcèlement sexuel (2.3.3).

2.3.1 La nature et la portée des protections en matière de harcèlement psychologique et sexuel

L'article 81.18 al 1 LNT énumère les éléments constitutifs du harcèlement psychologique, soit : une conduite vexatoire, laquelle se manifeste, d'une part, par le caractère répétitif des comportements et, d'autre part, par la nature hostile ou non désirée de ceux-ci; une atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié; et un milieu de travail néfaste. Selon le deuxième alinéa de l'article 81.18 LNT, « une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ». Le caractère répétitif n'est donc pas nécessaire pour autant que les deux conséquences de la conduite vexatoire – atteinte à la dignité ou à l'intégrité et effet nocif – soient présentes.

Depuis juin 2018, l'article 81.18 al 1 LNT prévoit explicitement que les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel constituent une conduite vexatoire. Ainsi, des « propos, plaisanteries ou

³⁷⁰ Guy Poirier, Hélène Fréchette, Robert Rivest, « Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004.

autres frasques à connotation sexuelle »³⁷¹ qui rendent mal à l'aise les collègues de travail et, à plus forte raison, un attouchement sexuel ou une agression sexuelle, constituent une forme de harcèlement psychologique. Des paroles désobligeantes et dégradantes ainsi que des gestes d'attouchements sexuels seront considérés comme une conduite vexatoire, et ce, « même si l'ambiance générale se veut désinvolte et amicale »³⁷².

Les obligations de l'employeur sont décrites au deuxième alinéa de l'article 81.19 LNT. L'employeur doit ainsi « prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ». Dans une certaine mesure, même s'il est imbriqué dans le régime général visant le harcèlement psychologique, la LNT contient un régime qui singularise le harcèlement psychologique à caractère sexuel. Nous reviendrons sur la question des obligations de l'employeur en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel dans la section 3.2 du présent rapport. Dans les paragraphes qui suivent, nous nous arrêtons à l'enjeu du harcèlement psychologique à caractère sexuel provenant d'un tiers, au déficit de protection à la nature et à la portée de la protection de la LNT comparée à celle de la Charte, et aux difficultés soulevées par l'article 123.16 LNT avec le régime de la LATMP.

L'enjeu du harcèlement psychologique à caractère sexuel provenant d'un tiers

L'employeur est tenu à des obligations de moyens et doit, à cette fin, « prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir et y mettre fin [et] doit agir avec prudence et diligence »³⁷³. Il importe de souligner que l'employeur est tenu à ces obligations de moyens même lorsque le harcèlement psychologique provient de tiers directement ou indirectement associés à l'employeur (client, usager, fournisseur, visiteur ou autre³⁷⁴).

³⁷¹ Voir, à titre d'exemple : *Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest – Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN)*, [2008] RJDT 346, AAS 2007A-147; *A c Restaurant A*, 2007 QCCRT 0028; *SH c Compagnie A*, 2007 QCCRT 0348; *Deguire et Construction DJL inc*, 2011 QCCRT 0220; *Lachapelle-Welman et 3233430 Canada inc Portes et fenêtres ADG*, 2016 QCTAT 3557 (fixation d'une indemnité, 2019 QCTAT 1193).

³⁷² *IM c Bar A*, 2020 QCTAT 2343, au para 157.

³⁷³ *Association du personnel de soutien du Collège A et Collège A*, [2008] RJDT 1762, au para 90 (TA) (requête en révision judiciaire accueillie pour d'autres motifs, 2010 QCCS 1371, appel accueilli, 2012 QCCA 441). Voir aussi : *Québec (Gouvernement du) et Association des juristes de l'État*, [2008] no AZ-50565520, au para 147 (TA) (requête en révision judiciaire rejetée); *Québec (Procureure générale) c Roy*, 2009 QCCS 3003.

³⁷⁴ *Plouffe c Armoires etc inc*, 2022 QCTAT 1290 (dans cette affaire, le harcèlement provenait de la copropriétaire d'un fournisseur); *Rodriguez Vergara c 9169-1022 Québec inc*, 2009 QCCRT 0224 (dans cette affaire, le harcèlement provenait d'un client dans une chambre d'hôtel alors que l'employeur était une entreprise qui offrait des services de nettoyage d'hôtels). Voir aussi : *Association des médecins résidents de Québec et Centre hospitalier universitaire de Québec*, [2009] RJDT 1379 (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, CS Can, 2015-07-09). Dans cette cause, le harcèlement allégué provenait de médecins qui travaillaient au Centre hospitalier, mais qui n'étaient pas les préposé-es de celui-ci. Voir aussi : *Québec (Gouvernement du) (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale) (MESS) et Syndicat de la fonction publique du Québec*, [2012] no AZ-50856661 (TA), où il s'agissait d'une fonctionnaire visée par des propos offensants parus dans un article de journal; *Frenette et BTAQ Banque de techniciens ambulanciers*

La question du harcèlement par une personne qui n'a pas le même employeur que la personne victime survient également dans le contexte du régime des droits de la personne. En 2017, la Cour suprême du Canada s'est prononcée sur la compétence du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique quant à une plainte pour propos discriminatoires « relativement à son emploi », qu'un employé avait déposée contre un contremaître à l'emploi d'une autre entreprise³⁷⁵. M. Schrenk, contremaître sur un chantier, avait tenu des propos racistes et homophobes à l'endroit de M. Sheikhzadeh-Mashgoul, un ingénieur à l'emploi d'une firme chargée de superviser les travaux sur le chantier. Les deux hommes travaillaient donc sur le même chantier et devaient parfois interagir ensemble sans toutefois avoir le même employeur. M. Sheikhzadeh-Mashgoul a porté plainte au Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique contre M. Schrenk. Ce dernier prétendait que, vu l'absence de lien d'emploi entre les deux hommes, le tribunal n'avait pas compétence.

Or, selon la Cour suprême, le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique protégeait M. Sheikhzadeh-Mashgoul du harcèlement provenant d'un tiers comme M. Schrenk. Pour conclure ainsi, la Cour suprême a proposé une analyse contextuelle, basant sa décision sur le fait que: 1) M. Schrenk faisait partie intégrante du milieu de travail de M. Sheikhzadeh-Mashgoul; 2) la conduite reprochée avait eu lieu sur le lieu de travail de M. Sheikhzadeh-Mashgoul; et 3) le comportement avait nui à M. Sheikhzadeh-Mashgoul et à son environnement de travail³⁷⁶.

Notre analyse des dossiers de la CNESST-NT nous a permis de conclure que certaines plaintes pour harcèlement psychologique portent spécifiquement sur des manifestations de harcèlement sexuel provenant de tiers.

Exemple de dossier dans lequel le harcèlement provenait d'un tiers

Une salariée mineure est postée à l'entrée d'un commerce de détail. Lors de l'un de ses quarts de travail, un client lui pose des questions sur sa vie intime, la touche et l'embrasse. La salariée lui demande d'arrêter, le repousse et se fait ultimement remplacer par un collègue à son poste de travail. Elle signale la situation à l'employeur, qui intervient auprès du client sans toutefois interdire à celui-ci l'accès au commerce. Or, le client revient régulièrement dans le commerce et la salariée se cache lorsqu'elle le voit. Ne se sentant pas en sécurité, la salariée démissionne.

Or, lors des consultations publiques, plusieurs parties prenantes ont souligné que l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique à caractère sexuel provenant de tiers n'était pas suffisamment comprise dans les milieux. Certains groupes ont expliqué au Comité que le harcèlement psychologique à caractère sexuel provenant de tiers (client-es et patient-es, par exemple) était plus fréquent dans les emplois à prédominance

du Québec inc, 2016 QCTAT 5743, où l'un des harceleurs était un actionnaire de l'entreprise et l'associé du plaignant; *Marquez Vilo et 9103-2615 Québec inc*, 2020 QCTAT 236 (requête en révision, TAT, CM-2020-1209), où le propriétaire de l'immeuble dans lequel était située l'entreprise exerçait du harcèlement psychologique, proférait des commentaires racistes et sexuels et lançait des objets sur la travailleuse, sans que l'employeur intervienne.

³⁷⁵ *British Columbia Human Rights Tribunal c Schrenk*, 2017 CSC 62.

³⁷⁶ *Ibid*, au para 67.

féminine³⁷⁷. Statistiques Canada rapporte d'ailleurs que de tels comportements sont plus fréquents dans les secteurs de la santé, des ventes et des services, lesquels sont à prédominance féminine³⁷⁸. Voir la section 1.1 de ce rapport.

Dans un contexte d'« entreprise réseau », cette obligation est d'une importance capitale. En effet, un nombre croissant d'employeurs ont recours aux services des agences de location de personnel afin de combler des besoins plus ou moins ponctuels de main-d'œuvre. D'autres sous-traiteront une partie de leurs activités dans un contexte de transfert d'entreprise prenant la forme de sous-traitance *in situ*, c'est-à-dire sur les lieux du travail. Dans ces deux cas, les personnes salariées à l'emploi de différents employeurs sont susceptibles d'interagir plus ou moins étroitement dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail. Dans le domaine de la construction, la situation est encore plus courante. En effet, sur le même chantier, des travailleurs et travailleuses de plusieurs employeurs différents peuvent se côtoyer.

En 2022, reconnaissant le risque que harcèlement provienne de tiers à la relation contractuelle, dans la nouvelle *Loi sur le statut des artistes*³⁷⁹ (voir la section 5.1 de ce rapport), le législateur a voulu protéger les artistes contre le harcèlement provenant de toutes les personnes avec qui les producteurs et productrices les mettent en relation aux fins de l'exécution de leur contrat³⁸⁰.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts causés*
- ✓ *Outiller les milieux de travail*

RECOMMANDATION # 24 :

Afin de dissiper toute incertitude et accroître l'intelligibilité de la protection contre le harcèlement, le Comité recommande de modifier l'article 81.19 al. 2 LNT afin de rendre explicite le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique *incluant de la part de tiers* :

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, **incluant de la part de tiers**.

(...)

Étant donné que l'obligation de l'employeur en est une de moyens, une plainte pour harcèlement psychologique sera rejetée si l'employeur démontre qu'il a satisfait aux obligations que lui impose l'article 81.19 de la LNT³⁸¹, et ce, même si le harcèlement sexuel était

³⁷⁷ ATF-CIAFT, *supra* note 18, à la p 10.

³⁷⁸ Burczycka, *supra* note 14.

³⁷⁹ *Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste*, LQ 2022, c 20.

³⁸⁰ *Ibid.*, art 43.

³⁸¹ En matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel voir *Maafi c Aro inc*, 2009 QCCRT 515 et *Rodriguez Vergara c 9169-1022 Québec inc*, 2009 QCCRT 224; *Ouellette et Immeubles E. Tassé Itée*, 2018 QCTAT 3681. En matière de harcèlement psychologique en général, voir *Goulet et Coopérative de services*

suffisamment grave pour causer une lésion professionnelle chez la victime³⁸². En effet, en matière de harcèlement psychologique, « [l']obligation de l'employeur [...] repose sur une contrepartie – il faut que la conduite reprochée soit portée à sa connaissance en temps opportun »³⁸³. En revanche, selon la Charte, l'employeur a une obligation de résultat³⁸⁴. En matière de harcèlement sexuel, la présomption de responsabilité de l'employeur est irréversible³⁸⁵, et la plainte sera accueillie dès lors que la victime démontre le harcèlement interdit.

Or, dans la mesure où elles n'ont pas dénoncé promptement le harcèlement à leur employeur, cette distinction dans l'intensité de l'obligation qui incombe à l'employeur nuit aux victimes de harcèlement sexuel qui portent plainte pour harcèlement psychologique. En décalage avec la dénonciation tardive caractéristique du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel³⁸⁶, nous avons déjà critiqué cette exigence :

Le cadre juridique de la LNT semble se fonder sur la prémisse qu'il est facile pour la victime de dénoncer promptement la situation à son employeur. Or, en matière de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, la réalité est généralement beaucoup plus complexe. Souvent, il faudra du temps pour que la victime dénonce la situation. Des sentiments de honte et de confusion peuvent hanter celle-ci, et une réaction initiale de négation est fréquente. Tant le régime des droits de la personne que le droit criminel contemporain admettent qu'il n'y a pas de bonne ni de mauvaise façon de réagir à l'agression sexuelle ou au harcèlement sexuel.³⁸⁷[Références omises]

En contraste, aux termes de la Charte, « la simple existence d'une politique contre le harcèlement ne peut servir à fonder des reproches ou des attaques à la crédibilité de la victime qui a tardé à dénoncer le harcèlement. »³⁸⁸ De plus, la Cour suprême du Canada met en garde contre une approche étroite du harcèlement discriminatoire qui s'intéresse uniquement à l'absence de faute dans le comportement de l'employeur :

à domicile *Beauce-Nord*, 2012 QCCRT 0580 (requête en révision rejetée, 2013 QCCRT 0321); *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et Québec (MESS)*, [2013] n° AZ-50870864 (T.A.); *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, [2013] n° AZ-50963200 (T.A.); *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère des transports)*, [2011] n° AZ-50806351 (T.A.); *Gougeon et Cheminées Sécurité International*, 2010 QCCRT 0120; *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)*, [2009] n° AZ-50567839 (T.A.) (requête en révision judiciaire rejetée, 2010 QCCS 548).

³⁸² *Ouellette et Immeubles E. Tassé Itée*, 2018 QCTAT 3681.

³⁸³ *Lachapelle-Welman*, 2016 QCTAT 3557 au para 125.

³⁸⁴ *Robichaud c Canada (Conseil du trésor)*, [1987] 2 RCS_84 à la p 90.

³⁸⁵ Voir *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Caisse populaire Desjardins d'Amqui*, [2004] RJQ 355 au para 96, 2003 CanLII 48209 (TDPQ), autorisation de pourvoi à la CA refusée, 200-09-004700-040 (23 janvier 2004).

³⁸⁶ Heather McLaughlin, Christopher Uggen et Amy Blackstone, "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women" (2017) 31:3 *Gender & Society* 333–358; Paula McDonald, « Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature » (2012) 14 *Intl J Management Rev* 1; Anna-Maria Marshall, *Confronting Sexual Harassment: The Law and Politics of Everyday Life*, Aldershot, Ashgate, 2005; Catharine A MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven, Yale University Press, 1979; Kimberly A Lonsway et Louise F Fitzgerald, « Rape Myths: In Review » (1994) 18:2 *Psychology Women Q* 133.

³⁸⁷ Cox et Brodeur, *supra* note 143.

³⁸⁸ *Ibid.*

Voyons le cas d'un employé qui subit pendant des années le harcèlement discriminatoire dont se rend coupable un collègue en secret, de telle sorte que l'employeur n'en connaît pas l'existence, même s'il supervise le lieu de travail avec diligence. Suivant l'approche étroite, il ne pourrait s'agir de discrimination « relativement à [l']emploi » puisque l'employeur ne serait pas conscient du problème de discrimination et il ne pourrait donc pas lui être reproché de ne pas intervenir. Il en découlerait une conséquence pernicieuse, soit que, dans la mesure où l'employeur aurait fait preuve d'une diligence raisonnable, le Tribunal pourrait conclure à l'absence de discrimination « relativement à [l']emploi » à l'endroit du plaignant pour la période précédant le moment où il a trouvé le courage de rapporter les années d'abus que lui a fait subir son collègue.³⁸⁹

C'est précisément cette « conséquence pernicieuse » qui découle du cadre juridique de la LNT pour les victimes de harcèlement sexuel n'ayant pas dénoncé le harcèlement à l'employeur, car elles pourront voir leur plainte rejetée en conséquence.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts occasionnés*
- ✓ *Outiller les milieux de travail*

RECOMMANDATION # 25 :

Afin que les objectifs poursuivis par la modification de 2018 à la LNT se réalisent pleinement, et pour assurer que le fait de porter plainte en vertu de la LNT plutôt qu'en vertu de la Charte ne désavantage pas les personnes victimes de harcèlement sexuel, le comité recommande d'ajouter un second alinéa à l'article 123.15 LNT qui pourrait se lire ainsi :

En cas de harcèlement discriminatoire incluant le harcèlement à caractère sexuel, même si l'employeur n'a pas fait défaut de respecter ses obligations prévues à 81.19, tous les paragraphes de l'alinéa précédent s'appliquent.

Nous reviendrons également sur la nature des mesures de réparation ordonnées en vertu de cet article dans la section 2.6 du présent rapport.

Les difficultés soulevées par l'article 123.16 LNT et les interactions avec le régime de la LATMP

La LNT prévoit également les pouvoirs de réparation dont disposent le TAT, la Commission de la fonction publique (CFP) ou l'arbitre de grief lorsque le tribunal vient à la conclusion que la personne salariée a été victime de harcèlement et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 LNT. Nous reviendrons sur le profil des mesures de réparation que peuvent obtenir les personnes salariées dans la section 2.6 du présent rapport.

³⁸⁹ *British Columbia Human Rights Tribunal c Schrenk*, 2017 CSC 62 au para 57 [Schrenk].

Ainsi, le TAT, la CFP ou l'arbitre de grief peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.³⁹⁰

Or, la LNT limite également les remèdes disponibles pour les personnes salariées victimes de lésion professionnelle. L'article 123.16 LNT exclut de la portée des pouvoirs de l'arbitre, de la CFP et du TAT certains remèdes à caractère monétaire prévus à l'article 123.15 LNT. L'article 123.16 LNT prévoit que le salaire perdu, les dommages et intérêts punitifs et moraux ainsi que le financement du soutien psychologique requis ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP qui résulte du harcèlement psychologique. Le second alinéa de l'article 123.16 LNT prévoit que lorsque le TAT – ou encore l'arbitre ou la Commission de la fonction publique - estime probable, en application de l'article 123.15 LNT, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard de ces remèdes pécuniaires.

Nonobstant cette disposition, la réintégration, les mesures pour faire cesser le harcèlement, l'indemnité pour perte d'emploi et la modification du dossier disciplinaire prévues à l'article 123.15 LNT s'appliquent à toutes les personnes victimes de harcèlement psychologique, et ce, indépendamment de l'existence ou non d'une lésion professionnelle liée au harcèlement.

L'introduction de l'article 123.16 LNT visait à assurer respect le principe consigné aux articles 438 et suivants de la LATMP, lesquels consacrent l'immunité civile de l'employeur en cas de lésion professionnelle. En vertu de 438 LATMP, le travailleur victime d'une lésion professionnelle ne peut intenter une action en responsabilité civile contre son employeur en raison de sa lésion. Cet article est le résultat d'un compromis social au fondement même du régime d'indemnisation : en contrepartie d'un droit à la réparation sans égard à la faute en cas de lésion professionnelle, les travailleurs et les travailleuses perdent leur droit de poursuivre leur employeur en vertu de sa responsabilité civile. Ce faisant, les employeurs disposent d'une forme de « sécurité juridique »

³⁹⁰ Art 123.15 LNT.

qui les met *de facto* à l'abri de poursuites civiles mais assument toutefois l'ensemble des coûts du régime³⁹¹.

Or, le recours en matière de harcèlement psychologique obéit à une autre logique que celle de la responsabilité civile³⁹². Comme le rappelait le ministre Rochon lors des travaux parlementaire qui ont mené à l'adoption du Projet de loi 143, l'adoption des dispositions en matière de harcèlement psychologique dans la LNT visait à « intervenir plus en amont, avant qu'il y ait une lésion professionnelle »³⁹³. Le recours prévu à la LNT vise donc spécifiquement à sanctionner l'employeur qui a fait défaut à son obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement. Le recours en matière de harcèlement psychologique s'inscrit en droite ligne avec la fonction de protection du droit du travail. Cette fonction singulière du droit du travail, qui résulte de l'appréhension juridique d'une relation sociale marquée par l'inégalité du rapport de forces entre les parties, suffit à distinguer le droit du travail du droit civil. La Cour d'appel, dans l'affaire Carrier, rappelle d'ailleurs que le recours de harcèlement psychologique prévu à la LNT peut « manifestement coexister avec celui de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ».

Voici comment s'exprimait le ministre Rochon durant les travaux portant sur l'adoption de l'article 123.16 LNT, ajouté au cours des travaux parlementaires sur le Projet de loi 143 :

[Ce qu']on veut faire avec l'amendement, c'est de bien assurer l'arrimage et la non-confrontation, là, si je peux l'appeler comme ça, entre deux régimes, un qui existe déjà dans le cas de lésions professionnelles et un nouveau qu'on introduit là [...]. Mais il y a nécessairement une zone à un moment donné ou nécessairement il y a des situations où ça peut être gris, là, ou clair-obscur, à savoir : Est-ce qu'on est vraiment dans une situation où il pourrait vraiment y avoir lésion professionnelle ou si on n'est pas à ce niveau-là? Alors, ce qu'on essaie de faire par-là, c'est de s'assurer qu'il n'y a pas d'affrontement des deux régimes, mais que, par contre, la personne qui fait une plainte ne risque pas de se trouver assise entre deux chaises, par exemple, en ayant, par exemple, l'obligation de faire le choix.

Cette disposition a pourtant eu l'effet inverse de celui recherché par le législateur et a entraîné, au fil des ans, une multitude de débats sur ses effets devant les tribunaux.

Le Comité estime que l'article 123.16 LNT pose des problèmes de deux ordres. D'une part, à quel moment et comment le TAT, la CFP ou l'arbitre peuvent-ils évaluer la probabilité que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle? Selon une décision de la Cour supérieure, le TAT ne peut estimer probable que le harcèlement psychologique dont un salarié se plaint ait entraîné chez lui une lésion professionnelle sans avoir entendu la preuve relativement au harcèlement psychologique allégué, et ce, même si : « [...] le processus suivi par le législateur risque d'entraîner dans certaines circonstances un dédoublement de

³⁹¹ Voir sur cette question Lionel Bernier et Catherine Cloutier, « Fascicule 1 : Fondements du droit de la santé et de la sécurité du travail », dans Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir, JCO, *Santé et sécurité du travail*.

³⁹² Voir notamment : Anne-Marie Laflamme, « Harcèlement psychologique, accident du travail et responsabilité civile » 2008 1 Revue de droit du travail 60.

³⁹³ Assemblée nationale, Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, *Étude détaillée - Loi sur les normes du travail*, 36-2, vol. 37 no 70, (12 décembre 2002) à 17:40 (Jean Rochon), en ligne : www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-36-2/journal-debats/CET-021212.html.

preuve, notamment en matière médicale »³⁹⁴. Incidemment, le TAT – ou l’arbitre de grief - pourra estimer probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle sur la base d’une preuve permettant d’établir que la personne salariée a subi un accident du travail ayant causé une lésion professionnelle³⁹⁵. Dans une affaire rendue en 2012, la Commission des relations du travail (CRT) – aujourd’hui le TAT - détermina qu’« estimer probable » équivaut à « consid[é]re[r] qu’il est possible que ces événements aient entraîné une lésion professionnelle »³⁹⁶. Précisons que ces principes semblent aussi être appliqués de même manière en arbitrage de griefs³⁹⁷. Ce faisant, le débat entourant le harcèlement psychologique s’en trouve nécessairement médicalisé³⁹⁸. Or, c’est précisément cela que le législateur souhaitait contrer en adoptant les dispositions en matière de harcèlement psychologique dans la LNT³⁹⁹.

Le second alinéa de l’article 123.16 LNT prévoit que lorsque TAT ou l’arbitre estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il doit réserver sa compétence sur sa décision au regard des paragraphes 2, 4 et 6 de l’article 123.15 LNT. Or, la LNT n’explique pas ce que signifie cette réserve de compétence. S’agirait-il pour la personne salariée de déposer une réclamation en vertu de la CNESST-IRT afin d’obtenir une décision? Ce cas de figure semble non avenu, dans la mesure où un très long délai se sera écoulé entre la survenance des faits et l’audition sur la plainte de harcèlement psychologique.

D’autre part, que signifie, dans les faits, « la période au cours de laquelle le salarié est victime d’une lésion professionnelle »? S’agit-il uniquement de la période pendant laquelle le travailleur ou la travailleuse reçoit des indemnités de remplacement du revenu? La CRT a déjà conclu que les comportements abusifs et discriminatoires de l’employeur dans les semaines précédant l’arrêt de travail de la salariée étaient autant d’éléments constitutifs de sa lésion psychologique. La personne salariée n’a donc pas eu droit à des dommages moraux et punitifs pour la période en question, et ce, même si elle n’était pas encore en arrêt de travail ou qu’aucun diagnostic n’avait été posé au moment des actes vexatoires⁴⁰⁰. Une récente décision du TAT confirme cette approche alors que l’on a jugé que « le point de départ de la période “au cours de laquelle la plaignante est victime d’une lésion professionnelle” débute avec la survenance du premier fait générateur de la lésion professionnelle »⁴⁰¹. En 2018, la Cour d’appel a déclaré qu’« [u]ne lésion professionnelle peut exister même en l’absence d’une invalidité totale » et a refusé d’intervenir pour casser la décision refusant l’octroi de dommages pour atteinte à la dignité en-dehors de la

³⁹⁴ *Clavet c Québec (Commission des relations du travail)*, 2004 QCCS 4556, au para 62.

³⁹⁵ *Javet c Commission des relations du travail*, 2007 QCCS 4450.

³⁹⁶ *Goulet et Coopérative de services à domicile Beauce-Nord*, 2012 QCCRT 0138, au para 44.

³⁹⁷ *Fraternité des paramédics de Bellechasse (Armagh) c Ambulances 3377 (Ambulances Bellechase inc)*, 2011 CanLII 70524 (QC SAT) au para 36.

³⁹⁸ Anne-Marie Laflamme et Jennifer Nadeau, « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne? », dans *Conférence des juristes de l’État 2011, Actes de la XIX^e Conférence tenue à Québec les 13 et 14 avril 2011*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, 437, à la p 480.

³⁹⁹ Sur cette question, voir Cox, *supra* note 148; Rachel Cox, « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation. Une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise » (2012) 81(2) *Droit et société* 343; Finn Makela, « “Tell Me Where It Hurts”: Workplace Sexual Harassment Compensation and the Regulation of Hysterical Victims » (2006) 51 *McGill Law Review* 27, à la p 37; Louise Langevin « Progrès ou recul: réflexions sur l'accès à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au Québec » (2005) 17 *Revue Femmes et droit* 197.

⁴⁰⁰ *Ovide Morin inc et Morin-Arpin*, 2009 QCCRT 0089.

⁴⁰¹ *Cyr et Commission scolaire des Rives-du-Saguenay*, 2019 QCTAT 4330, au para 92 (fixation d’une indemnité, 2020 QCTAT 1268).

période au cours de laquelle la salariée a été en arrêt de travail⁴⁰². Or, la Cour d'appel souligna dans une autre affaire qu'il est concevable que le travailleur soit exposé à plusieurs périodes de harcèlement distinctes, certaines menant à une lésion professionnelle et d'autres pas⁴⁰³. L'article 123.16 LNT, par sa rédaction, peut avoir pour effet, par exemple, de priver une personne salariée de l'indemnité équivalant au salaire perdu pour une période pendant laquelle elle ne reçoit aucune indemnité de remplacement du revenu en vertu de la LATMP.

Qu'advient-il lorsqu'une personne a été en arrêt de travail sans toutefois avoir fait une réclamation auprès de la CNESST-IRT en vertu de la LATMP? Dans de tels cas, il est fort probable qu'aucun dommage ne soit octroyé en vertu de l'article 123.15 LNT; cette approche se cristallise dans la jurisprudence⁴⁰⁴.

Le Comité estime que l'état du droit quant à l'effet de 123.16 LNT est susceptible d'entraîner de la confusion et de l'incertitude. C'est d'ailleurs ce qu'ont confirmé les entretiens réalisés avec des avocat-es de la Direction des affaires juridiques-NT (DAJ-NT), ainsi que nos consultations avec certains groupes intervenant directement auprès des personnes victimes. Une telle incertitude ajoute à la complexité du cadre juridique et nourrit des litiges coûteux tant pour les personnes victimes que pour leurs employeurs. Dans tous les cas, si une personne victime reçoit un dédommagement en lien avec sa plainte ou son grief pour harcèlement psychologique, le législateur a prévu une façon équitable de gérer l'interface entre les deux recours, car la LATMP prévoit déjà le remboursement à l'employeur de l'indemnité de remplacement du revenu ou de tout montant pour des soins psychologiques versé en vertu de celle-ci si la personne reçoit un dédommagement en vertu de la LNT⁴⁰⁵.

De plus, les raisons pour lesquelles une personne ayant reçu un diagnostic médical sans toutefois soumettre de réclamation sont multiples : il ne suffit qu'à penser aux personnes salariées qui choisissent de recourir à l'assurance-salaire en lieu et place d'une réclamation en vertu de la LATMP ou celles qui n'ont encouru aucune perte de revenus en dépit du diagnostic, etc. Ces personnes sont susceptibles de subir une injustice compte tenu du libellé actuel de l'article 123.16 LNT.

⁴⁰² *Québec (Procureure générale) c Bouchard*, 2018 QCCA 661.

⁴⁰³ *Québec (Procureur général) c Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, 2015 QCCA 54.

⁴⁰⁴ Voir notamment *Genest c Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2001 CanLII 11888.

⁴⁰⁵ Voir l'article 144.1 LATMP : « La Commission déduit de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle a droit le travailleur en vertu de la présente loi, le montant reçu, conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 2° de l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail ([chapitre N-1.1](#)) pour la même période que celle visée par l'indemnité de remplacement du revenu. La Commission remet le montant ainsi déduit à l'employeur qui l'a payé. La Commission rembourse également à l'employeur le montant qu'il a payé conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 6° de l'article 123.15 de cette loi, jusqu'à concurrence des frais auxquels a droit le travailleur en vertu de la présente loi. Le présent article s'applique également lorsqu'une ordonnance qui dispose des mêmes questions que celle visée au premier ou au deuxième alinéa, est rendue en application d'une convention collective. »

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts causés*

RECOMMANDATION # 26 :

Le Comité recommande que l'article 123.16 LNT soit supprimé dans son entièreté (soit le premier et le second alinéa) et remplacé par la disposition suivante :

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

Cet amendement permet de donner vie à la volonté originale du législateur d'éviter une double indemnisation tout en reconnaissant la complémentarité entre le régime de la LATMP et le recours prévu à la LNT. Un tel amendement à la LNT permettrait d'atténuer la complexité du cadre juridique et d'augmenter la prévisibilité de l'issue du recours.

C'est par ailleurs à dessein que le Comité étend cette recommandation à l'ensemble des recours en matière de harcèlement psychologique. Dans plusieurs cas de figure, les lignes entre le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel sont poreuses. Notre analyse des dossiers traités par le CNESST-NT nous permet de conclure que dans plusieurs cas, des manifestations de harcèlement psychologique « classique » surviennent après une manifestation de harcèlement psychologique à caractère sexuel, par exemple après le refus d'une avance sexuelle. Il serait hasardeux que cette recommandation vise uniquement le harcèlement psychologique à caractère sexuel. Une telle approche pourrait conduire à une compartimentation des allégations et assujettirait l'accès aux mesures de réparation prévues à l'article 123.15 LNT à un débat portant sur la nature du harcèlement en cause.

2.3.2 Le rôle de la CNESST en matière de harcèlement psychologique et sexuel

Une personne non syndiquée qui est victime de harcèlement psychologique incluant le harcèlement sexuel en milieu de travail peut porter plainte auprès de la CNESST (art 123.6 LNT). La plainte doit être déposée dans un délai de deux ans depuis la dernière manifestation de harcèlement (art 123.7 LNT).

Dans cette section, nous traiterons du processus de traitement des plaintes par la CNESST-NT. À ces fins, nous avons analysé 125 dossiers de plainte fermés en 2021 dans lesquels se retrouvaient des allégations de harcèlement psychologique à caractère sexuel et qui ont été identifiés par l'indicateur « Harcèlement sexuel » dans le système de pilotage de la CNESST-NT⁴⁰⁶. Nous avons également procédé à des entretiens semi-dirigés auprès de personnes œuvrant au sein de la CNESST-NT et analysé des sources documentaires soumises par l'organisme.

⁴⁰⁶ L'échantillon total fourni par la CNESST-NT était de 134 dossiers. Or, après analyse, nous avons exclu neuf (9) dossiers car aucune allégation de harcèlement psychologique à caractère sexuel n'y figurait.

Sur le plan sociodémographique, des 125 dossiers consultés, trois (3) plaintes avaient été déposées par des personnes salariées âgées de 17 ans ou moins (2%) et 22 par des personnes âgées entre 18 et 24 ans (18%). La moyenne d'âge de l'ensemble des personnes plaignantes était de 35 ans⁴⁰⁷. Sur les 125 dossiers étudiés, 103 ont été déposés par une femme (82%) et 22, par un homme (18%). Près de 30% des plaintes provenaient de Montréal⁴⁰⁸. 30% des plaintes avaient été déposées par des personnes œuvrant dans le secteur des services d'hébergement, de la restauration et du commerce de détail⁴⁰⁹.

Les dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel fermés en 2021 par la CNESST-NT représentent moins de 4% de l'ensemble des dossiers de harcèlement psychologique fermés à cette même période. En effet, c'est 3 429 dossiers de harcèlement psychologique qui ont été fermés en 2021, et ce, peu importe la nature des allégations en cause.

L'ensemble des observations recueillies, soit à l'occasion des entretiens effectués avec des membres du personnel de la CNESST-NT ainsi que lors des consultations publiques, nous ont permis de confirmer le constat posé par la littérature voulant que l'état des personnes non syndiquées victimes de harcèlement psychologique à caractère sexuel en est un de détresse. Cette détresse émotionnelle, qui s'accompagne parfois d'une détresse financière, perdure bien au-delà des événements. Pour les personnes composant avec des facteurs structureaux de vulnérabilité, dont les personnes disposant d'un statut migratoire précaire, ou des personnes autochtones (ou non) habitant dans des régions éloignées offrant peu d'opportunités d'emploi, le harcèlement psychologique à caractère sexuel constitue une couche supplémentaire de vulnérabilité. De plus, plusieurs personnes participantes à la CNESST-NT nous ont mentionné leur réticence à traiter de ces dossiers, compte tenu des exigences au point de vue de la charge émotionnelle et de la délicatesse requise de même que l'impression d'un manque de savoir-être lors du traitement de la plainte.

Exemple d'une plainte déposée par une salariée à statut migratoire précaire

La salariée est embauchée par le biais d'un programme de migration temporaire à titre de travailleuse domestique. Dans la foulée d'un attouchement auquel s'est fermement opposé la salariée, l'employeur tient à son égard des propos méprisants et discrédite le travail de la salariée. La salariée explique avoir « eu peur de parler » par crainte de perdre son emploi. Ce n'est qu'après avoir quitté son emploi qu'elle dépose une plainte auprès de la CNESST-NT

À cet égard, il convient de souligner que notre analyse qualitative des 125 dossiers fermés en 2021 nous a permis de constater que 37 dossiers mentionnaient des allégations d'attouchements (30%). Dans 30 autres dossiers, on retrouvait des allégations d'attouchements aux parties intimes (24%). Dans 24 dossiers, on retrouvait à la fois des allégations d'attouchements et d'attouchements à des parties intimes (19%). Ces manifestations, lesquelles se retrouvent au

⁴⁰⁷ À noter que l'âge de 12 personnes plaignantes (9,6%) n'était pas spécifié.

⁴⁰⁸ Des 125 dossiers, 37 provenaient de Montréal (29,6%); 18 de la Montérégie (14,4%); 15 de la Capitale-Nationale (12%); 11 des Laurentides (8,8%); 11 de Laval (8,8%); 7 de Chaudière-Appalaches (5,6%); 7 de Lanaudière (5,6%); 4 de la Mauricie-Centre-du-Québec (3,2%); 4 de l'Estrie (3,2%); 3 de l'Outaouais (2,4%); 3 du Saguenay-Lac-Saint-Jean (2,4%); 2 plaintes provenaient de l'extérieur du Québec (1,6%); 2 du Bas-St-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (1,6%); et 1 de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec (0,8%).

⁴⁰⁹ Voir l'ensemble des secteurs de provenance des plaintes à l'Annexe H.

sommet de la pyramide du continuum des violences, ne sont donc pas anecdotiques. Entre autres, elles constituent des agressions sexuelles au sens du *Code criminel*, et elles sont susceptibles de produire des effets négatifs importants sur le bien-être physique et psychologique des personnes victimes.

Cette section sera l'occasion de présenter une cartographie du cheminement des plaintes de harcèlement sexuel déposées auprès de la CNESST-NT. Dans un deuxième temps, nous aborderons la question des outils dont disposent les personnes intervenant dans de tels dossiers. Finalement, nous aborderons la question des remèdes auxquels les personnes plaignantes non syndiquées sont susceptibles d'accéder dans la foulée du dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT, que ce soit dans le cadre d'un règlement hors cour ou d'une décision du TAT.

Processus de traitement des plaintes de harcèlement psychologique et sexuel déposées auprès de la CNESST

La CNESST-NT préconise le dépôt d'une plainte en ligne, par le biais de son site Web. En cas de difficulté, les personnes préposées au Service des renseignements pourront fournir une certaine assistance. Pour les personnes composant avec des enjeux de littéracie numérique ou ne maîtrisant le français ou l'anglais, un tel soutien est indispensable afin d'éviter que le mode de dépôt d'une plainte constitue une première barrière d'accès aux protections conférées par la LNT.

Le traitement de la plainte débute avec l'analyse de la recevabilité technique de la plainte par le Guichet, à la suite de laquelle une médiation pourra intervenir. Le Guichet constitue la première ligne du traitement des plaintes déposées en vertu de la LNT. Si aucun règlement n'intervient, une enquête de nature administrative sera effectuée, à l'issue de laquelle le dossier pourra être déféré à la DAJ-NT, qui pourra représenter la personne salariée devant le TAT.

Si le dossier présente une composante de discrimination ou de harcèlement psychologique à caractère sexuel, un indicateur sera inscrit au système informatique. De façon générale, cet indicateur sera inscrit par une personne du Guichet, mais pourra également être ajouté aux étapes subséquentes du traitement du dossier. Nous reviendrons sur cette question à la sous-section 2.3.3 portant sur l'entente liant la CNESST-NT et la CDPDJ.

De plus, nos entretiens révèlent que si une personne plaignante a développé « des problèmes de santé » ou encore qu'elle mentionne avoir consulté un médecin dans la foulée du harcèlement, les personnes intervenant aux différentes étapes du traitement de la plainte suggéreront à la personne salariée de déposer une réclamation en vertu de la LATMP auprès de la CNESST-IRT.

Une fois la plainte déposée, la recevabilité technique de celle-ci sera analysée. Cette étape sera réalisée par une personne occupant les fonctions d'inspecteur-enquêteur au Guichet⁴¹⁰. Les informations recueillies visent à vérifier que la personne salariée remplit toutes les conditions d'ouverture du recours en harcèlement psychologique :

- Il s'agit d'une personne salariée au sens de la LNT;
- Cette personne travaille pour une entreprise de compétence provinciale;

⁴¹⁰ Voir Logigramme de CNESST (Direction du soutien et de la prestation de services), *Procédure de traitement des plaintes en harcèlement psychologique ou sexuel au travail*, à jour en janvier 2022.

- La dernière manifestation de harcèlement n'est pas antérieure à deux ans de la date du jour;
- La personne salariée ne peut exercer aucun recours en vertu d'une convention collective et elle n'est pas nommée en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

Fait intéressant, il semble qu'aucun dossier de plainte ne doit être fermé par le Guichet pour le seul motif qu'il y a présence d'une « quittance » au dossier. De façon générale, en matière de travail, une quittance vise à ce que la personne salariée reconnaisse avoir reçu ses dus de la part de l'employeur dans le cadre d'un litige les opposant. Les parties au contrat de travail peuvent également se donner mutuellement quittance.

Si le contenu de la quittance mentionne qu'elle inclut le harcèlement psychologique et que la personne salariée avait conscience de ce fait, un avis juridique sera demandé à la Direction des affaires juridiques-NT (DAJ-NT) lequel portera sur la validité, les impacts et les enjeux liés à la quittance. Si l'avis juridique vient à la conclusion que la quittance est valide, le dossier de plainte sera fermé avec droit de révision. Sinon, le dossier sera traité selon les procédures habituelles⁴¹¹. Le Comité accueille favorablement la mise en place de cette instruction de travail. En effet, toute renonciation aux droits en matière de harcèlement, et notamment en matière de harcèlement sexuel au travail, doit être interprétée de façon restrictive.

Lorsque la personne salariée remplit les conditions d'ouverture du recours, l'intervention se poursuivra. De façon générale, un exposé des faits écrit sera demandé à la personne salariée et consigné au dossier. L'intérêt de la personne salariée pour la médiation sera également évalué. L'inspecteur-enquêteur procédera à une analyse des faits en fonction de la définition du harcèlement psychologique prévue à la LNT. Voir l'Encadré suivant pour la définition du harcèlement sexuel ajouté à l'Aide-mémoire sur le harcèlement psychologique. Différents éléments sont généralement pris en considération, dont la durée et la gravité des allégations par rapport au service continu, le milieu de travail néfaste ou l'effet nocif continu, l'identification et la description des manifestations, etc.

Extrait - Aide-mémoire sur le harcèlement psychologique – CNESST-NT

Harcèlement sexuel : Baisers à caractère sexuel, attouchements, agression sexuelle, toutes les formes d'attentions ou d'avances non désirées à connotation sexuelle qui provoquent l'inconfort. Peut comprendre des regards insistants, des menaces, des propositions, des blagues et de l'affichage pornographique. Voyeurisme, exhibitionnisme et frotteurisme.

Nos entretiens révèlent que pour les dossiers de harcèlement sexuel, seule l'analyse des conditions d'ouverture du recours sera effectuée par le Guichet. Les entretiens réalisés confirment cette orientation. Selon les personnes répondantes rencontrées, ces dossiers portent atteinte « à l'intégrité » des personnes et ne doivent jamais être fermés au stade de l'analyse préliminaire. Notre analyse des dossiers de plaintes fermés en 2021 confirme cette orientation :

⁴¹¹ Voir la procédure prévue dans ce document : CNESST (Vice-présidence aux normes du travail), *Processus de traitement d'une plainte en harcèlement psychologique contenant une quittance. Instruction de travail n° 141*, à jour en février 2019.

aucun dossier de cet échantillon n'a été fermé par le Guichet. Le Comité prend note de cette pratique conforme à la mission de la CNESST-NT ainsi qu'aux valeurs de la Charte.

Une fois l'analyse du dossier de plainte complétée par le Guichet, la CNESST-NT pourra proposer la médiation aux parties⁴¹². Depuis mars 2020, les médiations peuvent se faire par l'entremise d'une visioconférence, d'une conférence téléphonique ou en personne. Il semble qu'en matière de harcèlement sexuel, le fait que la médiation se fasse à distance constitue un avantage de taille. Parmi les 125 dossiers de notre échantillon, plus du tiers (38%) ont été fermés dans la foulée d'une telle médiation.

Plusieurs groupes qui sont intervenus lors de la consultation publique se sont exprimés sur le processus de médiation tel qu'il intervient au sein de la CNESST-NT. Selon ATF et le CIAFT, le processus de médiation ne serait pas une voie d'accès à la justice plus rapide que les tribunaux, mais plutôt un simple « modèle de dédommagement » qui ne tient pas compte du déséquilibre de pouvoir qui existe entre les parties. Le « caractère confidentiel et non incriminant » des ententes conclues en médiation est, selon ces groupes, un autre aspect problématique de cette façon de faire. Tous les médiateurs et toutes les médiatrices rencontrés ont rappelé aux membres du Comité que plusieurs employeurs « viennent à la pêche », c'est-à-dire qu'ils se présentent à la séance de médiation en vue de recueillir de l'information pour mieux préparer le dossier. Or, lorsque la personne salariée n'est pas représentée par avocat-e, elle est susceptible de divulguer des informations sensibles. Le CRARR a souligné que le déséquilibre de pouvoir entre les parties pouvait se manifester par le fait que l'employeur était représenté par avocat, mais que la personne victime n'en avait souvent pas les moyens⁴¹³. Juripop a indiqué qu'il serait intéressant qu'un service d'accompagnement des personnes victimes existelors de la médiation soit mis sur pied⁴¹⁴. Des travailleuses victimes de harcèlement sexuel ont témoigné qu'il leur avait été très difficile de se présenter en médiation devant la personne qui les avait harcelées⁴¹⁵. Dans un cas, l'employeur n'avait pas respecté les termes de l'entente et la médiatrice avait affirmé que c'était à la travailleuse de le contacter pour en assurer le suivi⁴¹⁶.

Les observations recueillies lors des consultations publiques ont été corroborées par nos entretiens avec des membres du personnel de la CNESST-NT. En effet, bien que certaines personnes salariées soient accompagnées par des proches ou des organismes, plusieurs personnes participantes estiment qu'il serait « plus équitable » que les personnes salariées soient représentées par un-e avocat-e. En effet, lorsque les employeurs sont représentés lors des médiations, les médiateurs et médiatrices se retrouvent dans une position délicate et peinent parfois à maintenir une approche empreinte de neutralité. Comme nous l'avons déjà exposé à la section 2.1 (CDPDJ), la médiation ne parvient pas toujours à redresser les inégalités pour la personne salariée placée en situation de vulnérabilité⁴¹⁷.

⁴¹² Arts 123.10 et 123.11 LNT.

⁴¹³ Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), *Mémoire au comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles*, avril 2022, à la p 7.

⁴¹⁴ Témoignage des intervenantes de Juripop, 26 avril 2022.

⁴¹⁵ RATTMAQ, *Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non syndiquées*, 2017, à la p 23.

⁴¹⁶ *Ibid.*

⁴¹⁷ Konnerth, *supra* note 201 : « Without procedural and constitutional protections, an unjust settlement can result especially in cases where parties have disparate levels of sophistication and resources ». Voir aussi

Dans certains cas et comme nous le verrons de façon détaillée dans la section 2.6 du présent rapport, des personnes victimes non représentées ont accepté de régler des plaintes contenant des allégations de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel gravissimes, et elles ont reçu des montants minimes à l'occasion d'ententes conclues avec des employeurs représentés. Y avait-il une faille cachée dans la preuve des allégations de la personne plaignante pouvant justifier que celle-ci accepte une contrepartie en apparence minime? Aurait-elle accepté tout de même cette entente sachant qu'elle aurait pu obtenir des dommages beaucoup plus élevés si le TAT avait été saisi de sa cause, et ce, pour « tourner la page »? Car à première vue, les montants obtenus par les personnes plaignantes sont bien en-deçà des torts occasionnés aux personnes victimes par le harcèlement qu'elles dénoncent dans leur plainte. En revanche, d'autres personnes victimes ont obtenu des règlements qui, nos yeux, étaient susceptibles de réparer les dommages qu'elles ont subi ou à tout le moins, tenaient compte des critères élaborés par la jurisprudence dans la fixation des dommages⁴¹⁸, et ce, alors qu'elles étaient représentées par avocat-es.

Exemple de dossier s'étant soldé par un désistement faute d'accompagnement

La salariée, qui s'identifie comme Inuit, subit des attouchements aux parties intimes et des avances persistantes de la part de son supérieur. Elle répète à plusieurs intervenant-es de la CNESST-NT qu'elle a besoin d'aide et d'accompagnement car les femmes de sa communauté ne savent pas comment agir et se défendre dans de telles situations. Le dossier se solde par un désistement.

Le Comité juge problématique le fait qu'une instance publique comme la CNESST facilite la conclusion d'ententes en matière de harcèlement sexuel alors que la personne victime est manifestement en situation d'inégalité. Cette inégalité découle du fait que certaines personnes salariées n'ont souvent pas les moyens de se faire représenter lors des médiations se déroulant sous l'égide de la CNESST. Par ailleurs, la médiation n'est pas à écarter non plus, car, sous réserve des conditions entourant leur déroulement, de tels modes de règlement peuvent convenir à certaines personnes victimes.

✓ Réparer les torts causés

RECOMMANDATION # 27 :

Afin que la médiation se déroule dans des conditions équitables et favorisant l'accès à la justice des personnes victimes de harcèlement psychologique à caractère sexuel, le Comité recommande que la personne salariée soit représentée par la DAJ-NT lors de celle-ci. Pour ce faire, le Comité est d'avis que l'article 123.10 LNT devrait être modifié afin de se lire ainsi :

123.10 La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller

Weinstein, *supra* note 201, à la p 260 (qui discute des mécanismes procéduraux que les juges peuvent employer afin de s'assurer que le "mismatching of resources will not skew the substantive result").

⁴¹⁸ Cox et Richard, *supra* note 190, para 54-57.

pendant la médiation. **En matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, la Commission doit offrir au salarié de le représenter pendant la médiation.**

La mise en œuvre de cette recommandation permettrait de contribuer à redresser le déséquilibre de pouvoir entre les parties. Nous reviendrons sur les enjeux que soulève le processus menant à la conclusion d'ententes de règlement hors cour dans le cadre de dossiers portant sur des violences à caractère sexuel dans la sous-section 2.3.3 du présent rapport.

Si les parties refusent la médiation ou que celle-ci échoue, la CNESST mènera ensuite une enquête afin de déterminer le bien-fondé de la plainte⁴¹⁹. Le rôle de la personne responsable de l'enquête en matière de harcèlement psychologique est double. D'une part, elle peut offrir et effectuer le rapprochement des parties tout au cours de l'enquête lorsque les parties manifestent la volonté de régler la situation. D'autre part, elle est appelée à faire une enquête de nature administrative. Celle-ci consiste à déterminer si les faits au dossier sont pertinents et suffisants pour satisfaire aux critères de la loi et justifier que la CNESST-NT représente la personne salariée devant le TAT. Le cas échéant, la CNESST transférera la plainte au TAT⁴²⁰ et pourra représenter la personne plaignante devant ce tribunal⁴²¹. Dans l'exercice de ses fonctions, la personne responsable de l'enquête est investie des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*⁴²². Dans les situations où les allégations semblent comporter un caractère discriminatoire, elle informe la personne salariée de la possibilité de déposer une plainte à la CDPDJ. Nous reviendrons sur ce processus dans la sous-section suivante.

Les personnes rencontrées en entrevue d'enquête peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix. Cependant, ces personnes ne peuvent être visées par l'enquête et susceptibles d'être interrogées (personne salariée, témoin, mise en cause, employeur). La personne responsable de l'enquête s'assure que la personne qui accompagne la personne salariée conserve un rôle de soutien⁴²³. Il importe toutefois de souligner que la CNESST-NT refuse que les représentants légaux des parties assistent aux entrevues réalisées auprès des autres personnes visées par l'enquête, afin d'éviter toute influence de quelque nature sur les autres personnes visées par l'enquête. Il en va de même pour le rapport d'enquête, dont le contenu intégral ne sera en aucune circonstance transmis aux parties. L'enquête est de nature administrative et elle ne constitue pas un procès; cette enquête vise à « recueillir des déclarations spontanées de personnes impliquées et déterminer si les faits allégués satisfont les critères de la loi »⁴²⁴.

Le guide de la CNESST révèle aussi que la personne responsable de l'enquête, avant de mener une entrevue d'enquête auprès de la personne salariée, doit s'assurer que celle-ci est apte à participer à une telle rencontre. De façon générale, les enquêteurs et enquêtrices ne se déplacent pas sur les lieux du travail. Notre analyse des dossiers traités par la CNESST-NT nous a permis de constater qu'en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, l'enquête ne cherchera pas à

⁴¹⁹ Art 123.8 LNT.

⁴²⁰ Art 123.12 LNT.

⁴²¹ Art 123.13 LNT.

⁴²² RLRQ, c C-37.

⁴²³ CNESST (Direction du soutien et de la prestation de services), *Procédure de traitement des plaintes en harcèlement psychologique ou sexuel au travail*, à jour en janvier 2022.

⁴²⁴ *Ibid.*

tout prix à corroborer les dires de la personne plaignante, mais bien à établir une certaine vraisemblance. En effet, 35 dossiers (28%) ont été déférés sans que les dires de la personne plaignante aient été corroborés par un témoin (ou autrement). Cette optique contraste avec l'enquête de la CNESST-IRT lors de l'évaluation de l'admissibilité d'une réclamation pour lésion professionnelle (voir la section 2.2).

Lorsqu'à l'issue de l'enquête, la CNESST-NT décide de fermer le dossier, la personne responsable de l'enquête informe verbalement la personne salariée que la CNESST n'entend pas donner suite à sa plainte en s'assurant, dans la mesure du possible, de sa compréhension. La personne salariée sera alors avisée par écrit que la CNESST-NT met fin à l'intervention. La personne salariée pourra exercer son droit de révision auprès de la DAJ-NT dans les 30 jours⁴²⁵ ou encore demander que sa plainte soit directement déférée au TAT, auquel cas elle assumera sa propre représentation, c'est-à-dire qu'elle paiera elle-même ses frais d'avocat-e ou encore se représentera seule⁴²⁶. En revanche, lorsqu'à l'issue de l'enquête la CNESST décide de poursuivre son intervention, elle en informe verbalement et par écrit la personne salariée. La plainte est alors déférée au TAT et le dossier est remis à la DAJ-NT pour représentation.

Il importe de souligner que depuis 2021, la DAJ-NT a mis en place un programme de déjudiciarisation. Ce programme vise à réduire les délais de traitement des dossiers déférés au TAT et contrairement à la pratique passée, permet la tenue d'une conciliation au TAT avant qu'une date d'audience ne soit fixée. À l'instar de la médiation, la conciliation est un mode de règlement à l'amiable qui permet aux parties de résoudre leur litige par une solution négociée entre elles avec l'aide d'un conciliateur ou d'une conciliatrice nommé-e par le TAT. Le TAT encourage fortement le recours à son service de conciliation. Ce programme a entraîné la mise en place d'une équipe d'avocat-es au sein de la DAJ-NT qui, sauf exception, ne fait que des conciliations, permettant ainsi de baisser l'inventaire des dossiers. Lorsque le dossier ne fait pas l'objet d'un règlement⁴²⁷, il sera généralement transféré à l'équipe de plaideurs et de plaidées de la DAJ-NT.

Le processus de traitement des plaintes en place à la CNESST a pour effet que la personne victime devra interagir avec plusieurs intervenant-es, ce qui impose à celle-ci de répéter son histoire à de multiples reprises. Le fait que deux avocat-es de la DAJ-NT sont susceptibles d'intervenir ne fait qu'aggraver cette situation.

Les membres du Comité estiment que cette approche a pour effet de démultiplier le nombre de personnes intervenant dans un dossier de harcèlement psychologique à caractère sexuel.

⁴²⁵ Art 123.9 LNT.

⁴²⁶ Art 107.1 LNT.

⁴²⁷ Il semble possible que les avocat-es de l'équipe de déjudiciarisation puissent plaider certains dossiers qui ne sont pas réglés, notamment en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel. Lors de notre collecte de données auprès de la CNESST-NT, nous n'avons pas pu documenter une telle pratique.

- ✓ Réparer les torts causés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 28 :

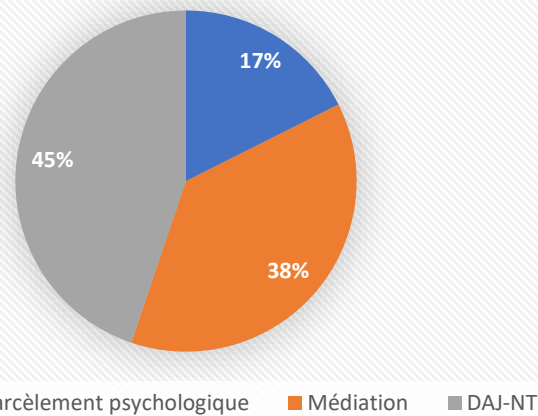
Le Comité recommande qu'en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, la même personne devrait représenter la personne plaignante à toutes les étapes requérant l'intervention de la DAJ-NT.

Parmi les 125 dossiers ayant fait l'objet de notre analyse, 22 dossiers de plainte ont été fermés au stade de l'enquête en harcèlement psychologique (18%), 47 au stade de la médiation (38%) et 56 ont été fermés par la DAJ-NT (45%). Il importe toutefois de souligner que notre analyse qualitative des dossiers « fermés au stade de l'enquête en harcèlement psychologique » nous a permis de constater que seulement six (6) dossiers ont réellement été fermés après enquête. Les autres (16) ont été fermés dans la foulée d'une entente intervenue entre les parties ou par suite d'un désistement de la personne plaignante. De plus, les 47 dossiers fermés au stade la médiation n'ont pas tous donné lieu à une entente entre les parties. Notre analyse ne nous a permis d'en répertorier que 31. Les autres dossiers (16) ont généralement fait l'objet d'un désistement. Dans l'échantillon de 125 dossiers de plainte fermés en 2021, 56 ont été fermés par la DAJ-NT. Sur les 56 dossiers référés au TAT, il y a eu 8 désistements (12%) et dans 4 cas, la DAJ-NT a cessé de représenter la personne plaignante pour des motifs inconnus (7%); 41 ont été réglés en conciliation devant le TAT⁴²⁸. Les notes consignées dans les dossiers d'intervention de la CNESST-NT révèlent que dans plusieurs cas, les désistements s'expliquent par la difficulté des personnes plaignantes de composer avec la lourdeur du processus, ce qui a été confirmé lors des *focus groups*. Dans certains cas, les délais de traitement sont également en cause. À cet égard, il convient de souligner que le délai moyen entre la plainte et la fermeture du dossier est de 675 jours, soit presque 2 ans⁴²⁹.

⁴²⁸ De plus, l'employeur avait fait faillite dans deux dossiers et un dossier était inaccessible.

⁴²⁹ Cette moyenne découle de l'analyse d'un échantillon de 64 dossiers fermés en 2021 et disposant de l'indicateur harcèlement sexuel.

Étape à laquelle les dossiers de plaintes à la CNESST-NT ont été fermés (2021)



Le Comité souhaite formuler un certain nombre de recommandations visant le processus administratif de traitement des plaintes au sein de la CNESST-NT.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts causés*
- ✓ *Réduire les risques de victimisation secondaire*

RECOMMANDATION # 29 :

Concernant le processus administratif de traitement des plaintes au sein de la CNESST-NT :

1. Pour favoriser la dénonciation du harcèlement sexuel et rétablir la confiance du public dans les recours, le Comité recommande que la CNESST-NT traite les dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel de façon prioritaire.
2. Le Comité recommande que la CNESST-NT prenne en compte la lourdeur des dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel sur le plan émotionnel et professionnel dans l'évaluation de la charge de travail du personnel, et notamment que la durée de l'intervention par un membre du personnel de la CNESST-NT ne soit pas prise en compte en tant qu'indicateur de sa performance.
3. Le Comité recommande qu'à tous les paliers d'intervention, certains membres du personnel de la CNESST-NT soient formés de façon plus approfondie sur les tenants et les aboutissants d'une intervention en matière de violence à caractère sexuel, et ce, en adaptant la formation selon qu'il s'agisse de la médiation, de l'enquête ou de la représentation des personnes victimes⁴³⁰.
4. Le Comité recommande que La CNESST-NT répertorie de manière systématique les ressources communautaires appropriées (CAVAC, CALAC, GAIHST, etc.) disponibles

⁴³⁰ Ces membres du personnel ainsi formés pourraient agir comme courroie de transmission auprès de leurs collègues à titre de personne-ressource dans les dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel.

dans les différentes régions du Québec et réfère les personnes plaignantes à celles-ci. Cette liste doit être mise à jour sur une base régulière.

Au cours des dernières années, la CNESST-NT semble avoir resserré ses liens avec différents organismes de défense des droits des travailleurs et des travailleuses, notamment ceux intervenant auprès de personnes disposant d'un statut migratoire précaire. Ces liens, plus ou moins étroits ou proprement institutionnalisés, permettent à la CNESST-NT d'agir plus efficacement dans des situations délicates grâce à l'intervention d'organismes ayant développé des liens de confiance avec les personnes salariées ayant subi une violation à leurs droits prévus à la LNT⁴³¹. Il importe de rappeler que la LNT prévoit d'ores et déjà qu'une plainte peut être adressée, pour le compte d'une personne salariée qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits⁴³².

Ces liens entre la CNESST-NT et de tels organismes rappellent une approche de la mise en œuvre du droit qualifiée de « co-application ». Une telle approche permet aux agences chargées de la mise en œuvre des droits au travail, comme la CNESST, de s'engager dans des partenariats durables avec les centres de travailleurs et de travailleuses, les syndicats, les organisations de défense juridique et d'autres organisations communautaires implantées dans les communautés de travailleurs à bas salaires et les secteurs à forte violation. Les modalités et l'intensité de tels partenariats peuvent varier. Dans certains cas, ils peuvent passer par le financement de ces organismes alors que dans d'autres, il s'agira pour l'agence d'intervenir conjointement avec ceux-ci. La littérature indique que du coup, de tels modèles de co-application accroissent grandement l'efficacité de l'action de l'organisme formellement responsable de l'application de la Loi. Le Comité estime que la voie de la co-application est prometteuse en matière de harcèlement sexuel. Une telle approche partenariale pourrait avoir pour effet de mieux soutenir les personnes victimes dans le processus de dépôt et le cheminement d'une plainte auprès de la CNESST-NT et en même temps, accroître l'efficacité organisationnelle de la CNESST-NT.

- ✓ Réparer les torts causés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 30 :

Le Comité recommande que, dans une approche de co-application de la Loi, la CNESST-NT développe des liens institutionnels avec certains organismes qui accompagnent des personnes victimes de harcèlement sexuel.

⁴³¹ Voir notamment Dalia Gesualdi-Fecteau et Guylaine Vallée, « Enforcing Employment Standards in Quebec: One Step Forward, Two Steps Backward? », dans Leah Faith Vosko, dir, *Closing the Enforcement Gap*, Toronto, University of Toronto Press, 2020.

⁴³² Art 102 et 123.6 LNT.

Formation et outils – CNESST-NT

Dans le cadre de nos travaux, nous avons procédé à l'analyse des formations institutionnelles offertes aux personnes œuvrant au service des renseignements, au guichet, au service de médiation ainsi qu'aux personnes appelées à effectuer des enquêtes en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel. Aucune formation institutionnelle, c'est-à-dire développée par la CNESST-NT, n'est proposée aux avocat-es de la DAJ-NT. La DAJ-NT prend en charge la formation proposée aux avocat-es à son service. Deux formations par année sont ainsi organisées; elles sont d'une durée de deux jours et se font en présence. Les thèmes varieront selon les besoins exprimés et les développements jurisprudentiels.

La formation dite initiale est proposée à toutes les personnes nouvellement embauchées à la CNESST-NT. Cette formation, d'une durée de deux jours, se fait en présence. La question du harcèlement psychologique à caractère sexuel et des agressions à caractère sexuel y est abordée, mais de façon superficielle. Nous estimons à moins de 5% le contenu s'y rapportant. Pour l'essentiel, on rappelle les dispositions de la LNT pertinentes et que « depuis le 12 juin 2018, la loi précise que le harcèlement psychologique comprend le harcèlement sexuel ». On rappelle également que l'employeur doit mettre en place une politique de prévention et de traitement des plaintes. Finalement, on rappelle que le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement psychologique qui prend la forme de « comportements ou de paroles à caractère sexuel indésirables ». Aucune formation continue ne semble proposée au personnel du service des renseignements et du guichet.

La formation proposée aux personnes qui effectueront de la médiation, qui est d'une durée totale de deux jours, pose également plusieurs problèmes. D'une part, la question du harcèlement sexuel n'est pas abordée de façon spécifique. D'autre part, les spécificités du déroulement d'une séance de médiation dans de tels dossiers ne font pas partie du contenu de la formation. L'approche proposée est celle de la négociation dite raisonnée et vise, pour l'essentiel, à trouver une « solution » au recours exercé. Cette approche ne nous semble pas appropriée lors de médiations auxquelles prennent part des personnes ayant subi du harcèlement sexuel.

Plusieurs groupes ayant pris part aux consultations publiques ont abordé des questions liées, directement ou indirectement, à la formation et aux outils dont disposent les médiateurs et les médiatrices. Le CRARR a ainsi déploré que, selon son expérience, trop de médiateurs et de médiatrices de la CNESST-NT semblaient vouloir en arriver à une entente coûte que coûte, plutôt que de « rechercher une solution équitable pour la plaignante ou de la référer à des ressources communautaires de soutien et d'accompagnement (surtout pour les personnes victimes racisées, anglophones, allophones, jeunes, immigrantes ou souffrant d'un handicap intellectuel) »⁴³³. L'ATTAP-CTI et SHERPA regrettent aussi l'insistance de certain-es agent-es de la CNESST à ce que les parties aillent en médiation⁴³⁴. Plusieurs groupes ont également mentionné que les médiateurs et médiatrices de la CNESST devraient recevoir des formations sur les enjeux particuliers liés au harcèlement sexuel⁴³⁵. Finalement, le RATTMAQ, qui œuvre auprès de travailleurs et de travailleuses embauchés via un programme de migration temporaire, a rapporté

⁴³³ CRARR, *supra* note 413, à la p 7.

⁴³⁴ GAIHST, *Parce que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, ça fait pas partie d'la job!*, mémoire déposé auprès du Comité, avril 2022, p. 6; Institut universitaire SHERPA, *supra* note 355, à la p 10.

⁴³⁵ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur le harcèlement, les agressions et la violence sexuelle en milieu de travail*, mémoire présenté au Comité, avril 2022, à la p 14.

au Comité des témoignages de personnes victimes de harcèlement qui s'étaient senties « pressées, traitées comme des numéros »⁴³⁶.

Le Comité est d'avis que la CNESST doit favoriser une approche de la médiation adaptée aux particularités du harcèlement sexuel.

- ✓ Réparer les torts causés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 31 :

Pour adapter l'approche de médiation de la CNESST à son mandat en matière de harcèlement sexuel, le Comité recommande de modifier ainsi les articles 123.3 et 5 de la LNT.

123.3 La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.

Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.

En matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, cette personne doit avoir été formée quant aux approches de médiation appropriées en matière de violence à caractère sexuel. (...)

5. La Commission surveille la mise en œuvre et l'application des normes du travail. Elle exerce en particulier les fonctions suivantes :

(...)

5° tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mécontentements relatives à l'application de la présente loi et des règlements, **en faisant les adaptations nécessaires en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel.**

Finalement, la formation des personnes effectuant des enquêtes de harcèlement psychologique incluant le harcèlement à caractère sexuel traite de façon plus spécifique de la question du harcèlement sexuel. On cite en exemple certaines manifestations : regards, sifflements, petits cadeaux « non désirés », lettres de menaces, exhibitionnisme, baisers, attouchements, agression sexuelle « et toutes les formes d'attentions ou d'avance non désirées à connotation sexuelle qui provoquent l'inconfort ». La formation porte également sur la façon de choisir les témoins ainsi que sur les méthodes à utiliser afin de corroborer les dires. Toutefois, on ne retrouve aucune mention de la réalité des personnes victimes de harcèlement psychologique à caractère sexuel, pas plus que sur les ressources qui leur sont disponibles. Sur le plan de la formation continue, il semble que la DAJ-NT propose ponctuellement une formation portant sur les récents

⁴³⁶ RATTMAQ, *supra* note 415, aux pp 22 et 23.

développements jurisprudentiels en matière de harcèlement psychologique, notamment à caractère sexuel.

L'ensemble des personnes participantes rencontrées œuvrant au sein de la CNESST-NT nous ont mentionné que la formation en matière de harcèlement sexuel était insuffisante. Ces personnes s'estiment mal outillées pour faire face à des situations aussi « délicates et sensibles ». Pour l'ensemble des personnes rencontrées, la formation en cette matière doit être bonifiée et être donnée sur une base continue. Ce constat ressort également largement des consultations que nous avons menées.

- ✓ Réparer les torts causés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 32 :

À l'instar de la recommandation 183 du Rapport *Rebâtir la confiance*, nous sommes d'avis qu'il est essentiel que l'ensemble des intervenant·es de la CNESST reçoive une formation générale portant sur le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel.

La section 7.3.3 de ce rapport élabore sur le type de formation en question.

2.3.3 La question des recours multiples en milieu non syndiqué

Comme nous l'avons déjà exposé dans la section 1.2 du présent rapport, une même situation de harcèlement est susceptible de donner ouverture à une pluralité de voies de recours⁴³⁷. Alors que certaines voies de recours diffèrent que l'on soit en milieu syndiqué ou non syndiqué, d'autres seront communes aux deux milieux. Au cours des dernières années, les organismes responsables du traitement des recours en matière de harcèlement au travail, soit la CNESST, la CDPDJ et le TAT, ont fourni des efforts visant à répondre aux défis soulevés par la multiplication des voies de recours en cette matière.

Dans la présente section seront présentés les enjeux que cette articulation des recours soulève en milieu non syndiqué. Ainsi, nous traiterons d'abord des recours pour pratique interdite et pour congédiement sans cause juste et suffisante contenus à la LNT que peuvent également déposer les personnes victimes de harcèlement psychologique à caractère sexuel. Dans un deuxième temps, le traitement dit « conjoint » d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel et d'une réclamation pour lésion professionnelle par la CNESST sera expliqué; la jonction de tels dossiers au TAT sera également évoquée. Finalement, seront envisagés les enjeux entourant la conclusion d'une entente entre la CDPDJ et la CNESST dans la foulée de l'entrée en vigueur de *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* adoptée en juin 2018. Dans chacune de

⁴³⁷ Notamment une plainte ou un grief en harcèlement psychologique ou sexuel, une plainte ou un grief à l'encontre d'une pratique interdite ou d'une mesure de représailles, une plainte ou un grief à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante, une poursuite civile, une réclamation d'indemnité de remplacement du revenu en vertu de la LATMP, une plainte à la CDPDJ, etc.

ces sous-sections un certain nombre de recommandations visant à bonifier l'articulation des recours seront présentées.

L'intersection entre une plainte de harcèlement psychologique et les recours en vertu des articles 122 et 124 de la LNT

La LNT prévoit, depuis son entrée en vigueur le 16 avril 1980, un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Ainsi, la personne salariée qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédiée sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la CNESST-NT dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la LNT, dans une autre loi ou dans une convention (art 124 LNT). Comme le soulignait la Cour supérieure⁴³⁸, le but fondamental de la condition relative à l'inexistence d'une autre procédure de réparation est d'éviter une véritable duplication des recours concernant le même congédiement survenu pour le même motif. En plus de la protection contre le congédiement sans cause juste et suffisante conférée par son article 124, la LNT prévoit également qu'une personne salariée peut exercer un recours si elle est congédiée, suspendue, déplacée ou si l'employeur exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou s'il lui impose toute autre sanction en raison, notamment, de l'exercice d'un droit conféré par la LNT (art 122 LNT).

Or, une personne non syndiquée victime de harcèlement psychologique à caractère sexuel est également susceptible de déposer un recours en vertu des articles 122 et 124 LNT. En effet, une personne victime de harcèlement sexuel disposant de plus de deux ans de service continu et ayant subi un congédiement sans cause juste et suffisante dans la foulée ou même en marge du harcèlement pourra déposer un recours en vertu de l'article 124 LNT. Une personne victime de harcèlement sexuel ayant subi une quelconque forme de représailles dans la foulée de l'exercice de l'exercice d'un droit prévu à la LNT, dont par exemple son droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, pourra déposer une plainte en vertu de l'article 122 LNT, et ce, sans égard à sa durée de service.

Ainsi, si une personne victime dépose un recours contre son congédiement en vertu de l'article 122 ou 124 LNT, elle pourrait préférer déposer en même temps une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel à la CNESST plutôt que de déposer un recours contre son congédiement à la CNESST et une plainte pour harcèlement sexuel à la CDPDJ.

Le traitement conjoint par la CNESST d'une plainte pour harcèlement psychologique et sexuel et d'une réclamation pour lésion professionnelle portant sur les mêmes faits

En 2017, soit dans la foulée de la création de la CNESST, un mécanisme de coordination harmonisé entre les secteurs IRT et NT a été mis en place pour permettre de repérer si une réclamation pour lésion professionnelle au secteur IRT et une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel ont été reçues pour le même travailleur. Ce mécanisme vise également le partage d'informations entre les secteurs tout en préservant la confidentialité des informations acquises lors de l'enquête du secteur NT. Ainsi, le dépôt d'une réclamation pour une lésion professionnelle auprès de la

⁴³⁸ Centre hospitalier régional de l'Outaouais c Carrier, DTE 90T-825 (CS).

CNESST-IRT ainsi que d'une plainte en cas de harcèlement psychologique auprès de la CNESST-NT aura pour effet de modifier le processus de traitement des deux recours.

Comme expliqué par une personne participante de la CNESST, la mise en place du traitement dit « conjoint » de ces dossiers avait pour objectif « que ce soit plus cohérent pour les travailleurs [car] les décisions n'étaient pas intelligibles de leur point de vue ». Dans le contexte où la CNESST se présentait désormais comme étant « un guichet unique pour les travailleurs » il fallait que « peu importe où la personne cogne, qu'elle soit référée à l'autre secteur ».

Sur l'ensemble des dossiers fermés en 2021 par la CNESST-NT disposant de l'indicateur « harcèlement sexuel » (n=125), nous avons identifié 30 dossiers dits conjoints. De ce nombre, 21 ont été déposés par une femme et 9 par un homme. Par ailleurs, plus du quart des dossiers conjoints provenaient de Montréal⁴³⁹. Aucune des personnes plaignantes n'était mineure, trois (3) étaient âgées entre 18 et 24 ans et 25 étaient âgées de 25 ans et plus⁴⁴⁰. La moyenne d'âge de l'ensemble des personnes plaignantes des dossiers conjoints était de 36 ans. Enfin, les stratégies de fermeture de ces dossiers conjoints furent les suivantes : trois (3) dossiers furent fermés après l'enquête en harcèlement psychologique, sept (7) dossiers furent fermés après la médiation et les deux tiers (20 dossiers) le furent par représentation par la DAJ-NT.

Cette section sera l'occasion de présenter une cartographie du cheminement des dossiers conjoints (i). Dans un deuxième temps, nous aborderons la question des remèdes auxquels les personnes plaignantes non syndiquées sont susceptibles d'accéder dans le contexte d'un dossier conjoint, que ce soit dans la foulée d'un règlement hors cour ou d'une décision du TAT (ii).

i. Traitement des dossiers conjoints

À la CNESST, l'outil informatique « Arrimage des activités intersectorielles » vise à détecter un dossier potentiellement conjoint à partir du système informatique NT et de celui du secteur IRT. En effet, il importe de rappeler que les systèmes informatiques des deux secteurs sont distincts et ne peuvent communiquer. Le partage des informations entre les secteurs se fait donc par l'entremise de boîtes courriel via lesquelles les personnes intervenantes des deux secteurs pourront obtenir des informations. C'est également via ces boîtes courriel que le secteur NT transmettra au secteur IRT l'issue de l'enquête, notamment par l'envoi d'un sommaire d'enquête.

Il est prévu qu'un dossier conjoint soit traité en priorité au secteur NT. Le secteur IRT doit attendre l'issue de l'enquête effectuée par le secteur NT avant de rendre une décision d'admissibilité ou en révision administrative pour un dossier qui a été identifié « conjoint ». Il importe toutefois de souligner que dans certains cas de figure, le secteur IRT peut théoriquement rendre une décision d'admissibilité pour un dossier conjoint avant que l'enquête du secteur NT soit terminée. Il s'agit notamment des cas où la travailleuse ou le travailleur se retrouve dans une situation de détresse financière ou psychologique, lorsque la réclamation en vertu de la LATMP a été déposée hors délai

⁴³⁹ Parmi les 30 dossiers conjoints, 8 provenaient de Montréal (26,7%); 6 des Laurentides (20%); 5 de la région de la Capitale-Nationale (16,7%); 3 de Laval (10%); 3 de la Montérégie (10%); 2 de la Mauricie-Centre-du-Québec (6,7%); 1 de Chaudière-Appalaches (3,3%); 1 de Lanaudière (3,3%); et 1 du Saguenay-Lac-St-Jean (3,3%).

⁴⁴⁰ On ignore l'âge de la personne plaignante dans deux dossiers (6,7%).

ou encore lorsque, par mégarde, le dossier n'a pas été identifié comme étant conjoint⁴⁴¹. Dans certains cas, la plainte au secteur NT sera déposée après qu'une réclamation a été déposée au secteur IRT⁴⁴². Dans ces cas de figure, il se peut que la décision d'admissibilité d'une réclamation au secteur IRT soit déjà rendue au moment du dépôt de la plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel au secteur NT.

Le personnel de la CNESST, qu'il s'agisse du secteur NT ou IRT, a pour instruction d'informer les personnes victimes de l'existence du recours en vertu de la LNT et de la possibilité de déposer une réclamation en vertu de la LATMP en cas d'atteinte à la santé. Bien que cette pratique semble comprise par les personnes participantes rencontrées, il nous semble impératif qu'elle soit généralisée. Plusieurs membres du personnel de la CNESST nous ont souligné que les travailleurs et les travailleuses sont parfois confus-es face aux multiples voies de recours possibles. L'information offerte doit dépasser l'instruction de raccrocher et de recomposer le numéro de la CNESST en appuyant sur le chiffre correspondant à l'autre secteur, comme elle est parfois transmise en ce moment.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts causés*

RECOMMANDATION # 33 :

Le Comité recommande que la CNESST s'assure qu'à toutes les étapes de traitement d'une plainte ou d'une réclamation, son personnel informe systématiquement les personnes victimes de l'existence du recours en vertu de la LNT et de la possibilité de déposer une réclamation en vertu de la LATMP en cas d'atteinte à la santé, et ce, en leur fournissant des outils appropriés incluant le numéro de la ligne d'information de la CNESST (voir la Recommandation n° 76 à la section 7.1 du présent rapport) et la liste des ressources communautaires en mesure de les aider.

Lorsque la personne responsable de l'enquête du secteur NT recommande de déférer la plainte pour harcèlement au TAT, en présence d'un dossier conjoint, un sommaire d'enquête sera produit⁴⁴³. Ce sommaire d'enquête diffère du rapport d'enquête en ce qu'il ne contient pas d'information permettant, par exemple, d'identifier les témoins.

Du côté SST, le dossier sera suspendu en attente du sommaire d'enquête du secteur NT. Si la CNESST-NT poursuit son intervention, l'agent-e d'indemnisation va rendre sa décision, généralement positive. En effet, la conclusion de l'enquête voulant qu'il y ait probablement eu harcèlement psychologique au sens de la LNT tient lieu de la preuve de l'événement imprévu et soudain requis pour rencontrer la définition d'un « accident de travail ». En revanche, la

⁴⁴¹ CNESST (Direction du soutien à la prestation de services), *Instruction de travail n° 131 – Harmonisation des activités de recours HPS*, à jour au 25 octobre 2021.

⁴⁴² L'inverse est également possible, c'est-à-dire que la réclamation sera déposée après qu'une plainte pour harcèlement psychologique a été déposée au secteur NT.

⁴⁴³ CNESST, *Sommaire d'enquête en harcèlement psychologique ou sexuel. Aide-mémoire*, à jour en juin 2021.

réclamation pourrait être refusée si elle est déposée hors délai ou encore si aucun diagnostic médical n'a été posé. Dans un tel cas, l'agent-e d'indemnisation demandera au travailleur ou à la travailleuse de faire préciser le diagnostic par le médecin. Si la CNESST-NT cesse son intervention, la réclamation sera normalement rejetée, sauf si d'autres circonstances sont également alléguées comme faisant partie du fait accidentel ayant mené à la lésion.

Selon plusieurs personnes répondantes de la CNESST rencontrées, cette pratique a mené à une augmentation importante des réclamations déposées (des « événements inscrits » dans le jargon de la CNESST-IRT) car la CNESST-NT avise la personne plaignante de la possibilité de faire une réclamation en vertu de la LATMP.

Bien que la plupart des groupes consultés aient salué les effets de coordination entre les deux secteurs, certains groupes ont souligné l'allongement des délais de traitement qu'entraîne ce mécanisme. Du côté IRT, en 2021, le délai moyen était de 128 jours entre le dépôt d'une réclamation et la première décision rendue par la CNESST pour les dossiers traités conjointement avec le secteur NT, alors que pour une réclamation déposée sans autre recours, ce délai était de 82 jours⁴⁴⁴.

Également, plusieurs ont soulevé l'état de précarité financière dans lequel se retrouvent les personnes victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail. En effet, plusieurs d'entre elles se retrouvent dans une situation d'incapacité psychologique les empêchant de retourner sur le marché du travail à court terme; à ce moment-là, la détresse psychologique et la détresse financière s'alimentent mutuellement. En même temps, nous avons vu que chaque recours offre à la personne des remèdes distincts, et on ne peut que se réjouir de l'initiative de la CNESST visant à rendre cohérentes les approches du secteur NT et du secteur IRT face à une même situation factuelle. Par ailleurs, nous avons vu que dans la vaste majorité des cas, l'enquête du secteur NT finit par conclure qu'il existe des preuves suffisantes pour représenter la personne victime devant le TAT. Celle-ci verra donc sa réclamation acceptée et recevra des indemnités de remplacement du revenu rétroactivement. Alors, comment mieux soutenir la personne victime incapable de travailler en attendant l'issue de l'enquête du secteur NT?

L'article 129 LATMP prévoit que la CNESST-IRT peut, « si elle le croit à propos dans l'intérêt du bénéficiaire ou dans le cas d'un besoin pressant du bénéficiaire, verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre sa décision sur le droit à cette indemnité si elle est d'avis que la demande apparaît fondée à sa face même »⁴⁴⁵. Or, nos entretiens avec le personnel

⁴⁴⁴ La CNESST obtient un délai de 84 jours plutôt que de 82 jours. Cet écart s'explique sans doute par le fait que nous avons éliminé de l'échantillon initial de 487 dossiers fourni par la CNESST dix (10) dossiers dans lesquels nous n'avons trouvé aucune trace de violence à caractère sexuel lors de notre analyse du dossier de la réclamation. Ceci ne signifie pas qu'il n'y avait pas de violence à caractère sexuel, car l'agente d'indemnisation en sait plus que les notes inscrites au dossier et la description de l'événement par la personne victime peut ne pas mentionner une manifestation de violence à caractère sexuel alors qu'il y en avait une, entre autres. Toutefois, dans le doute, nous avons écarté ces dossiers de l'échantillon.

⁴⁴⁵ Art 129 LATMP : « Si par la suite la Commission rejette la demande ou l'accepte en partie, elle ne peut recouvrer les montants versés en trop de la personne qui les a reçus, sauf si cette personne:

1. a obtenu ces montants par mauvaise foi; ou
2. a droit au bénéfice d'un autre régime public d'indemnisation en raison de la blessure ou de la maladie pour laquelle elle a reçu ces montants.

Dans le cas du paragraphe 2°, la Commission ne peut recouvrer les montants versés en trop que jusqu'à concurrence du montant auquel a droit cette personne en vertu d'un autre régime public d'indemnisation. »

de la CNESST-IRT révèlent qu'en matière de lésion psychologique, l'octroi d'une indemnité de remplacement du revenu anticipé ne serait pas possible car, selon les personnes participantes, une réclamation fondée sur une telle lésion n'apparaît jamais fondée « à sa face même ». En effet, parmi les 477 dossiers de réclamations pour lésion professionnelle analysés, nous n'avons identifié qu'un seul cas où la personne victime a bénéficié de l'octroi d'une indemnité de remplacement du revenu anticipé en vertu de l'article 129 LATMP, et ce, dans un dossier hautement médiatisé⁴⁴⁶. Dans de telles situations, les agent-es d'indemnisation chercheront plutôt à « faire accélérer le processus du côté NT », tout en déplorant les effets anti-thérapeutiques de l'attente additionnelle sans revenu d'emploi pour la personne réclamante (et à plus forte raison si la personne doit avoir recours à l'aide sociale). Pire encore, ces agent-es peuvent décourager les personnes qui ont déposé une réclamation pour lésion professionnelle de déposer aussi une plainte pour harcèlement psychologique, sachant que si celles-ci ont un urgent besoin d'argent, elles ne pourront pas être indemnisées avant plusieurs mois (sur cette question, voir la section 2.2 du présent rapport). En ce moment, lorsqu'il s'agit de personnes victimes d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel ayant un urgent besoin de prise en charge, il est difficile de condamner une telle pratique.

⁴⁴⁶ La CNESST obtient un délai de 84 jours plutôt que de 82 jours. Cet écart s'explique sans doute par le fait que nous avons éliminé de l'échantillon initial de 487 dossiers fourni par la CNESST dix (10) dossiers dans lesquels nous n'avons trouvé aucune trace de violence à caractère sexuel lors de notre analyse du dossier de la réclamation. Ceci ne signifie pas qu'il n'y avait pas de violence à caractère sexuel, car l'agente d'indemnisation en sait plus que les notes inscrites au dossier et la description de l'événement par la personne victime peut ne pas mentionner une manifestation de violence à caractère sexuel alors qu'il y en avait une, entre autres. Toutefois, dans le doute, nous avons écarté ces dossiers de l'échantillon.

RECOMMANDATION # 34 :

Pour permettre à la personne victime qui a déposé une réclamation pour lésion professionnelle de déposer aussi une plainte pour harcèlement psychologique sans être privée de l'indemnité de remplacement de revenu en attendant l'issue de l'enquête, le Comité recommande que l'article 129 LATMP soit modifié afin de prévoir que pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits par la CNESST-NT, le versement d'une indemnité de remplacement du revenu est réputé dans l'intérêt du bénéficiaire :

129. La Commission peut, si elle le croit à propos dans l'intérêt du bénéficiaire ou dans le cas d'un besoin pressant du bénéficiaire, verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre sa décision sur le droit à cette indemnité si elle est d'avis que la demande apparaît fondée à sa face même.

Pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits par la Division des Normes du travail de la Commission, le versement d'une indemnité de remplacement du revenu est réputé dans l'intérêt du bénéficiaire aux fins de l'alinéa précédent.

- ii. Remèdes obtenus à la suite d'une plainte en vertu de la LNT dans le contexte d'un traitement conjoint

En vertu de l'article 19 de la LITAT, la présidence du Tribunal peut joindre des recours adressés à des Vice-présidences différentes, si elle estime que les questions en litige sont en substance les mêmes ou que les matières peuvent être convenablement réunies.

Ainsi, une personne ayant déposé un recours en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel au secteur NT et qui conteste ou se voit contester une décision rendue par le secteur IRT de la CNESST à l'égard d'une réclamation pour une lésion psychologique en lien avec les mêmes faits pourra voir ses dossiers joints devant le TAT afin qu'un-e seul-e juge administratif l'entende pour la même audience⁴⁴⁷. Le TAT doit également prendre en considération « la connexité entre les actions, la possibilité de jugements contradictoires, l'administration d'une preuve commune, le temps et les coûts de l'administration d'une même preuve dans des appels distincts et l'usage raisonnable des ressources judiciaires »⁴⁴⁸.

Notre recension de la jurisprudence révèle que 22 décisions ont été rendues sur le fond par le TAT à la suite d'une jonction d'affaires; trois de ces décisions portaient sur une plainte comportant des allégations de harcèlement psychologique à caractère sexuel. Pour l'un de ces dossiers, la réclamation en vertu de la LATMP ainsi que la plainte en vertu de la LNT ont été accueillies⁴⁴⁹;

⁴⁴⁷ Voir TAT, *Orientations en matière de jonction d'affaires*, à jour en juillet 2022, en ligne : www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/6Le_Tribunal/Publications_et_documents/Directives__politiques__orientations/orientations-en_matiere_de_jonction_daffaires.pdf.

⁴⁴⁸ *Société canadienne des postes et Lauzon*, 2006 CanLII 67882 (QC CLP), au para 4.

⁴⁴⁹ *I.M. c. Bar A*, 2020 QCTAT 2343

dans un autre, les deux recours sont rejetés⁴⁵⁰. Dans la troisième décision, la réclamation en lésion professionnelle est acceptée mais la plainte en vertu de la LNT est rejetée⁴⁵¹.

À l'instar d'autres dossiers de plaintes de harcèlement psychologique à caractère sexuel, plusieurs dossiers conjoints se règlent une entente entre les parties. Parmi les 125 dossiers fermés par la CNESST-NT en 2021, 6 dossiers conjoints ont été réglés à la suite d'une médiation au secteur NT de la CNESST. Dans ces dossiers, les personnes plaignantes ont reçu, en moyenne, 9 148\$⁴⁵². Dans cinq (5) de ces six (6) dossiers, la personne plaignante devait, en vertu des termes de l'entente, se désister de sa réclamation en vertu de la LATMP.

Parmi les 125 dossiers fermés par la CNESST-NT en 2021, 12 dossiers conjoints supplémentaires ont été réglés à la suite d'une conciliation s'étant déroulée sous l'égide du TAT. Dans ces ententes, les sommes reçues par la personne plaignante s'élevaient, en moyenne à 17 136\$⁴⁵³.

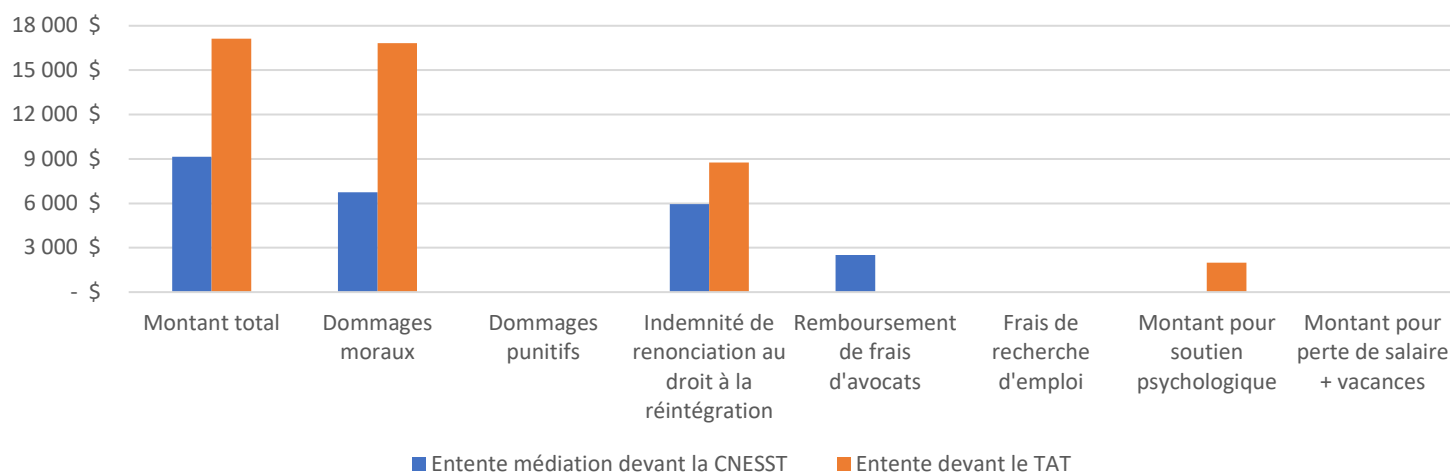
⁴⁵⁰ *Bonneau et Reitmans Canada Itée*, 2018 QCTAT 2823.

⁴⁵¹ *Ouellette et Immeubles E Tassé Itée*, 2018 QCTAT 3681 (requête en révision déposée, mais aucune décision à ce jour).

⁴⁵² Les moyennes des différents postes allaient comme suit : 6750\$ en dommages moraux, 0\$ en dommages punitifs, 5943\$ en indemnité de renonciation au droit à la réintégration (67% n'ont rien reçu), 2500\$ en remboursement de frais d'avocats (83% n'ont rien reçu), 0\$ en frais de recherche d'emploi, 0\$ en montant pour soutien psychologique et 0\$ en montant pour perte de salaire et vacances. Les médianes de ces montants s'élevaient à 5500\$ au total, 5500\$ pour les dommages moraux, 0\$ pour les dommages punitifs, 5943\$ pour l'indemnité de renonciation au droit à la réintégration, 2500\$ en remboursement de frais d'avocats, 0\$ en frais de recherche d'emploi, 0\$ pour soutien psychologique et 0\$ pour la perte de salaire et les vacances.

⁴⁵³ Précisons qu'une personne victime ayant conclu une entente devant le TAT n'a reçu aucun montant d'argent. En moyenne, les personnes victimes ayant reçu un montant d'argent se sont vu verser 16 833\$ en dommages moraux (trois personnes victimes n'ont rien eu), 0\$ en dommages punitifs, 8750\$ en indemnité de renonciation au droit à la réintégration (8 personnes victimes n'ont rien eu), 0\$ en remboursement de frais d'avocats, 0\$ en frais de recherche d'emploi, 2000\$ en montant pour soutien psychologique (11 personnes victimes n'ont rien eu) et 0\$ en montant pour perte de salaire et vacances. Les médianes de ces montants se chiffraient à 8500\$ au total, 5250\$ pour les dommages moraux, 0\$ pour les dommages punitifs, 8750\$ pour l'indemnité de renonciation au droit à la réintégration, 0\$ en remboursement de frais d'avocats, 0\$ en frais de recherche d'emploi, 2000\$ pour soutien psychologique et 0\$ pour la perte de salaire et les vacances.

Moyenne des montants reçus - dossiers conjoints (n = 18)



Il importe de souligner que dans les dossiers réglés à la suite d'une conciliation devant le TAT, la personne plaignante bénéficiait de la représentation d'un·e avocat·e de la Direction des affaires juridiques DAJ-NT.

Alors que la grande majorité (5 des 6 ententes) des ententes survenues lors d'une médiation sous l'égide de la CNESST dans le cadre de dossiers conjoints prévoyait que la personne salariée se désisterait de sa plainte en lésion professionnelle, la situation était tout autre en matière d'entente conciliation devant le TAT. En effet, au contraire, dans cinq (5) ententes sur 12, il était prévu que l'employeur devait se désister de sa contestation de l'admissibilité de la réclamation en vertu de la LATMP. De plus, deux ententes indiquaient que l'employeur se désisterait de sa contestation du diagnostic de la personne salariée, et dans deux autres, qu'il se désisterait de sa contestation devant le BEM.

Exemple de dossier conjoint réglé par une médiation CNESST

La salariée travaille étroitement avec son supérieur et l'accompagne dans plusieurs déplacements à l'extérieur de la ville. À de nombreuses reprises, le supérieur ne réserve qu'une chambre d'hôtel. Les manifestations de harcèlement sexuel s'inscrivent dans un continuum qui débutent par des avances et vont jusqu'à l'agression sexuelle répétée. La salariée développe d'importants problèmes de santé; elle dépose donc une plainte de harcèlement psychologique à caractère sexuel à la CNESST-NT et une réclamation en vertu de la LATMP. Ces deux dossiers se règlent lors d'une médiation intervenue sous l'égide de la CNESST. La salariée n'est pas représentée et se désiste de tous ses recours, dont sa réclamation pour lésion professionnelle, en échange d'une somme d'argent.

Ce constat nous semble important. En effet, bien que les données concernant la durée moyenne d'incapacité, les indemnités de remplacement du revenu versées et les débours totaux encourus

représentent une sous-estimation importante des montants versés par la CNESST-IRT en cas de lésion professionnelle en lien avec la violence à caractère sexuel, nous souhaitons les présenter à titre indicatif. Elles fournissent un certain point de comparaison, même imparfait, avec le montant reçu à titre de dommages à la suite d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel, lequel aboutit régulièrement à un versement d'une somme moindre, et ce, après un délai de plusieurs mois ou années. Pour illustrer les bénéfices de la LATMP, une ventilation des indemnités totalisant 41 231\$ versées à une travailleuse ayant eu une incapacité de 232 jours (8 mois) se trouve à l'Annexe H.

Alors que la presque totalité des ententes conclues sous l'égide d'une médiation à la CNESST-NT se soldent par un retrait de la réclamation en vertu de la LATMP, à peine plus de la moitié des ententes conclues sous l'égide du TAT entraînent un désistement de la part de l'employeur d'une contestation de l'admissibilité de la réclamation ou encore du diagnostic. Ce constat laisse croire que les personnes salariées non représentées dans le cadre d'une médiation renonceraient à leur réclamation déposée en vertu de la LATMP et milite en faveur de la Recommandation n° 27 du présent rapport voulant que la personne salariée soit représentée par la DAJ-NT lors de la médiation CNESST.

L'entente de collaboration entre la CDPDJ et la CNESST dans la foulée des modifications à la LNT adoptées en juin 2018

L'article 41 de la Loi modifiant la LNT⁴⁵⁴, adoptée en 2018, prévoit que la CNESST-NT doit transmettre à la CDPDJ toute plainte pour harcèlement psychologique qui concerne une conduite à caractère discriminatoire, si la personne plaignante y consent. Cette disposition prévoit également que la CNESST-NT et la CDPDJ doivent convenir d'une entente prévoyant les modalités de collaboration entre les deux organismes (art 123.6 LNT).

Comme le prévoit la loi, l'entente entre les organismes a été approuvée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 12 avril 2019; elle est en vigueur depuis le 20 juin 2019.

En vertu de cette entente, en cas de conduite discriminatoire alléguée, il est prévu que la CNESST-NT informe dès que possible, par tout moyen jugé approprié, la personne plaignante des recours dont elle dispose auprès de la CDPDJ, en vertu de la Charte. La CNESST continue de traiter la plainte, sauf si la personne salariée désire la retirer. Lorsque l'enquête de la CNESST révèle la présence de harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire et après avoir obtenu le consentement de la personne salariée, l'entente prévoit que la CNESST transmet à la CDPDJ le formulaire de plainte, ainsi que sa décision de poursuivre ou non son intervention. Le cas échéant, il appartient à la personne salariée de porter plainte auprès de la CDPDJ. De la même manière, la CDPDJ informe la personne qui se croit victime de harcèlement discriminatoire au travail du recours possible à la CNESST-NT en matière de harcèlement psychologique en vertu de la LNT. La CDPDJ procédera ainsi lorsque la plainte ne peut être retenue en raison qu'elle n'est pas fondée sur l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte ou lorsque la CDPDJ le juge approprié pour tout autre motif. Par ailleurs, lorsque la CDPDJ ou la CNESST prend connaissance du fait qu'une personne a déposé, auprès des deux organismes, pour les mêmes faits, une plainte pour harcèlement qui concerne une conduite à caractère

⁴⁵⁴ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018 c 21 (projet de loi 176).

discriminatoire, elle en avise dans les meilleurs délais l'autre organisme, avec le consentement de la personne plaignante.

Cette entente prévoit également que la CDPDJ pourra offrir des séances d'information aux divers intervenants de la CNESST impliqués dans le cadre du traitement de plaintes pour harcèlement psychologique, afin de les informer sur les notions de discrimination et de harcèlement au sens de la Charte. Selon les membres du personnel de la CNESST rencontrés, une telle formation aurait été offerte par la CDPDJ à certaines équipes de la CNESST-NT. De la même manière, la CNESST donne aux différentes personnes intervenantes de la CDPDJ, des séances d'information portant sur son processus de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique au travail.

L'entente souligne par ailleurs que la CNESST doit se doter « d'indicateurs permettant d'identifier les plaintes qui paraissent constituer du harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire au sens de la Charte ». Un portrait statistique des plaintes déposées à la CNESST qui comportent des allégations de harcèlement discriminatoire doit également être transmis à la CDPDJ une fois par an, dès que les données annuelles sont disponibles⁴⁵⁵.

Dans la foulée de cette entente, la CNESST-NT a produit une instruction de travail à l'intention de l'ensemble du personnel impliqué dans la réception et le traitement des plaintes pour harcèlement psychologique⁴⁵⁶. Ainsi, toutes les plaintes en matière de harcèlement psychologique à caractère discriminatoire ou sexuel doivent être identifiées au système de mission GI.Net de la CNESST-NT par l'indicateur « H. Sexuel » et/ou « Charte ». À toutes les étapes de son traitement, une plainte en matière de harcèlement psychologique peut être identifiée comme comportant une conduite à caractère discriminatoire qui devra être prise en compte dans le traitement du dossier. Nos entretiens avec les membres du personnel de la CNESST-NT confirment cette façon de faire.

L'instruction de travail prévoit qu'au stade de la recevabilité, l'inspecteur-enquêteur au Guichet traitant une demande en matière de harcèlement psychologique pour laquelle il semble y avoir une conduite à caractère discriminatoire, qu'elle soit recevable ou non en vertu de la LNT, doit informer la personne salariée des recours possibles à la CDPDJ et l'inviter à communiquer avec la CDPDJ en lui fournissant les coordonnées de l'organisme⁴⁵⁷. Si la personne salariée informe le personnel du Guichet qu'une plainte à la CDPDJ a été déposée sur la base des mêmes faits et que

⁴⁵⁵ Les données transmises sont ventilées en fonction de l'âge, du sexe, de la répartition géographique des personnes plaignantes et du secteur d'activités de l'employeur. Le cas échéant, les données transmises identifient l'étape de traitement à laquelle le dossier de plainte a été finalisé.

⁴⁵⁶ Le document CNESST (Vice-présidence aux normes du travail), *Processus de collaboration entre la CNESST et la CDPDJ pour le traitement des plaintes en harcèlement psychologique ou sexuel qui concerne une conduite à caractère discriminatoire. Instruction de travail N° 145*, à jour en février 2021, prévoit :

- Que toutes les personnes salariées qui contactent la CNESST, secteur Normes du travail, en matière de harcèlement psychologique ou sexuel, qui concerne une conduite à caractère discriminatoire, doivent être informées des recours dont elles pourraient disposer à la CDPDJ, à l'exception de la personne salariée syndiquée, qui devra être référée à son syndicat;
- Qu'une conduite à caractère discriminatoire au sens de la Charte peut être identifiée par l'intervenant à chacune des étapes du traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel. Le cas échéant, celui-ci doit en tenir compte dans le traitement du dossier.
- Que si une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel réfère à une conduite à caractère discriminatoire, la personne salariée doit être invitée à communiquer avec la CDPDJ pour s'informer de la possibilité d'un recours auprès de cet organisme.

⁴⁵⁷ Le Guichet constitue la première ligne du traitement des plaintes déposées en vertu de la LNT.

la plainte en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel est recevable à la CNESST, une note doit être inscrite au cheminement de dossier. La personne au Guichet doit également demander à la personne salariée si elle autorise la CNESST à informer la CDPDJ d'un recours concomitant. Cette autorisation devra être écrite. En cas de doute sur le caractère discriminatoire de la conduite alléguée, l'inspecteur-enquêteur invite la personne salariée à communiquer avec la CDPDJ, qui pourra alors évaluer si un motif de discrimination est en cause. Le même processus doit être suivi au stade de la médiation et de l'enquête.

L'article 77 de la Charte prévoit dans quelles situations la CDPDJ peut refuser ou cesser d'agir en faveur de la victime. Il est notamment prévu que la CDPDJ peut refuser ou cesser d'agir lorsque la victime a exercé personnellement, pour les mêmes faits, un autre recours. Aucun encouragement à déposer une plainte n'est offert par le personnel de la CDPDJ à la personne victime. Dans le guide de la CDPDJ portant sur cette disposition, on peut lire que :

(...) le recours CNESST/TAT reste dans l'intérêt du plaignant, par sa rapidité et ses chances de résolution. En effet, si le plaignant souhaite poursuivre auprès de la [CDPDJ] en se désistant de son recours CNESST/TAT, il n'est pas certain qu'à l'issue de l'enquête, les preuves soient jugées suffisantes et auquel cas elles le seraient, il n'est pas certain que la [CDPDJ] représente le plaignant devant le TDP. A contrario, le recours au TAT lui permet d'être représenté par un avocat gratuitement et rapidement.

Il semble par ailleurs que la CDPDJ suspend le traitement d'une plainte en présence d'une réclamation pour lésion professionnelle (voir la section 2.1 du présent rapport) ou même simplement en présence d'une lésion professionnelle « qu'elle estime probable », dirigeant la personne vers la CNESST et en expliquant le recours. Ainsi, en présence d'une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST, la CDPDJ considère la plainte comme recevable, mais elle ne la traite pas pour autant, tant que la CNESST n'a pas pris une décision quant à l'opportunité de déférer la plainte au TAT et d'y représenter la personne plaignante. Advenant le rejet de la réclamation, la CDPDJ procède avec le traitement de la plainte. En somme, en l'absence de réclamation pour lésion professionnelle et en présence d'une plainte en vertu de la LNT, la CDPDJ ne poursuivra son intervention que si la personne plaignante insiste sur le fait qu'elle souhaite que la CDPDJ traite sa plainte, et qu'elle se désiste de sa plainte en vertu de la LNT. Ce sera également le cas dans une situation de discrimination avec un volet harcèlement ténu. *De facto*, le harcèlement sexuel devient systématiquement subsumé au harcèlement psychologique⁴⁵⁸.

Dans la section 2.1 du présent rapport, nous avons vu qu'entre 2017 et 2021, un total de 71 plaintes pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail ont été déposées en vertu de la Charte, alors qu'au cours d'une seule année (2021), 125 plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel ont été déposées auprès de la CNESST. Qu'est-ce qui explique alors ce petit nombre de plaintes pour harcèlement sexuel traitées par la CDPDJ? Le personnel de la CDPDJ rencontré a expliqué au Comité qu'outre les délais plus rapides à la CNESST, les autres recours en vertu de la LNT (recours en vertu des articles 122 et 124, notamment) font en sorte que plusieurs personnes plaignantes ont intérêt à poursuivre leur plainte pour harcèlement à la CNESST. De plus, selon ces mêmes personnes participantes, les enquêteurs CNESST-NT n'ont pas le même

⁴⁵⁸ Et ce, malgré le contenu du mémoire déposé par la CDPDJ en 2018 lors de l'étude du projet de loi visant à modifier la LNT: CDPDJ, *Mémoire à la commission de l'économie et du travail de l'Assemblée Nationale - Projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, présenté en mai 2018, en ligne : https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL_176_LNT.pdf.

devoir d'équité procédurale envers les employeurs qu'à la CDPDJ, ce qui a pour effet d'alléger l'enquête sur la plainte.

Selon ATF, CIAFT et Juripop, malgré le protocole mis en place dans la foulée de l'entente, il semble que plusieurs personnes salariées ne soient pas mises au courant de l'entente et de la possibilité de déposer une plainte à la CDPDJ en cas de harcèlement discriminatoire. Selon ces groupes, les personnes se plaignant de harcèlement sexuel en contexte de travail sont, lorsqu'elles appellent à la CDPDJ, systématiquement redirigées vers la CNESST⁴⁵⁹. Le CRARR a indiqué au Comité qu'inversement, des personnes qui appelaient à la CDPDJ n'étaient pas toujours bien informées de leurs droits et possibles recours auprès de la CNESST⁴⁶⁰. Enfin, le CRARR a également déploré les longs délais de traitement au sein de la CDPDJ, ce qui avait pour effet d'influencer le choix du recours entrepris par la personne victime⁴⁶¹. Même son de cloche du côté du GAIHST, qui peine à voir les retombées positives de cette entente de collaboration⁴⁶².

En définitive, il semble que la démarche prévue à l'instruction de travail opérationnalisant l'entente entre la CNESST et la CDPDJ ne soit pas systématiquement suivie par le personnel de la CNESST-NT. Cette conclusion est confirmée par les entretiens menés auprès de celui-ci. Si le personnel des différents paliers d'intervention s'assure de « cocher l'indicateur Charte et/ou H. Sexuel », on s'attarde peu aux recours disponibles auprès de la CDPDJ en vertu de la Charte. Dans tous les cas, dans la mesure où la CNESST, après enquête, propose de représenter la personne victime devant le TAT, on conçoit mal pourquoi celle-ci choisirait d'intenter un recours devant la CDPDJ.

Conformément à l'instruction de travail n° 145, nous sommes d'avis que les différents paliers d'intervention de la CNESST-NT doivent offrir le choix à la personne plaignante de déposer un recours à la CDPDJ en expliquant les avantages et les inconvénients respectifs des deux recours, et ce, dès le stade de la recevabilité.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts causés*

RECOMMANDATION # 35 :

Le Comité recommande que dès maintenant, la CNESST tienne compte, au-delà du délai pour déposer plainte, des règles juridiques susceptibles de faire en sorte que le recours à la CDPDJ en vertu de la Charte soit plus approprié pour la personne victime (par exemple, la possibilité de poursuivre l'auteur du harcèlement).

Le personnel de la CDPDJ rencontré par le Comité a également souligné au Comité que, de son point de vue, les données reçues de la CNESST, malgré la bonne foi de l'organisme, sont peu utiles en raison des limites de leur système informatique. En effet, il est impossible de connaître le motif

⁴⁵⁹ ATF-CIAFT, *supra* note 18, à la p 25.

⁴⁶⁰ CRARR, *supra* note 413, aux pp 5-7.

⁴⁶¹ *Ibid*, aux pp 6 et 8.

⁴⁶² GAIHST, *supra* note 434, à la p 20.

de discrimination invoqué ni de qui le harcèlement provient (supérieur, tiers, etc.). Même l'âge de la personne plaignante n'est pas toujours disponible. Les données transmises par la CNESST seraient donc peu utiles pour faire le portrait de la prévalence du harcèlement sexuel, pour identifier des secteurs à cibler pour la prévention, etc. Du côté de la CDPDJ, d'autres interrogations subsistent. Compte tenu des indicateurs HS et Charte, comment qualifie-t-on le harcèlement sexiste? Aussi, plusieurs dossiers sont réglés en médiation. Qu'advient-il de ceux-ci? Sont-ils comptabilisés? ATF et le CIAFT regrettent également que la CNESST n'ait pas de données plus détaillées et mieux ventilées afin d'identifier et de quantifier les cas de harcèlement discriminatoire, y compris le harcèlement sexuel, parmi les plaintes en harcèlement psychologique⁴⁶³.

- ✓ Réparer les torts causés
- ✓ Rendre cohérent le cadre juridique
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 36 :

Le Comité recommande que la CNESST transmette à la CDPDJ des données de nature à permettre à celle-ci de compiler des données socio-démographiques utiles non seulement sur le nombre, mais aussi sur la nature et la provenance des plaintes.

Que ce soit à la CDPDJ ou à la CNESST, la majorité des plaintes se règlent au stade de la médiation. Il est donc impératif de s'assurer de la promotion et de la protection des valeurs de la Charte à ce stade du traitement des plaintes.

- ✓ Réparer les torts causés
- ✓ Rendre cohérent le cadre juridique
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 37 :

Le Comité recommande que la formation réciproque CDPDJ-CNESST établie dans le cadre de l'entente s'étende à toutes les personnes intervenant dans ces dossiers, du personnel du Service des renseignements aux avocat-es de la DAJ-NT, et ce, sur une base continue.

⁴⁶³ *Ibid*, aux pp 8 et 9.

Section 2.4 Le grief pour harcèlement sexuel dans les milieux de travail syndiqués

Table des matières

2.4.1 Les données recueillies par le Comité	154
2.4.2 Le processus de nomination et la formation des arbitres de griefs.....	155
2.4.3 Les décisions des tribunaux d'arbitrage sur les griefs pour harcèlement sexuel.....	156
2.4.4 Le pouvoir disciplinaire de l'employeur en matière de violences à caractère sexuel.....	157
2.4.5 Les règles de preuve et de procédure lors de l'arbitrage de griefs.....	162
2.4.6 La gestion de l'instance et les délais en matière d'arbitrage de griefs	163
2.4.7 La transparence des conventions collectives au sujet du recours en matière de harcèlement psychologique	166
2.4.8 Le recours à l'encontre du syndicat pour manquement au devoir de représentation	171
2.4.9 Le cas particulier des violences à caractère sexuel lors des instances syndicales	173

En milieu syndiqué, c'est par le dépôt du grief que s'initient tous les recours de la personne salariée, sauf lorsqu'il s'agit de la réclamation pour lésion professionnelle. Si le grief n'est pas résolu, par exemple à l'occasion d'un comité des relations de travail ou par tout autre mécanisme informel, le syndicat pourra soumettre le grief à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit; sinon le grief est déféré à un arbitre choisi par le syndicat et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre⁴⁶⁴.

Dans les milieux de travail syndiqués, les litiges concernant les violences à caractère sexuel se présentent généralement de deux façons. Dans un premier temps, une personne victime ou son syndicat, selon le cas, peut déposer un grief pour harcèlement sexuel (en vertu de la Charte) ou pour harcèlement psychologique à caractère sexuel (en vertu de la LNT). Selon le cas, la personne plaignante aura des éléments distincts à prouver et un délai spécifique pour le dépôt du grief. De plus, les conventions collectives incluent souvent des dispositions négociées sur le harcèlement sexuel, la discrimination interdite, etc. qui peuvent être invoquées au soutien d'un grief. Les dispositions de la LNT sont réputées faire partie de la convention collective⁴⁶⁵ et celles de la Charte font partie du contenu implicite de celle-ci⁴⁶⁶. Dans tous les cas, l'arbitre peut, dans l'exercice de ses fonctions, interpréter ou appliquer une loi dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour décider d'un grief (art 100.12 CT). Ainsi, alors que le système d'arbitrage de griefs était à l'origine le régime conventionnel de l'employeur et du syndicat pour trancher leurs mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective, aujourd'hui, l'arbitre tranche aussi des litiges impliquant notamment les lois du travail, le Code civil et la Charte. Par ailleurs, dans les milieux de travail syndiqués, les litiges concernant le harcèlement sexuel ou les agressions

⁴⁶⁴ *Code du travail*, RLRQ c C-27, art 100 (CT).

⁴⁶⁵ Art 81.20 LNT.

⁴⁶⁶ *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c SEEFPO*, section locale 324, 2003 CSC 42.

à caractère sexuel se terminent très rarement par des sentences arbitrales. Dans la majorité des cas, bien avant le dépôt d'un grief, le syndicat interviendra auprès de l'employeur pour résoudre la situation.

Dans un second temps, certains litiges découlent de la contestation, par le syndicat, d'une mesure disciplinaire imposée par l'employeur à une personne salariée qui a posé des gestes de violence à caractère sexuel. La jurisprudence à ce sujet est plus abondante, et porte surtout sur le principe de gradation des sanctions, c'est-à-dire le principe voulant que la mesure disciplinaire doit être proportionnelle à la gravité de la faute et permettre à la personne salariée de se corriger.

Dans le cadre de nos travaux, nous nous sommes intéressées à ces deux cas de figure, soit le grief pour harcèlement sexuel et le grief contestant une mesure disciplinaire imposée à l'auteur du harcèlement sexuel. Nos recommandations mettent de l'avant surtout des mesures législatives et administratives concernant la formation des arbitres de griefs et notamment de celles et ceux qui entendent un grief soulevant un enjeu de violence à caractère sexuel. Nos recommandations visent aussi à établir des mesures pour mieux gérer l'audition d'un grief pour harcèlement sexuel, et, finalement, pour que les syndicats soient proactifs dans la prise en charge des risques de violence à caractère sexuel lors de leurs instances.

2.4.1 Les données recueillies par le Comité

Précisons d'emblée que nous ne disposons pas de données globales sur les griefs pour harcèlement sexuel ou agression à caractère sexuel ni sur ce qu'il advient de ceux-ci, cette disette étant liée à la nature décentralisée des rapports collectifs de travail.

Nous avons toutefois effectué une revue de la jurisprudence en la matière de violence à caractère sexuel pour la période 2016-2022 en matière de violence à caractère sexuel. Nous avons d'abord recensé les sentences arbitrales portant sur le harcèlement sexuel ou les agressions à caractère sexuel (2016-2022). Nous avons également effectué une revue de la jurisprudence, cette fois-ci non exhaustive, sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur en réponse aux actes de violence à caractère sexuel. Les décisions portant sur les plaintes pour manquement au devoir de représentation en matière de violence à caractère sexuel ont aussi retenu notre attention.

Le ministère du Travail a également fourni au Comité des données portant sur les délais en matière arbitrale.

Au cours de ses travaux, le Comité a établi des liens de collaboration avec la Conférence des arbitres du Québec⁴⁶⁷, un organisme qui regroupe sur une base volontaire la vaste majorité de la centaine d'arbitres de grief œuvrant au Québec. Nous avons également échangé avec le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), plus particulièrement avec les membres du Sous-comité sur l'arbitrage. Le CCTM, qui joue un rôle stratégique « en soutenant le dialogue et la concertation entre les acteurs du milieu », réunit les associations patronales et syndicales les plus représentatives au Québec ainsi que le Ministère du Travail⁴⁶⁸.

Lors de la consultation publique, nous avons entendu des représentations tant patronales que syndicales sur le traitement du harcèlement sexuel dans le cadre des rapports collectif de travail. Nous avons aussi reçu des soumissions de plusieurs travailleuses syndiquées victimes de

⁴⁶⁷ En ligne : conference-des-arbitres.qc.ca/.

⁴⁶⁸ Québec (Ministère du Travail), *Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, en ligne : www.travail.gouv.qc.ca/a-propos/comite-consultatif-du-travail-et-de-la-main-doeuvre/.

harcèlement sexuel qui se jugeaient mal représentées par leur syndicat. Des groupes communautaires, notamment le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et Action travail des femmes (ATF), ont également fait des représentations concernant la mise en œuvre du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement dans les milieux syndiqués.

En guise d'entrée en matière, dans les paragraphes qui suivent, nous verrons plus en détail ce qu'est un « tribunal d'arbitrage » ou en d'autres termes, comment les arbitres chargés de décider de l'ensemble des droits des personnes syndiquées en viennent à jouer ce rôle.

2.4.2 Le processus de nomination et la formation des arbitres de griefs

En principe, le choix de l'arbitre repose sur le libre choix des parties⁴⁶⁹. Pour faciliter ce choix, la Conférence des arbitres affiche sur son site Internet un bottin des arbitres comportant des offres de services.

La procédure de règlement des griefs et de nomination des arbitres est généralement prévue à la convention collective conclue entre le syndicat et l'employeur. Lorsque la convention collective y pourvoit et que les parties y donnent suite, l'arbitre de grief est nommé selon les règles qui y sont prévues. Sinon, l'arbitre est choisi par les parties ou, si elles ne s'entendent pas, par le ministre du Travail à partir de la liste des arbitres qu'il dresse après consultation du CCTM⁴⁷⁰. La rémunération des arbitres est déterminée par Règlement⁴⁷¹.

La *Loi sur le ministère du travail*⁴⁷² prévoit que le CCTM doit diffuser une Politique générale concernant la confection et la gestion de la liste d'arbitres⁴⁷³. Cette politique prévoit notamment ce qu'il en est :

- du processus de recrutement (à la suite d'une analyse des besoins et selon des critères d'évaluation tels : (posséder 10 ans d'expérience en relations du travail et une connaissance et une maîtrise de certains sujets dont les règles de justice naturelle et les lois pertinentes));
- des règles de nomination (entrevue de sélection et confiance des parties);
- des conditions annuelles de maintien (agir avec diligence, délais raisonnables pour rendre une décision, fournir les renseignements relatifs à la procédure suivie et accepter un nombre prévu de mandats);
- des conditions triennales de réinscription (nombre de décisions rendues, nombre de mandats reçus, obligation de formation continue de 45 heures);
- de certaines balises (respect de la conduite professionnelle, impartialité, etc.).

L'article 44 de la Politique du CCTM présente un intérêt particulier en ce qu'il s'attarde à la question de la formation des arbitres :

Exceptionnellement, et après consultation de la Conférence des arbitres du Québec, le CCTM peut déterminer une activité de formation que tous les arbitres doivent suivre

⁴⁶⁹ Art 100 CT.

⁴⁷⁰ Arts 77 et 110 CT.

⁴⁷¹ *Règlement sur la rémunération des arbitres*, RLRQ c-27, r 6.

⁴⁷² RLRQ c M-32.2.

⁴⁷³ *Ibid.*, art 12.2; Québec (MTESS), *Politique générale du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres*, 15 février 2017, en ligne : www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Politique_generale_du_CCTM.pdf.

en raison d'une réforme législative ou réglementaire majeure affectant l'exercice de leurs fonctions et ce, pour demander leur réinscription au terme de la période de référence en cours. À cette fin, le CCTM :

- a) fixe la durée de l'activité et le délai imparti pour la suivre;
- b) identifie les formateurs, les organismes ou les établissements autorisés à offrir les activités;
- c) détermine le nombre d'heures de formation reconnues aux fins de la période de référence.

Par ailleurs, nous avons appris qu'un certain nombre d'arbitres ne font pas partie de la Liste des arbitres, entre autres parce qu'ils et elles ne respectent pas ou ne respectent plus les exigences imposées par la Politique du CCTM.

Or, même si le choix de l'arbitre repose sur le libre choix des parties, cela pose problème « dans un contexte où l'arbitre n'agit plus uniquement comme le juge des parties, mais est appelé à dire le droit du pays »⁴⁷⁴, en l'espèce, le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel. Lors de la consultation, des représentants patronaux nous ont dit que les arbitres de griefs ne disposent pas toujours de la formation nécessaire pour gérer ce type de recours⁴⁷⁵. En effet, comme peu de dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel se rendent en arbitrage, les arbitres sont peu habitués aux particularités de ces recours⁴⁷⁶

Le Comité a donc consulté la jurisprudence pour voir si l'on y trouvait des échos à ces propos.

2.4.3 Les décisions des tribunaux d'arbitrage sur les griefs pour harcèlement sexuel

Entre janvier 2016 et décembre 2022, nous avons répertorié seulement deux sentences arbitrales découlant de griefs portant sur des situations de harcèlement sexuel. Dans un cas, le grief portait sur une situation de harcèlement psychologique initié après le refus d'une avance sexuelle. Dans l'autre cas, le grief visait des agressions et des inconduites sexuelles s'étant déroulées sur une période de 20 ans⁴⁷⁷. Les deux griefs visaient des situations factuelles fort singulières survenues dans un contexte universitaire; les deux ont été rejetés. Comme nous l'avons déjà souligné en introduction, ce résultat ne signifie pas qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel ni d'agression à caractère sexuel dans les milieux de travail syndiqués, seulement que les parties sont arrivées elles-mêmes à traiter la question.

⁴⁷⁴ Jean Bernier, « L'arbitrage de griefs : un système de justice privé ou public? » (2012) 53:1 Cahiers de droit 161, au para 16.

⁴⁷⁵ Consultations dans le domaine de la construction, associations patronales, 2 septembre 2022.

⁴⁷⁶ Plusieurs intervenant-es nous ont partagé souhaiter que les arbitres de grief reçoivent une formation et un encadrement quant aux violences à caractère sexuel et des actes discriminatoires : Consultations dans le domaine de la construction, associations patronales, 2 septembre 2022; FTQ, *supra* note 435; Action travail des femmes (ATF), *Synthèse des analyses et recommandations portant sur les violences et la discrimination systémique vécus par les travailleuses dans le secteur de la construction au Québec*, Avis présenté au Comité, juin 2022.

⁴⁷⁷ *Université de Sherbrooke et Syndicat des chargées et des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCUS)*, (Madame FL), 2019 QCTA 77; *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) et Université de Montréal (griefs individuels)*, 2022 QCTA 327.

D'entrée de jeu, il convient de souligner que dans des décisions où l'arbitre rejette un grief alléguant de la violence à caractère sexuel, on retrouve souvent l'extrait suivant qui relate les motifs énoncés par le juge Jean-Louis Beaudoin dans la décision *Habachi* de la Cour d'appel. C'est le cas du premier grief étudié. Pour minimiser l'importance de l'unique avance sexuelle alléguée (soit la proposition par un homme en situation de pouvoir vis-à-vis la plaignante que celle-ci se présente devant sa caméra Skype dévêtue lors d'un échange de « plaisanteries »), l'arbitre cite le passage suivant du jugement *Habachi* :

Je ne pense pas par contre que l'on puisse, en droit, qualifier de harcèlement une simple blague, un simple geste, une simple parole, une simple tentative de flirt ou une simple insinuation à connotation sexuelle, à moins évidemment, hypothèse toujours possible, que ceux-ci soient d'une exceptionnelle gravité. La présence d'une protection législative contre des abus qui, sans aucun doute, méritent sanction, ne doit pas être banalisée et, pour autant, empêcher les contacts sociaux tolérables et courants. Le rôle de la loi n'est pas de réprimer le mauvais goût, mais seulement les conduites socialement intolérables.⁴⁷⁸

À notre avis, les motifs de la majorité, dans cette décision rédigée il y a plus de vingt ans, banalisent la violence à caractère sexuel. « [U]ne simple tentative de flirt ou une simple insinuation à connotation sexuelle » peut, selon le contexte (par exemple provenant du patron) rendre le milieu de travail néfaste. Autrement dit, il s'agit peut-être de contacts sociaux « courants », mais non pas pour autant « tolérables » ni simplement de « mauvais goût ». En fait, le harcèlement sexuel est l'exemple paradigmatique d'un comportement prohibé par la loi mais toléré sur le plan social⁴⁷⁹. C'est justement à ce paradoxe que l'ensemble des recommandations du Comité s'attaque.

Bref, cela démontre que les règles établies depuis longue date par la jurisprudence peuvent, elles aussi, comporter des messages de banalisation des violences à caractère sexuel, d'où la nécessité d'une sensibilisation et d'une vigilance à cet égard.

2.4.4 Le pouvoir disciplinaire de l'employeur en matière de violences à caractère sexuel

Quant aux griefs contestant la mesure disciplinaire imposée à l'auteur du harcèlement sexuel, nous avons recensé près d'une vingtaine de décisions depuis 2016. Lorsque l'employeur sanctionne une personne salariée, il doit s'assurer que la mesure disciplinaire est proportionnelle

⁴⁷⁸ *Habachi c. Commission des droits de la personne*, [1999] RJQ 2522, cité au para 256 de *Université de Sherbrooke et Syndicat des chargées et des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS)*, (Madame FL), 2019 QCTA 77. Voir aussi, au sujet de remarques et gestes racistes qui ont été prouvés mais qui n'ont pas été considérés comme faisant partie d'une conduite vexatoire : *Syndicat des métallos, section locale 9399 et ArcelorMittal Produits longs Canada (St-Patrick) (Mustafa Kaya)*, 2021 QCTA 483.

⁴⁷⁹ MacKinnon, *supra* note 386.

à la gravité de la faute et qu'elle permette à la personne salariée de se corriger⁴⁸⁰; il s'agit là du principe de gradation ou de progression des sanctions⁴⁸¹.

Dans un contexte où la société est de moins en moins tolérante envers la violence à caractère sexuel, la reconnaissance de sa gravité intrinsèque dans le cadre du travail va en grandissant. En avril 2022, la Cour d'appel de l'Ontario⁴⁸² a statué qu'une seule occurrence de harcèlement ou d'attouchement sexuel – en l'espèce, une tape sur les fesses d'une collègue – était suffisante pour constituer une cause juste et raisonnable de congédiement⁴⁸³. En 2021, réitérant qu'un attouchement non consenti effectué intentionnellement et dans un dessein à caractère sexuel constitue une agression à caractère sexuel, et donc un manquement grave, la Cour d'appel de l'Alberta a rendu une décision semblable⁴⁸⁴.

De façon générale, au Québec comme ailleurs, en matière disciplinaire, lorsqu'il s'agit d'un manquement aux consignes visant la santé et la sécurité du travail, la jurisprudence accorde une

⁴⁸⁰ Sandra Daudelin et Gilles Trudeau, « Fascicule 27, Rupture à l'initiative de l'employeur pour des motifs tenant au salarié » au n° 37 dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, *JCQ Rapports individuels et collectifs du travail*. Voir aussi CNESST, *Guide pratique de l'employeur. Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail*, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/harcelement-psychologique-ou-sexuel-au-travail.pdf, à la p 16.

⁴⁸¹ Pour illustrer ce point, des arbitres et des juges du TAT ont déjà remplacé par une suspension le congédiement d'une personne ayant posé des gestes de harcèlement sexuel ou commis une agression sexuelle en milieu de travail, mais qui cumulait plusieurs années d'ancienneté ou dont le dossier disciplinaire était autrement vierge. Voir, par exemple : *Syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation de Laurentides-Lanaudière (SPPÉLL) c Commission scolaire des Samares*, 2017 CanLII 25357 (TA), au para 430 (des paroles à caractère sexuel méritent plus qu'une simple réprimande vu le contexte dans lequel elles ont été prononcées, mais un congédiement est trop sévère et l'arbitre y substitue donc une suspension de 3 mois). Voir aussi : *Syndicat des enseignant(e)s de Pearson et Commission scolaire Lester-B-Pearson (Gary Lindner)*, 2019 QCTA 180 (une suspension de 20 jours pour des gestes d'agression sexuelle à l'égard de deux collègues est jugée appropriée en raison de la gravité des gestes reprochés et de leur impact sur les personnes victimes, et ce, malgré les 20 années d'ancienneté du salarié et son dossier disciplinaire vierge. À noter que l'arbitre n'avait pas à se prononcer sur le caractère raisonnable d'un hypothétique congédiement dans ces circonstances). Selon d'autres décisions, toutefois, l'employeur peut recourir directement au congédiement afin de sanctionner des gestes ou paroles de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle lorsque ces gestes ou paroles entraînent une rupture du lien de confiance (voir *PSAMSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)* et *CIUSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean (Richard Sergerie)*, 2020 QCTA 320, aux para 96 à 100; *Derzsi c 3588025 Canada inc*, 2021 QCTAT 4363, au para 106; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC Entrepôt (CSN) et Groupe Jean Coutu (PJC) inc (Michel Dugas)*, 2016 QCTA 605, aux para 168 à 173; *Syndicat des employées et employés de l'Hôtel Delta Québec (CSN) et Hôtel Delta Québec (société en commandite Opération Chip Reit no 22), (Claud Cardinal)*, 2011 SOQUIJ AZ-50718887 (TA), aux para 35 à 37) ou encore, si la preuve démontre qu'il s'agit du harcèlement psychologique au sens de la LNT : *Syndicat des employés et employées de Gaz Métro inc. (CSN) et Société en commandite Gaz Métro (Francis Ménard)*, 2016 QCTA 513.

⁴⁸² *Render v ThyssenKrupp Elevator (Canada) Limited*, 2022 ONCA 310.

⁴⁸³ Et ce, peu importe le nombre d'années de service de la personne harceuse, et que son dossier disciplinaire soit vierge ou non : *Render v ThyssenKrupp Elevator (Canada) Limited*, 2022 ONCA 310 aux para 45 et 64-70. Notons aussi qu'une atmosphère de camaraderie et de taquineries n'excuse en rien la commission d'un attouchement sexuel : *Ibid*, aux para 41, 42 et 70.

⁴⁸⁴ *AG Growth International Inc v Dupont*, 2021 ABQB 663. Dans cette affaire, le mis en cause contestait en vain son congédiement après qu'il a soulevé le chandail en coton ouaté de sa collègue, exposant sa peau jusqu'à son soutien-gorge.

grande latitude à l'employeur. Rappelons que depuis 2021, la LSST impose une obligation explicite à l'employeur de protéger les travailleuses et travailleurs de la violence à caractère sexuel sur le lieu de travail (voir la section 3.1 de ce rapport).

En somme, en droit québécois, le harcèlement sexuel constitue une faute grave justifiant une sanction sévère pouvant aller jusqu'au congédiement⁴⁸⁵, et ce, autant devant un arbitre de grief que devant le TAT⁴⁸⁶.

Par ailleurs, notre lecture de la jurisprudence arbitrale nous a amenées à constater que certaines décisions entraînent néanmoins une troublante banalisation des violences à caractère sexuel. Par exemple, dans un grief contestant des suspensions de plusieurs semaines imposées par l'employeur, on apprend que les travailleurs d'une usine avaient pour coutume d'arroser, dans un contexte « amical », les étudiant·es qui avaient été embauché·es pour la période estivale. Alors qu'il s'agissait d'une étudiante de 19 ans, deux travailleurs l'ont immobilisée de force par terre (tellement qu'elle en a perdu ses bottes) pendant que deux autres travailleurs l'arrosaient⁴⁸⁷. La travailleuse victime a qualifié l'incident d'agression à caractère sexuel, proposition que l'arbitre a écartée du revers de la main, réduisant de quatre à une semaine ou annulant entièrement les suspensions imposées par l'employeur.

Dans un autre grief, contestant cette fois-ci un congédiement, la réaction de la travailleuse victime ne correspondait pas, selon l'arbitre, à celle de la « victime parfaite ». En effet, la travailleuse victime âgée de 19 ans, employée temporaire, recevait des propositions sexuelles explicites et persistantes du mis en cause (34 ans) par messages textes. Elle y répondait par des refus non équivoques se terminant par des « LOL »⁴⁸⁸ ou des émoticônes. L'arbitre s'est servi de cette façon imagée de terminer ses messages textes pour conclure que, malgré sa plainte pour harcèlement sexuel, la victime n'en était pas réellement offusquée. Déplaçant sur la travailleuse victime la responsabilité pour faire cesser la violence à caractère sexuel, il note que si celle-ci « avait été à

⁴⁸⁵ PPSAMSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN) et CIUSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean, 2020 QCTA 320; Syndicat des intervenants en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ) et Centre de la petite enfance les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec (Régis Laberge), 2019 QCTA 356. Toutefois, voir a contrario des décisions plus anciennes dont *Bombardier inc et Association internationale des machinistes et des travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712 (Paulo David Lobo)*, 2016 QCTA 100. Il n'en sera pas nécessairement de même lorsqu'il s'agit de commentaires sexistes plutôt que gestes à caractère sexuel : *Molloy c Hertz Canada Limited*, 2021 QCTAT 62, aux para 44 à 46 (une politique d'entreprise édictant la « tolérance zéro » en matière de harcèlement sexuel ne lie pas le tribunal : l'employeur doit respecter le principe de progression des sanctions).

⁴⁸⁶ *Thivierge et Ville de Thetford Mines*, 2017 QCTAT 135; *Tyco Feu et sécurité intégrés et Fraternité internationale des ouvriers en électricité (Konstantinos Charehalakis)*, 2017 QCTA 531.

⁴⁸⁷ *Domtar inc, Usine de Windsor et Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc (CSN)*, (grief syndical), 2018 QCTA 165. Selon l'arbitre, « l'arrosage, qui se voulait un jeu amical, pour souligner la fin de son stage d'été, ne s'est pas déroulé comme prévu. Les deux instigateurs de l'arrosage, messieurs Maurice et McCourt, ont eu la mauvaise idée de retenir mademoiselle M..., sans l'avertir, avant que messieurs Richer et Richard ne l'arrosent. Ainsi, plutôt que de se limiter à un lancement d'eau, messieurs Maurice et McCourt ont plutôt immobilisé celle-ci : monsieur Maurice la prenant par les poignets et monsieur McCourt, par les jambes, avant l'arrosage qui s'en est suivi. Mademoiselle M... s'est retrouvée ainsi retenue et étendue au sol. Sa réaction a été très violente. Selon son témoignage, elle se débattait avec ses bras et ses pieds. Elle criait fort et disait qu'elle ne voulait pas être retenue. Elle ajoutait : "j'ai dit que je ne voulais pas, à partir du moment où ils ont mis la main sur moi. C'était plus une blague à partir de ce moment-là" ». (para 181-185, nous soulignons).

⁴⁸⁸ "LOL" signifie « laugh out loud ».

ce point importunée par les messages à caractère sexuel de M. Lobo, elle aurait en tout temps pu "bloquer" celui-ci afin de ne plus recevoir de messages de sa part, ce qu'elle n'a jamais fait »⁴⁸⁹. Il a donc remplacé le congédiement par une longue suspension. Dans ce cas, l'arbitre s'est montré peu sensible à la situation de la jeune femme qui tentait de repousser des avances sexuelles tout en ayant la charge émotionnelle de maintenir une relation cordiale avec un collègue qui avait plus de pouvoir qu'elle. D'autant plus que l'arbitre a souligné que le mis en cause « avait un dossier disciplinaire vierge et [que] nul n'a contesté la qualité de son travail, ce qui démontre qu'il était un bon employé » [sic]⁴⁹⁰.

Si ces exemples font état d'un certain courant de jurisprudence, en revanche, d'autres sentences arbitrales prennent au sérieux les violences à caractère sexuel. Qualifiant d'agression à caractère sexuel le fait de tirer les cheveux d'une collègue en tenant des propos sexuels, une arbitre écrit, dans une sentence arbitrale récente : « Tout geste qui porte atteinte à la dignité et l'intégrité d'une personne est habituellement sanctionné sévèrement »⁴⁹¹ et confirme la suspension de 20 jours imposée par l'employeur. Dans une autre affaire, malgré le fait qu'une des collègues visées par les blagues à caractère sexuel et les photos sexuelles transmises par le plaignant avait répliqué à celui-ci en chantant une chanson grivoise, l'arbitre ne tombe pas dans le piège de la recherche de la « victime parfaite »⁴⁹² et confirme le congédiement du plaignant par l'employeur.

En 2003, dans l'affaire *Parry Sound*, la Cour suprême a décidé que l'arbitre de griefs avait juridiction exclusive pour décider les litiges portant sur les droits fondamentaux des personnes salariées dans le cadre de leur travail. La Cour a reconnu que la Commission des droits de la personne – en l'espèce, celle de l'Ontario – possédait vraisemblablement une plus grande expertise que les arbitres des griefs en matière de violations des droits de la personne, mais a souligné que cela pouvait évoluer au fur et à mesure que les tribunaux d'arbitrage seraient appelés à se prononcer sur de telles questions⁴⁹³.

Vingt ans plus tard, au Québec, la diversité d'approches parmi les arbitres de griefs saisis de litiges en lien avec les violences à caractère sexuel suggère que l'expertise a évolué de façon disparate d'un.e arbitre à l'autre. Cela soulève la question de la pertinence d'une norme voulant que tous les arbitres disposent d'une formation de base pour s'assurer d'une approche plus cohérente en matière de violences à caractère sexuel, et par le fait même, que le droit fondamental des femmes syndiquées à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel soit mis en œuvre de façon plus constante.

⁴⁸⁹ *Domtar inc, Usine de Windsor et Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc (CSN), (grief syndical)*, 2018 QCTA 165, au para 171.

⁴⁹⁰ *Bombardier inc et Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712 (Paulo David Lobo)*, (T.A., 2016-02-18), 2016 QCTA 100 au para 172.

⁴⁹¹ *Syndicat des enseignant(e)s de Pearson et Commission scolaire Lester-B-Pearson (Gary Lindner)*, 2019 QCTA 180, au para 79.

⁴⁹² « Madame D..., le tribunal a pu l'observer, n'a pas froid aux yeux et n'est pas du genre à se laisser faire, elle a répliqué, il est vrai, aux obscénités de Monsieur Sergerie par des propos et images crus, d'accord. Mais il n'en demeure pas moins que son témoignage mérite d'être cru : les agissements du plaignant à son endroit l'ont rendue mal à l'aise, elle a trouvé cette conduite tout à fait inacceptable » : *PPSAMSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN) et CIUSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean (Richard Sergerie)*, 2020 QCTA 320, au para 42.

⁴⁹³ *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c SEEFPO, section locale 324*, 2003 CSC 42, au para 53.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Éviter la victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 38 :

Pour améliorer la qualité et la cohérence des décisions des tribunaux d'arbitrage en matière de violence à caractère sexuel, le Comité recommande que le CCTM :

- se prévale de l'article 44 de sa Politique pour déterminer que tous les arbitres doivent suivre une activité de formation sur les violences à caractère sexuel;
- tienne compte du besoin que les arbitres soient formé·es en matière de violence à caractère sexuel lors de son processus de recrutement et plus particulièrement lors de l'analyse des besoins ainsi que lors de la détermination des critères d'évaluation des candidat·es;
- s'assure que la formation des arbitres comprenne un volet sur les recommandations 143 à 145 (salles d'attente séparées, utilisation d'un paravent ou autre mesure d'aide au témoignage, programme de préparation au témoignage) du Rapport *Rebâtir la confiance*. Voir l'Encadré à ce sujet un peu plus loin.

Concernant le dernier point de la Recommandation précédente, advenant que les parties elles-mêmes, à l'aide de l'arbitre, ne puissent pas identifier les locaux et convenir des aménagements et des arrangements nécessaires, le Comité recommande que le CCTM prenne les arrangements nécessaires pour que l'audience d'un grief soulevant un enjeu de violence à caractère sexuel puisse avoir lieu dans des locaux appropriés, par exemple dans les bureaux du TAT.

De plus, le Comité recommande que tout grief soulevant une question de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel soit obligatoirement entendu par un·e arbitre ayant été formé·e en la matière, et ce, compte tenu du caractère fondamental du droit en jeu.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Éviter la victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 39 :

Le Comité recommande que l'article 77 CT soit modifié par l'ajout d'un troisième alinéa :

77. Dans les 10 jours de la réception de l'avis prévu par l'article 75, les parties doivent se consulter sur le choix de l'arbitre; si elles s'entendent, le ministre nomme à ce poste la personne de leur choix. À défaut d'entente, le ministre le nomme d'office.

Un arbitre nommé d'office est choisi sur une liste dressée annuellement par le ministre après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre visé à l'article 12.1 de la Loi sur le ministère du Travail (chapitre M-32.2). Le ministre peut, de la même manière, modifier la liste en cours d'année.

Dans tous les cas, l'arbitre nommé par le Ministre pour entendre un grief soulevant une question de violence à caractère sexuel doit avoir suivi l'activité de formation en matière de violence à caractère sexuel déterminée par la Politique du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

2.4.5 Les règles de preuve et de procédure lors de l'arbitrage de griefs

Qu'il s'agisse d'un grief pour harcèlement sexuel ou d'un grief contestant une mesure disciplinaire imposée à l'auteur du harcèlement sexuel, la personne victime sera vraisemblablement appelée à témoigner devant l'arbitre. Comme la preuve du harcèlement sexuel repose souvent sur l'évaluation de la crédibilité respective de la personne victime et du mis en cause, la personne victime peut s'attendre à être contre-interrogée, entre autres mais pas exclusivement sur les détails précis entourant les gestes de violence à caractère sexuel en litige.

Lors de la consultation, des associations syndicales et patronales, dont notamment le Conseil du patronat du Québec (CPQ), nous ont confié à quel point le processus peut être pénible pour une personne victime, que ce soit pour faire reconnaître ses propres droits (dont celui à un milieu de travail exempt de harcèlement) ou dans le cadre d'audiences où le mis en cause conteste une sanction reçue en raison du harcèlement à caractère sexuel qu'il aurait commis. Dans toutes ces situations, la personne victime vit beaucoup de stress, d'anxiété et d'inquiétude quant à son passage devant l'arbitre; elle craint d'avoir à croiser son harceleur ou son agresseur ou de se retrouver dans la même pièce que lui, elle appréhende le contre-interrogatoire qui lui fera revivre des moments éprouvants et remettra en question sa crédibilité, etc. Vu ce contexte, les recommandations 143 à 145 du Rapport *Rebâtir la confiance* démontrent toute leur pertinence. Qui plus est, depuis la pandémie, la possibilité de témoigner par visioconférence s'ajoute à l'utilisation du paravent comme mesure d'aide au témoignage.

Tirées du Rapport *Rebâtir la confiance*, Recommandations 143 à 146 :

143. Prévoir que le programme de préparation au témoignage puisse s'adapter à différents champs de droit et être systématiquement offert à toute personne victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale, indépendamment du forum juridique.

144. S'assurer que les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale aient accès à des salles d'attente séparées dans toutes les institutions juridiques concernées.

145 : S'assurer que les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale aient accès à des mesures d'aide au témoignage, dans toutes les sphères du droit.

146 : Modifier la règle de la pertinence de la preuve de manière à exclure l'introduction des mythes et préjugés dans l'évaluation de la crédibilité de la victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Éviter la victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 40 :

Le Comité recommande que la Conférence des arbitres du Québec adopte un Guide des meilleures pratiques en matière de traitement des litiges ayant une composante en lien avec les violences à caractère sexuel et affiche sur son site Internet les arbitres ayant une sensibilité ainsi qu'un intérêt pour les litiges impliquant les violences à caractère sexuel.

Enfin, étant donné que les arbitres de griefs ne suivent pas des règles de preuve et de procédure codifiées, la Recommandation 146 du Rapport *Rebâtir la confiance* doit plutôt être opérationnalisée, le cas échéant, par la formation des arbitres au sujet des mythes et préjugés concernant les violences à caractère sexuel ainsi que leurs effets sur les personnes victimes de telles violences⁴⁹⁴.

2.4.6 La gestion de l'instance et les délais en matière d'arbitrage de griefs

Historiquement, l'objectif de l'institution arbitrale visait à permettre la mise en œuvre d'« une justice de proximité » caractérisée par la souplesse et la rapidité, ainsi que l'accessibilité « sur le plan du libre choix, des coûts et aussi des délais »⁴⁹⁵. Or, l'accessibilité de l'arbitrage des griefs soulève aujourd'hui des interrogations⁴⁹⁶.

Les délais associés au processus arbitral ont souvent été dénoncés⁴⁹⁷. Dans les deux griefs impliquant un enjeu de harcèlement sexuel que nous avons repérés, les délais entre le dépôt du grief et la décision étaient respectivement de deux ans et cinq mois⁴⁹⁸ et de trois ans et deux mois⁴⁹⁹.

Selon des données obtenues du Ministère du Travail⁵⁰⁰, entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022, 21 décisions ont été rendues en matière de harcèlement, tous motifs confondus (les griefs pour harcèlement sexuel ne sont pas identifiés en tant que tels). Les délais entre la soumission d'un grief à l'arbitrage et une décision de l'arbitre étaient en moyenne de 739 jours

⁴⁹⁴ Voir plus haut dans la présente section, de même que la section 7.3 de ce rapport sur la formation.

⁴⁹⁵ Bernier, *supra* note 474, au para 29.

⁴⁹⁶ *Ibid*, Gilles Trudeau, « L'arbitrage des griefs au Canada : Plaidoyer pour une réforme devenue nécessaire » (2005) 84 La Revue du Barreau canadien 249, en ligne : papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/2523; Gérard Notebaert, « Faut-il réformer le système de l'arbitrage de griefs au Québec? » (2008) 53 RD McGill 103, en ligne : lawjournal.mcgill.ca/wp-content/uploads/pdf/1776992-Notebaert.pdf.

⁴⁹⁷ Patrice Jalette, Mélanie Laroche et Gilles Trudeau, dir, *La convention collective au Québec*, 3^e éd, Montréal, Chenelière Éducation, 2017, aux pp 155 et suivantes.

⁴⁹⁸ *Université de Sherbrooke et Syndicat des chargées et des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS), (Madame FL)*, 2019 QCTA 77 : du 30 octobre 2015 au 26 février 2019.

⁴⁹⁹ *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) et Université de Montréal (griefs individuels)*, 2022 QCTA 327 : du 29 mai 2019 au 29 juillet 2022.

⁵⁰⁰ Voir les Tableaux confectionnés par le MTESS à l'Annexe I du présent rapport.

(approximativement 2 ans), avec un délai moyen de 992 jours dans le secteur privé (approximativement 2 ans et demi)⁵⁰¹ et de 676 jours dans le secteur public (près de deux ans)⁵⁰². Pour les griefs en général, ce délai était semblable, soit de 803 jours (un peu plus de deux ans et deux mois).

La période entre l'envoi à l'arbitrage d'un grief et la décision de l'arbitre peut être découpée en quatre étapes : la nomination de l'arbitre, la date de la première journée d'audience, la date de la dernière journée d'audience et la date de la décision de l'arbitre. Le délai moyen pour la nomination de l'arbitre dans le secteur privé était de 279 jours, et dans le secteur public, de 75 jours. Quant au délai entre la nomination de l'arbitre et la première journée d'arbitrage, il était de 605 jours (20 mois) dans le secteur privé et de 281 jours (9 mois) dans le secteur public.

Au moment de l'audience du grief, la tendance s'inverse. Dans le secteur privé, les jours d'audience se sont étendus sur une période de 31 jours en moyenne, alors que dans le secteur public, l'audience du grief s'est étendue sur 222 jours (sept mois et demi). Alors que dans le secteur privé, avec quatre griefs entendus dans cette période, les auditions duraient en moyenne 2 jours, celles du secteur public (17 griefs) duraient en moyenne 4 jours. Ensuite, concernant la période globale entre la nomination de l'arbitre et la décision, les délais pour les deux secteurs se rapprochent, avec un délai de 691 jours dans le secteur privé et un délai de 555 jours dans le secteur public pour une moyenne combinée de 581 jours (19 mois).

À partir du 1^{er} avril 2022, dans le secteur privé, les délais s'allongent encore. Dans les deux décisions rendues, le délai moyen entre l'envoi à l'arbitrage d'un grief et une décision de l'arbitre était de 1 167 jours (plus de 3 ans). En revanche, dans le secteur public, ce délai moyen a baissé de 30%, se situant maintenant à 468 jours (approximativement 15 mois) pour les trois décisions rendues.

Comme le souligne le professeur Gilles Trudeau, ces délais sont souvent tributaires des parties au litige, soit le syndicat et l'employeur⁵⁰³. En effet, plusieurs étapes du délai global, soit le délai entre l'envoi à l'arbitrage du grief et la décision de l'arbitre, échappent au contrôle de l'arbitre. C'est notamment le cas pour ce qui est du délai avant sa nomination, ou lorsque les parties ne sont pas disponibles lors de la fixation de dates d'audience. Dans d'autres cas, ces délais résultent du fait que la personne plaignante se trouve dans l'incapacité de procéder à l'audition car elle est malade, ce qui arrive régulièrement en matière de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail. Un délai qui, lui, relève de l'arbitre est celui entre la dernière journée d'audience et la transmission de sa décision. Ce délai était de 58 jours dans le secteur privé et de 55 jours dans le secteur public (un peu moins de 2 mois), soit un délai tout à fait raisonnable dans les deux cas.

⁵⁰¹ Dans le secteur privé, en 2020-2021, ce délai était plutôt de 484 jours (un an et 4 mois) (9 décisions).

⁵⁰² Pour le secteur public, en ce qui concerne les délais globaux moyens en 2021-2022, l'on note une nette amélioration. En effet, l'année précédente, avec 21 décisions portant sur des griefs pour harcèlement, le délai moyen entre l'envoi à l'arbitrage du grief et une décision de l'arbitre était de 1 305 jours (plus de 3 ans et demi). On pourrait être tenté d'y voir l'effet de la pandémie, mais pour l'année 2019-2020, avec 23 griefs pour harcèlement, ce délai était semblable, soit de 1201 jours.

⁵⁰³ Jalette, Laroche et Trudeau, *supra* note 497, à la p 156.

À l'instar des délais d'arbitrage en général, pour les rares griefs pour harcèlement sexuel, les délais d'arbitrage sont liés à des causes multiples⁵⁰⁴, incluant parfois, comme nous avons déjà souligné, le fait que la personne plaignante soit incapable de procéder à l'audition compte tenu de son état de santé. En cas de contestation devant le TAT de la décision de la CNESST portant sur la réclamation pour lésion professionnelle de la personne victime, il peut aussi arriver que les parties procèdent d'abord avec l'audition devant le TAT avant de fixer une date pour l'audition du grief.

Par ailleurs, une fois que la volonté des deux parties de procéder à l'audition d'un grief pour harcèlement sexuel est concrétisée, le nombre de journées d'audition et l'étalement de celles-ci dans le temps peuvent avoir des effets préjudiciables sur les personnes victimes. Nous sommes d'avis que la tenue d'une conférence de gestion d'instance permettrait un fonctionnement plus efficace lors de l'audience elle-même et, en même temps, une meilleure planification des journées d'audition supplémentaires.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Éviter la victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 41 :

Afin de contribuer à la réduction des délais, le Comité recommande que les arbitres de grief convoquent systématiquement des conférences préparatoires lors de l'audition des griefs pour harcèlement sexuel ou à la suite d'agression à caractère sexuel. À l'instar de ce que prévoit la LITAT (art 27), cette conférence préparatoire aurait pour but :

1. De définir les questions à débattre lors de l'audience;
2. d'évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
3. d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
4. de planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audience;
5. d'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
6. d'examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audience.

De même, toujours selon ce qui est prévu dans la LITAT, les ententes, admissions et décisions intervenant lors de la conférence préparatoire doivent lier les parties⁵⁰⁵.

⁵⁰⁴ Kevin Banks, Richard Chaykowski et George Slotsve, "Labour Rights Arbitration in Canada: An Empirical Investigation of Efficiency and Delay in a Changed Legal Environment", (2020) 22 Canadian Labour and Employment Law Journal 231. Voir aussi Bernier, *supra* note 474, aux para 69-73.

⁵⁰⁵ Art 28 LITAT.

2.4.7 La transparence des conventions collectives au sujet du recours en matière de harcèlement psychologique

Lors de la consultation publique, nous avons entendu que plusieurs conventions collectives ne reproduisent pas les dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique (art 81.20 LNT). Pour en savoir plus sur cet enjeu, nous avons donc procédé à l'analyse d'un certain nombre de conventions collectives.

Avant d'aller de l'avant avec la présentation de notre analyse, une précision s'impose. Nous avons exposé le fait que les dispositions de la LNT sont réputées faire partie de la convention collective⁵⁰⁶, alors que celles de la Charte font partie de son contenu implicite⁵⁰⁷. Or, il faut savoir que pour les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel, cette distinction est importante du point de vue du délai pour déposer un grief. Dans le cas où le harcèlement sexuel est considéré comme étant une violation de la Charte (arts 10 et 10.1; voir la section 2.1 de ce rapport), le délai pour déposer un grief est celui prévu dans la convention collective, lequel varie généralement entre 10 jours (délai habituel dans le domaine de la construction) et six mois (dans le secteur de l'éducation, par exemple). Toutefois, lorsque le harcèlement sexuel est considéré comme étant du harcèlement psychologique à caractère sexuel, le délai pour déposer un grief est plutôt de deux ans.

En effet, en vertu de l'article 81.20 LNT, les dispositions de l'article 81.18 (définition du harcèlement psychologique), de l'article 81.19 (droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique), de l'article 123.7 (délai de deux ans pour déposer une plainte), de l'article 123.15 (pouvoirs de réparation en cas de harcèlement psychologique) ainsi que de l'article 123.16 (limites aux pouvoirs de réparation en cas de lésion professionnelle) sont *toutes* réputées faire partie intégrante de toute convention collective.

Lors des consultations publiques, certains groupes accompagnant des personnes victimes de harcèlement ont déploré que malgré le fait que les dispositions de la LNT soient réputées faire partie intégrante de toute convention collective, les syndicats doivent souvent négocier avec la partie patronale pour que leur contenu y figure explicitement⁵⁰⁸. Selon ces groupes, le fait que la convention collective ne stipule pas explicitement le délai de deux ans prévu à l'article 81.20 LNT entraîne un flou pour les personnes syndiquées, qui peuvent croire que le délai prévu à la convention collective est celui dont elles disposent pour déposer un grief pour harcèlement à caractère sexuel alors que ce n'est pas le cas. Cette réalité est susceptible d'engendrer un déni de droit. Toujours selon ces mêmes groupes, dans certains cas, la formation de la personne occupant les fonctions de délégué syndical ne lui permet pas de développer une expertise suffisante en droit, qui comblerait le déficit d'une convention collective silencieuse ou floue pour ce qui est des recours et des délais de dépôt de grief dans un contexte de harcèlement.

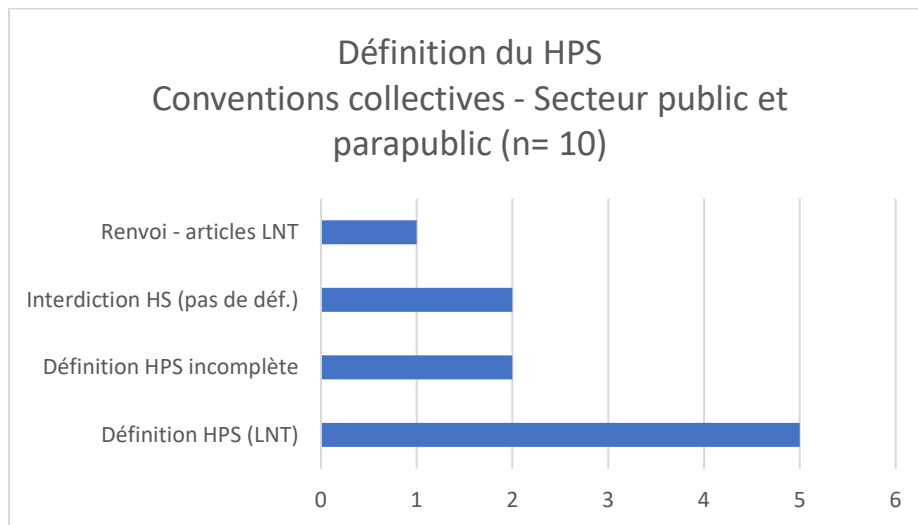
Afin de mieux circonscrire le problème, nous avons donc procédé à l'analyse d'un échantillon de vingt conventions collectives : dix dans le secteur public et parapublic, et dix dans le secteur privé.

⁵⁰⁶ Art 81.20.

⁵⁰⁷ *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c SEEFPO, section locale 324, 2003 CSC 42.*

⁵⁰⁸ ATF-CIAFT, *supra* note 18, à la p 31.

Dans le secteur public et parapublic, seules quatre conventions sur dix reproduisent la définition de l'article 81.18 LNT⁵⁰⁹ alors qu'une autre convention a plutôt opté pour une définition « maison » qui reprend toutefois les éléments importants de la définition de la LNT⁵¹⁰. Deux des conventions étudiées comprennent quant à elles une définition incomplète, qui omet de mentionner la conduite unique grave⁵¹¹. Une autre convention réfère simplement aux articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 LNT sans les reproduire dans ses feuillets⁵¹². Finalement, deux conventions interdisent le harcèlement sexuel sans le définir⁵¹³. Le Graphique ci-après illustre le fait que dans la moitié des conventions collectives du secteur public analysées, la définition du harcèlement psychologique et notamment le volet à caractère sexuel n'est pas adéquate.



Les conventions collectives du secteur privé suivent une tendance similaire. En effet, quatre d'entre elles reproduisent la définition de l'article 81.18 LNT⁵¹⁴. L'une d'entre elles reproduit une

⁵⁰⁹ Il s'agit des conventions collectives suivantes : Fonctionnaires municipaux et professionnels de la ville de Sherbrooke (2020-2026), Syndicat des employés en radio-télédiffusion de Télé-Québec (2021-2023), Syndicat des travailleuses et travailleurs de Québec solidaire (député d'Hochelaga-Maisonneuve) (2021-2023) et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (2022-2023, couvre 27 000 fonctionnaires).

⁵¹⁰ La convention collective du Syndicat des employés de magasin et de bureau de la Société des Alcools du Québec (SAQ, 2019-2023).

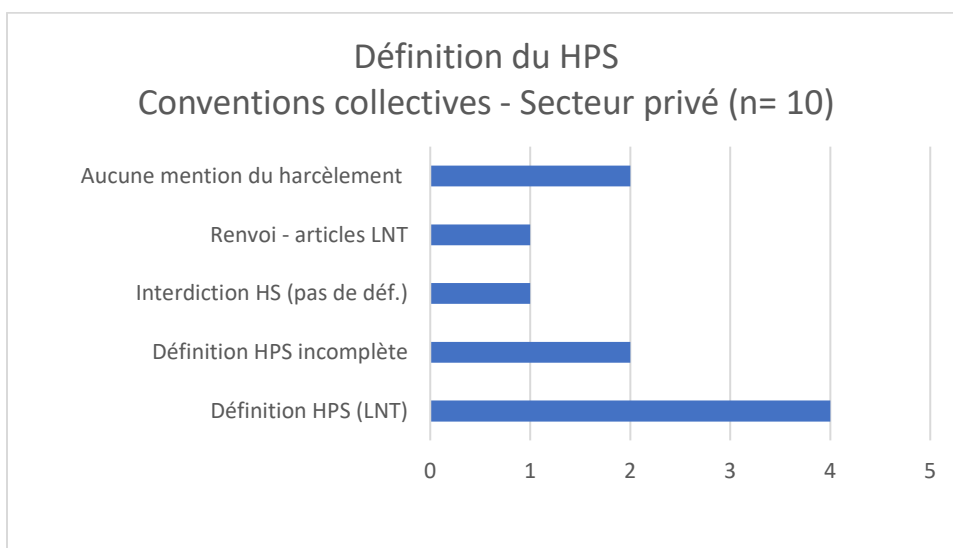
⁵¹¹ Les conventions collectives des Avocats et notaires de l'État québécois (2022-2023) et celle du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (2019-2023).

⁵¹² La convention collective de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ (2021-2023, couvre plus de 78 000 personnes salariées).

⁵¹³ Les conventions collectives d'une succursale de la société québécoise du cannabis (SQDC, 2022-2026) et de la Fédération du personnel professionnel des Cégeps (2021-2023).

⁵¹⁴ Les conventions collectives du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (une succursale de la librairie Indigo, 2022-2024), du Syndicat des travailleuses et travailleurs du Restaurant Aux Vivres (2022-2025), du Syndicat des employés-es de la restauration (une

version antérieure de l'article 81.18 LNT qui ne réfère pas au harcèlement sexuel⁵¹⁵. Une convention collective contient une définition incomplète alors qu'on y omet la conduite unique grave⁵¹⁶. Une autre convention collective réfère simplement aux articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 LNT sans les reproduire⁵¹⁷. À l'instar de ce que l'on retrouve dans le secteur public et parapublic, une convention interdit le harcèlement sexuel sans le définir⁵¹⁸ et deux conventions ne contiennent aucune mention du harcèlement psychologique⁵¹⁹. Le Graphique suivant illustre le fait que dans la moitié des conventions collectives du secteur privé analysées, la définition du harcèlement psychologique et notamment le volet à caractère sexuel n'est pas non plus adéquate.



Qu'en est-il maintenant du délai de deux ans prévu à la LNT? Seules quatre conventions du secteur public et parapublic mentionnent le délai de deux ans pour le dépôt d'un grief en matière de harcèlement psychologique et sexuel. Deux des conventions soulignent que le délai pour déposer un grief dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel est celui prévu à la LNT, sans toutefois mentionner explicitement ce délai⁵²⁰. Dans un cas, la convention incorpore cette mention dans la section sur les griefs, trois conventions placent cette mention dans la section sur le harcèlement, une le répète à la fois dans la section sur le harcèlement et dans la

succursale des Rôtisseries St-Hubert, 2021-2024) et des Teamsters Québec, local 106 (un emplacement des Résidences Soleil, 2021-2027).

⁵¹⁵ La convention collective du Syndicat des employés-es de la Caisse populaire de Gaspé (2022-2025)

⁵¹⁶ La convention collective des travailleuses et travailleurs du CPE Au Carré de Sable (2022-2023).

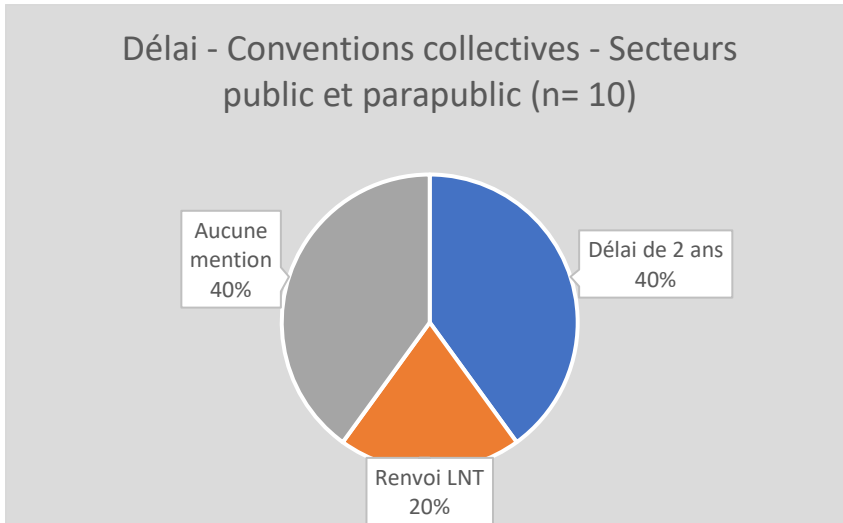
⁵¹⁷ La convention collective du Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac (2021-2024).

⁵¹⁸ La convention collective d'Unifor, section locale 700 (EBI Montréal, 2022-2027)

⁵¹⁹ Les conventions collectives de l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 (Brasserie Labatt, 2017-2023) et du Syndicat des employés de garage des comtés Richelieu Verchères Yamaska (Deux Rives Chrysler Dodge Jeep Ram, 2021-2024).

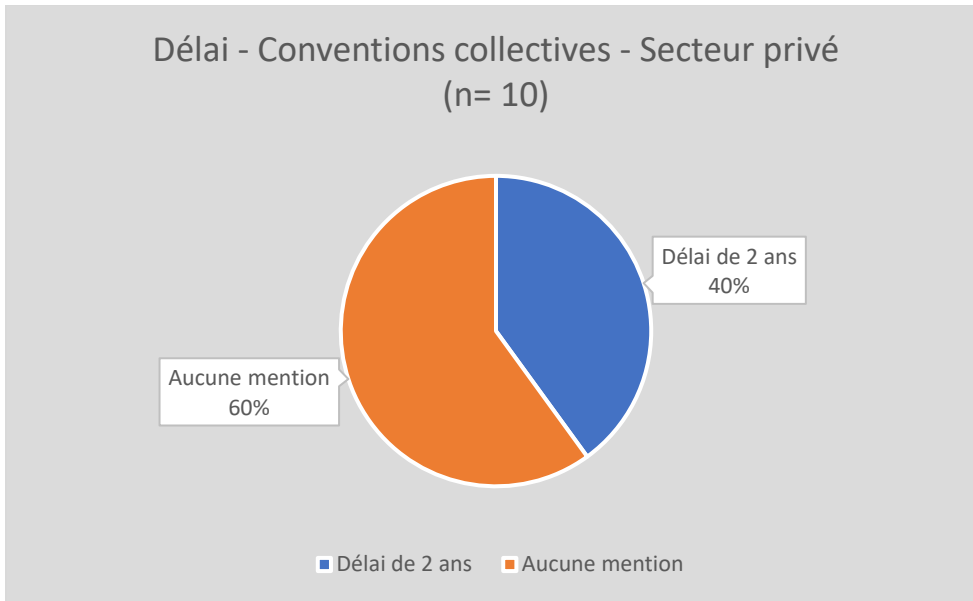
⁵²⁰ Les conventions collectives du Syndicat des employés de magasin et de bureau de la Société des Alcools du Québec (SAQ, 2019-2023) et de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ (2021-2023, couvre plus de 78 000 personnes salariées).

section générale des griefs, et une mentionne le délai dans la section des droits généraux. Les quatre (4) autres ne contiennent aucune exception aux courts délais généraux afin de déposer un grief. Comme le montre le Graphique ci-après, le délai de deux ans pour déposer un grief n'est expressément mentionné que dans une minorité de conventions collectives du secteur public.



Enfin, dans le secteur privé, seules quatre conventions mentionnent explicitement le délai de deux ans⁵²¹. Les six autres n'y font aucune allusion. Dans trois (3) cas, la mention du délai de deux ans se retrouve dans la section sur le harcèlement et dans un autre cas, elle se retrouve dans la section des griefs. Bref, comme dans les conventions collectives du secteur public, le délai de deux ans pour déposer un grief n'est expressément mentionné que dans une minorité de conventions collectives.

⁵²¹ Les conventions collectives des Teamsters Québec, local 106 (un emplacement des Résidences Soleil, 2021-2027), des travailleuses et travailleurs du CPE Au Carré de Sable (2022-2023), du Syndicat des travailleuses et travailleurs du Restaurant Aux Vivres (2022-2025) et du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (une succursale de la librairie Indigo, 2022-2024).



Précisons enfin que dans le domaine de la construction, le régime des relations de travail définit quatre secteurs aux fins de la négociation des conventions collectives avec des clauses communes portant sur la sécurité syndicale, la représentation syndicale, la procédure de règlements de griefs, l'exercice de recours à l'encontre de mesures disciplinaires, l'arbitrage et les régimes de retraite et d'assurance. Or, notre analyse de ces conventions collectives révèle que les dispositions en matière de harcèlement se retrouvent en annexe, sans aucune intégration réelle dans le corps de la convention. Nous reviendrons sur les enjeux que cette approche soulève dans la section 5.2 du présent rapport.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts occasionnés*

RECOMMANDATION # 42 :

Pour améliorer l'intelligibilité de la loi et faire en sorte que toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans les milieux de travail syndiqués puissent bénéficier du délai de deux ans prévu par la LNT pour déposer un grief, le Comité recommande l'article 81.20 LNT soit modifié afin de prévoir une obligation d'intégration explicite des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 LNT dans la convention collective, Faute de quoi, l'employeur sera présumé ne pas avoir rendu disponible aux personnes salariées une politique de prévention et de traitement des plaintes comme il se devait de le faire :

81.20 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 **doivent être explicitement reproduites dans toute convention collective**, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Si la convention collective n'inclut pas les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16, l'employeur est présumé ne pas avoir rendu disponible à ses

salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes conforme à la loi.

2.4.8 Le recours à l'encontre du syndicat pour manquement au devoir de représentation
Comme nous l'avons exposé plus haut, le seul recours dont dispose une personne syndiquée victime de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel pour dénoncer et faire cesser le harcèlement est le grief. Comme mentionné, le grief appartient à son syndicat; en contrepartie, ce dernier a un devoir de représentation envers les personnes membres de l'unité d'accréditation. En effet, le syndicat « ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente » (art 47.2 CT). Par ailleurs, en matière de griefs, une large discrétion est accordée au syndicat, modulée toutefois par l'importance des droits en cause pour la personne syndiquée⁵²².

La situation peut se compliquer lorsque la personne victime et la personne mise en cause par une plainte ou un grief appartiennent toutes les deux à la même unité d'accréditation. Le syndicat se retrouve alors avec un double devoir de représentation qu'il pourra respecter, par exemple, en nommant deux personnes différentes pour représenter chacune des parties au cours de son processus d'enquête⁵²³ ou en mettant en place une procédure d'analyse de l'ensemble des dossiers en sollicitant, par exemple, une opinion juridique⁵²⁴.

Lors de la consultation, nous avons entendu que dans les cas impliquant des personnes racisées faisant face à du harcèlement sexuel entrecroisé avec la race, les syndicats ne défendent pas toujours leurs membres de façon correcte. Si la personne victime de harcèlement sexuel croit que le syndicat contrevient à son devoir de juste représentation à son égard, elle peut porter plainte contre celui-ci devant le TAT (art 47.3 CT). Si le TAT estime que le syndicat a contrevenu à son devoir de représentation, il peut alors autoriser la personne victime à soumettre sa réclamation à un·e arbitre nommé·e par le ministre pour décision, selon la convention collective, comme s'il s'agissait d'un grief. Le Tribunal peut, en outre, « rendre toute autre ordonnance qu'il juge nécessaire dans les circonstances » (art 47.5 CT), ce qui, si la plainte est accueillie, a conduit à certaines occasions à des ordonnances visant le remboursement des frais d'avocat·e de la personne plaignante par le syndicat⁵²⁵. Par ailleurs, si sa plainte contre le syndicat est accueillie, la personne victime se retrouve de nouveau « au point zéro » dans le sens où elle doit maintenant préparer l'audience de son grief pour harcèlement sexuel.

Le délai pour déposer une plainte pour manquement au devoir de représentation du syndicat est de six mois à partir de la connaissance de l'agissement dont la personne victime se plaint (art 47.5 CT).

⁵²² Cox et Richard, *supra* note 190, au n° 78.

⁵²³ *Ibid*, au n° 80.

⁵²⁴ Sur cette question, voir notamment *Chaker c Syndicat des professeurs(es) de l'Institut national de la recherche scientifique (SPINRS)*, 2022 QCTAT 5212.

⁵²⁵ Cox et Richard, *supra* note 190, au n° 76.

Lors de plaintes pour défaut de représentation, le fardeau de la preuve qui incombe à la partie plaignante est lourd⁵²⁶. Le syndicat peut faire preuve d'incompétence dans le traitement d'un dossier ou encore de négligence⁵²⁷ sans que le tribunal considère qu'il a manqué à son devoir, ce qui constitue un lourd fardeau de preuve pour la personne victime⁵²⁸. De plus, la partie plaignante se retrouve dans l'inconfortable situation de devoir mettre en défaut son propre syndicat. Son employeur sera également présent à l'audience en tant que partie mise en cause, mais n'a aucun intérêt à voir la plainte accueillie non plus.

Si la personne victime n'est pas représentée par un-e avocat-e, la problématique des justiciables non représenté-es⁵²⁹ s'ajoute aux rapports de pouvoir qui jouent déjà largement en sa défaveur. Les plaintes pour défaut de représentation sont donc souvent vouées à l'échec et même si la personne plaignante gagne, la décision peut être difficile à exécuter⁵³⁰. Le cas échéant, les personnes plaignantes doivent engager des frais d'avocat-e en attendant de voir si le TAT ordonnera leur remboursement à l'issue d'une décision qui leur est favorable.

Notre revue de la jurisprudence rendue par suite d'un recours en vertu de l'article 47.3 CT nous a permis de découvrir une rare décision en matière de violence à caractère sexuel. Dans cette décision, une salariée non représentée présente une demande de récusation du juge assigné à son dossier de plainte pour défaut de représentation. Dans la décision du TAT rejetant sa demande de récusation, on peut lire :

Elle [*la travailleuse plaignante*] reproche le ton et l'attitude du juge administratif. Elle souligne avoir vécu une situation de harcèlement sexuel et psychologique qui appelle un traitement respectueux et empathique, alors que celui-ci a été méprisant, condescendant et a jugé son dossier peu compliqué.

Madame [...] semble cependant perdre de vue que le Tribunal est saisi d'une plainte pour manquement au devoir de juste représentation du syndicat et non pour harcèlement psychologique.⁵³¹

⁵²⁶ Jean-Yves Brière, « L'obligation d'une juste et loyale représentation : Analyse, perspective et prospective » dans *Développements récents en droit du travail, 2005*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, 153. Voir aussi Anne Pineau, « Le devoir de représentation syndicale : Une dérive inquiétante » dans *Développements récents en droit du travail, 2008*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, 129; Marie-Josée Legault et Philippe Bergeron, « La promotion des droits de la personne influe-t-elle sur l'évolution des plaintes portant sur le devoir syndical de juste représentation au Québec (1978-2005)? » (2007) 48:1-2 C de D 249. Voir aussi ATF-CIAFT, *supra* note 18, à la p 30; CRARR, *supra* note 413, aux pp 8-10.

⁵²⁷ Voir *Blémur c Alliance internationale des employés de scène de théâtre, section locale 56*, 2022 QCTAT 129, au para 174.

⁵²⁸ Pour un rare cas où la plainte pour défaut de représentation est accueillie, voir *Blémur c Alliance internationale des employés de scène de théâtre, section locale 56*, 2022 QCTAT 129. La saga du plaignant dure depuis 5 ans.

⁵²⁹ Emmanuelle Bernheim, Richard-Alexandre Laniel et Louis-Philippe Jannard, « Les justiciables non représentés face à la justice : une étude ethnographique du Tribunal administratif du Québec » (2018) 39 Windsor Rev Legal & Soc Issues 67.

⁵³⁰ En matière de harcèlement à caractère raciste, voir *Blémur c Alliance internationale des employés de scène de théâtre, section locale 56*, 2022 QCTAT 129.

⁵³¹ *Lafleur c Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun SCFP-2850-FTQ*, 2021 QCTAT 5670, aux para 71-72.

Pourtant, le vécu de la personne victime demeure le même, et la preuve du harcèlement sexuel et psychologique soumise par la salariée au syndicat est pertinente. La prise de parole de la personne victime devant le TAT est susceptible d'être difficile alors qu'elle fait face, souvent seule, aux avocat-es de son syndicat et de son employeur dans un système dont les rouages lui échappent plus souvent qu'autrement.

Les membres du Comité ont discuté longuement entre elles sur les risques de victimisation secondaires associées au cadre juridique applicable aux personnes victimes dans les milieux de travail syndiqués. Le Comité a consulté différentes personnes disposant chacune d'une grande expérience au sein du régime des rapports collectifs pour tenter d'identifier des pistes de solution susceptibles de mieux prévenir de tels risques, et ce, sans judiciariser à outrance les rapports entre les syndicats et leurs membres, ni parachuter un micro-régime destiné uniquement aux litiges portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel dans le régime général des rapports collectifs, micro-régime dont les retombées risquent autant de nuire que d'aider à la lutte contre le harcèlement sexuel dans les milieux de travail syndiqués. Bref, le Comité n'a pas trouvé de piste de solution globale, en mesure de s'attaquer aux causes profondes des tensions qui surgissent lors de la mise en œuvre de droits individuels et fondamentaux dans le cadre d'un régime destiné à la promotion des intérêts et des droits de la majorité.

Cela étant, plusieurs des recommandations du Comité sont susceptibles de réduire, un tant soit peu, les risques de victimisation secondaire : notamment la création d'une Division spécialisée du TAT qui entendra les plaintes pour défaut de représentation (Recommandation n° 57), l'accès à quatre heures de conseils juridiques (Recommandation n° 78), et la possibilité pour la CNESST d'ordonner que l'employeur fasse faire une enquête sur une plainte pour harcèlement sexuel par un tiers neutre et impartial (Recommandation n° 48), pour ne nommer que celles-là.

De plus, plusieurs travailleuses entendues par le Comité ont souligné l'écart entre les grands principes d'égalité endossés par les centrales syndicales, d'une part, et, d'autre part, les agissements concrets, de temps en temps, de certaines sections locales ou de certains syndicats affiliés. Tout en étant conscientes de la diversité importante parmi les structures syndicales, le Comité appelle les centrales, les fédérations et les regroupements syndicaux à redoubler d'efforts afin de mettre en place des processus et procédures de révision en vue de prévenir les injustices et d'éviter les litiges entre les personnes syndiquées et leurs syndicats, et ce, notamment dans les milieux d'emplois historiquement à prédominance masculine lorsqu'il s'agit d'une plainte impliquant un enjeu de violence à caractère sexuel.

2.4.9 Le cas particulier des violences à caractère sexuel lors des instances syndicales

Lors des *focus groups*, on nous a rapporté que des facteurs de risque de violences à caractère sexuel sont souvent réunis dans le cadre des instances syndicales, par exemple, lorsque des personnes sont hébergées sur place et lors d'occasions sociales où l'alcool peut être consommé. Contrairement à des contextes de formation⁵³², lors des activités liées aux instances démocratiques des syndicats, l'employeur ne peut assumer de responsabilité de telles violences, entre autres parce qu'il ne doit pas s'immiscer dans la vie démocratique du syndicat (art 12 CT).

Sauf exception, les lois du travail ne s'appliquent pas aux relations entre le syndicat et ses membres. Si une personne qui participe à l'instance syndicale est victime de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel, elle peut déposer une plainte à la CDPDJ en vertu de la

⁵³² Lfarouk et CISSS de la Montérégie-Est, 2022 QCTAT 3596

Charte (voir la Section 2.1 de ce rapport), ou encore tenter un recours civil contre son agresseur ainsi que contre son syndicat si elle est d'avis que celui-ci a été fautif.

Toujours dans le cadre des *focus groups*, nous avons également entendu que plusieurs syndicats adoptent déjà des mesures préventives de toute violence à caractère sexuel lors des activités liées à la vie syndicale. Nous croyons qu'il serait opportun que *tous* les syndicats adoptent des politiques claires et prévoient des processus d'intervention pour prévenir le harcèlement sexuel lors de telles activités.

✓ Réparer les torts occasionnés

RECOMMANDATION # 43 :

Le Comité recommande que tous les syndicats se dotent de politiques claires et de modes d'intervention efficaces et appropriés pour mieux prévenir le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre de leurs instances ou à l'occasion des activités de celles-ci.

Section 2.5 La plainte pour harcèlement psychologique auprès de la Commission de la fonction publique

Les dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique (articles 81.18, 81.19, 127.7, 123.15 et 123.16) sont réputées faire partie des conditions de travail de toute personne salariée non syndiquée nommée en vertu de la *Loi sur la fonction publique*⁵³³ (LFP) et des membres et dirigeants d'organismes (article 81.20 LNT).

Toutefois, ces personnes doivent déposer leur recours au forum approprié, soit la Commission de la fonction publique (CFP). La CFP, instituée par la LFP, est un organisme doté d'une double mission à titre d'organisme de surveillance et de tribunal administratif. À titre de tribunal administratif, la CFP entend les recours des fonctionnaires non syndiqués, membres et dirigeant-es d'organismes de la fonction publique et des procureur-es aux poursuites criminelles et pénales⁵³⁴ concernant une situation de harcèlement psychologique. Elle dispose alors des pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la LNT.

Une plainte peut être déposée auprès de la CFP en remplissant le formulaire proposé ou en formulant une demande par écrit. Le *Règlement sur la preuve et la procédure de la Commission de la fonction publique*⁵³⁵ prévoit les règles applicables, notamment le contenu et les modalités de réception d'une demande introductive menant à un recours ainsi que les règles concernant la communication des éléments de preuve et la gestion de l'instance. De plus, la CFP offre un service de médiation.

La LFP prévoit que les membres de la Commission de la fonction publique sont nommé-es, sur proposition du premier ministre, par résolution de l'Assemblée nationale approuvée par au moins les deux tiers de ses membres. Ils peuvent également être destitué-es suivant une résolution approuvée de la même façon. La durée de leur mandat, renouvelable, est d'au plus cinq ans. Le processus de nomination des membres de la CFP est sous la gouverne du Secrétariat aux emplois supérieurs. La procédure de recrutement et de sélection des membres de la Commission n'est pas prévue dans une loi ou dans un règlement. Il s'agit plutôt d'une procédure administrative basée sur la procédure de recrutement et de sélection des membres du Tribunal administratif du Québec⁵³⁶.

Dans les dix dernières années, le Comité n'a trouvé aucune décision de la CFP portant sur une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel. Par ailleurs, dans une décision datant de 2022, la CFP confirme la suspension de dix jours imposée à un gestionnaire pour harcèlement sexuel à l'égard d'une étudiante sous son autorité (avances sexuelles insistantes alors que l'étudiante et le gestionnaire sont dans la voiture du gestionnaire et qu'il lui avait offert de la reconduire chez elle) et harcèlement sexiste (« des remarques répétées à connotation sexuelle ou concernant leur physique à des femmes sous son autorité »)⁵³⁷.

⁵³³ RLRQ c F-3.1.1.1.

⁵³⁴ *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*, RLRQ c P-27.1, art 16.

⁵³⁵ RLRQ c F-3.1.1.1, r 3.01

⁵³⁶ Voir le *Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées membres du Tribunal administratif du Québec*, RLRQ c J-3, r 2.

⁵³⁷ *Lefrançois et Ministère de la Cybersécurité et du Numérique*, 2022 QCCFP 23, notamment au para 158.

Le Comité n'a pas reçu de témoignage sur le service de médiation de la CFP, non plus sur le déroulement des audiences devant la CFP. Toutefois, la décision récente de la CFP sur la mesure disciplinaire à la suite d'une inconduite sexuelle grave de la part d'un gestionnaire confirme la nécessité que *tous* les décideurs soient formés à ce sujet, et de la même manière, que les recommandations 143 à 145 du Rapport *Rebâtir la confiance* soient intégrées dans le *Règlement sur la preuve et la procédure* de la CFP.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Réparer les torts occasionnés*
- ✓ *Réduire les risques de victimisation secondaire*

RECOMMANDATION # 44 :

Le Comité recommande que les membres de la CFP reçoivent la même formation de base sur les violences à caractère sexuel que les juges du TAT et que les recommandations 143 à 145 du Rapport *Rebâtir la confiance* soient intégrées dans le *Règlement sur la preuve et la procédure de la Commission de la fonction publique* (RLRQ c F-3.1.1, r 3.01).

Voir la Recommandation n° 61 au sujet de la formation de l'ensemble des juges du TAT à ce sujet à la section 4.2 de ce rapport.

Par ailleurs, le Comité est d'avis que la mise en œuvre de la Recommandation 146 du Rapport *Rebâtir la confiance* (« Modifier la règle de la pertinence de la preuve de manière à exclure l'introduction des mythes et préjugés dans l'évaluation de la crédibilité de la victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale ») se fera davantage par la formation des membres de la CFP en mobilisant la règle de la pertinence de la preuve que par une modification formelle en ce sens. En effet, l'article 50 du *Règlement sur la preuve et la procédure* prévoit que la CFP peut « refuser tout élément de preuve non pertinent, inutilement répétitif ou qui n'est pas de nature à servir l'intérêt de la justice ».

Tirées du Rapport *Rebâtir la confiance*, Recommandations 143 à 146 :

143. Prévoir que le programme de préparation au témoignage puisse s'adapter à différents champs de droit et être systématiquement offert à toute personne victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale, indépendamment du forum juridique.

144. S'assurer que les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale aient accès à des salles d'attente séparées dans toutes les institutions juridiques concernées.

145 : S'assurer que les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale aient accès à des mesures d'aide au témoignage, dans toutes les sphères du droit.

146 : Modifier la règle de la pertinence de la preuve de manière à exclure l'introduction des mythes et préjugés dans l'évaluation de la crédibilité de la victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale.

Section 2.6 Nature des remèdes pouvant être obtenus à l'issue d'un recours en matière de harcèlement sexuel

2.6.1 Mesures de réparation en vertu de la Charte	180
2.6.2 Mesures de réparation en vertu de la LNT.....	181

Lorsqu'une plainte pour harcèlement sexuel ou pour harcèlement psychologique à caractère sexuel, différentes mesures de réparation sont disponibles aux personnes victimes. Ces mesures sont prévues à la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte) et à la *Loi sur les normes du travail* (LNT). La présente section a pour objectif de faire le profil des mesures de réparation que les personnes victimes peuvent obtenir, et ce qu'elles ont obtenu dans les faits, que ce soit par la décision d'un tribunal ou par la conclusion d'une entente. Pour ce faire, le Comité s'est penché sur la jurisprudence rendue par le TAT, le TDP⁵³⁸ et les arbitres de grief.

Or, un nombre important de ces dossiers se règlent par le biais d'une entente entre les parties. Si ces règlements peuvent intervenir à tout moment, y compris avant le dépôt d'une plainte formelle, les personnes salariées non syndiquées sont également susceptibles de parvenir à une entente avec l'employeur à l'occasion d'une médiation se déroulant sous l'égide de la CNESST-NT ou de la CDPDJ. Dans ces deux cas, les ententes surviennent généralement avant même que ces organismes ne procèdent à une enquête. Une entente est aussi susceptible d'intervenir lors d'une conciliation sous l'égide du TAT. Si l'enquête administrative menée par la CNESST-NT vient à la conclusion que la plainte est bien fondée, les avocat-es de la Direction des affaires juridiques (DAJ-NT) accompagneront la personne salariée à l'occasion de la conciliation proposée par le TAT. Dans la foulée des ententes de collaboration conclues avec la CDPDJ et la CNESST, le Comité a pu consulter des ententes intervenues entre les parties à la CDPDJ, à la CNESST-NT et au TAT.

Ainsi, parmi les 125 dossiers fermés par la CNESST-NT en 2021, nous avons consulté 31 dossiers qui se sont réglés par une médiation sous l'égide de la CNESST-NT et 41 ententes intervenues à la suite d'une conciliation intervenue sous l'égide du TAT. Il est indispensable de souligner que lors des conciliations devant le TAT, les personnes salariées étaient accompagnées par un-e avocat-e de la DAJ-NT alors que ce n'est pas le cas pour les personnes qui ont conclu une entente de médiation sous l'égide de la CNESST-NT. Lors de ces médiations, une fraction des personnes salariées seront représentées et elles doivent alors assumer les coûts de cette représentation.

Nous avons également consulté des ententes intervenues sous l'égide de la CDPDJ. Pour rappel, des 71 dossiers de plaintes pour harcèlement sexuel⁵³⁹ ouverts lors de la période de 2017 à 2021, nous avons consulté neuf (9) dossiers réglés à la suite d'une médiation.

⁵³⁸ En ce qui a trait au sort des griefs pour harcèlement sexuel, les données sur les ententes conclues pour régler un grief ne sont pas comptabilisées : il est donc impossible de fournir un portrait en milieu syndiqué. De plus, depuis 2016, le Comité n'a recensé aucune décision dans laquelle un-e arbitre de grief a eu recours à ses pouvoirs de réparation en vertu de 123.15 LNT, ni en vertu de la Charte. Il nous est donc impossible de broser un portrait des remèdes obtenus à la suite d'un grief.

⁵³⁹ 24 dossiers supplémentaires portant sur le harcèlement en raison de la grossesse, de l'orientation sexuelle, et de l'identité ou de l'expression de genre ont également été identifiés par la CDPDJQ.

Comme les données sur les ententes conclues pour mettre fin aux griefs pour harcèlement sexuel ne sont pas comptabilisées, il est impossible de fournir un portrait tel qu'il se présente en milieu syndiqué.

Comme expliqué à la section 1.1, la recherche montre que les torts causés par le harcèlement sexuel perdurent, et ce, bien après la fin du processus de plainte initié par la personne victime. Les personnes participantes qui représentent les personnes victimes confirment ce triste constat. Les personnes victimes demeurent dans un état d'hypervigilance et craintives vis-à-vis certains groupes de collègues⁵⁴⁰. D'autres éviteront d'œuvrer dans un secteur ou refuseront certains types d'affectation ou d'activités⁵⁴¹, ce qui aura alors un impact négatif sur la progression de leur carrière et sur leur rémunération durant de nombreuses années⁵⁴², entraînant un stress financier plus élevé⁵⁴³. Les personnes victimes auront aussi un taux plus élevé d'absentéisme et éprouveront une satisfaction moins élevée par rapport à leur travail⁵⁴⁴, plusieurs préférant quitter leur emploi afin que cessent le harcèlement ou les représailles à la suite de la dénonciation de celui-ci⁵⁴⁵.

Le Comité estime que peu importe la façon dont se conclut le litige, il est indispensable que les mesures de réparation qu'obtiennent les personnes victimes reflètent les torts subis et la persistance de ceux-ci.

Dans la présente section, nous traiterons des mesures de réparation susceptibles d'être obtenues en vertu de la Charte (2.5.1) et en vertu de la LNT (2.5.2).

⁵⁴⁰ Barbara A Gutek et Mary P Koss, « Changed Women and Changed Organizations: Consequences of and Coping with Sexual Harassment » (1993) 42:1 *Journal of Vocational Behavior* 28, à la p 31; Burczycka, *supra* note 14, à la p 25.

⁵⁴¹ Burczycka, *supra* note 14, aux pp 24 et 25.

⁵⁴² McLaughlin, Uggen et Blackstone, *supra* note 386, aux pp 336-337. D'autres coûts plus indirects viennent aussi s'ajouter au fardeau financier des personnes victimes: perte des bénéfices sociaux, frais de scolarité pour les personnes qui, voulant éviter un domaine, doivent refaire leur formation professionnelle, hausse de leurs dettes, etc. : Institute for Women's Policy Research et Time's Up Foundation, *Paying today and tomorrow. Charting the Financial Costs of Workplace Sexual Harassment*, par Ariane Hegewisch, Jessica Forden et Eve Mefferd, Washington DC, 2021, en ligne : iwpr.org/wp-content/uploads/2021/07/Paying-Today-and-Tomorrow_Charting-the-Financial-Costs-of-Workplace-Sexual-Harassment_FINAL.pdf; Auclair et al, *supra* note 45, à la p 17.

⁵⁴³ McLaughlin, Uggen et Blackstone, *supra* note 386, aux pp 342-344. Cela contribue à l'écart salarial entre les hommes et les femmes : Olle Folke et Johanna Rickne, « Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market » (2022) 137:4 *The Quarterly Journal of Economics* 2163, en ligne : academic.oup.com/qje/article/137/4/2163/6581192?login=false; Elizabeth A Armstrong, Miriam Gleckman-Krut et Lanora Johnson, « Silence, Power, and Inequality: An Intersectional Approach to Sexual Violence » (2018) 44:1 *Annual Review of Sociology* 99, à la p 108.

⁵⁴⁴ McLaughlin, Uggen et Blackstone, *supra* note 386, à la p 335; Gutek et Koss, *supra* note 540, à la p 32; Kathryn J Holland et Lilia M Cortina, « Sexual Harassment: Undermining the Wellbeing of Working Women » dans Mary L Connerley et Jiyun Wu, dir, *Handbook on Well-Being of Working Women*, Dordrecht, Springer Netherlands, 2016 83, aux pp 88-89.

⁵⁴⁵ McLaughlin, Uggen et Blackstone, *supra* note 386, aux pp 345-347; Cortina et Areguin, *supra* note 27; Burczycka, *supra* note 14 à la p 25.

2.6.1 Mesures de réparation en vertu de la Charte

Comme nous avons déjà expliqué à la section 2.1, une personne victime de harcèlement sexuel peut toujours invoquer le recours fondé sur l'article 10.1 de la Charte ainsi que le droit d'obtenir la cessation de l'atteinte illicite prévu à l'article 49 de la Charte :

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

Toutefois, au Québec, dans les cas de plus en plus rares où une plainte pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail est portée devant le TDP, notre recension de la jurisprudence révèle que les remèdes recherchés ne dépassent pas l'octroi de dommages moraux et parfois punitifs pour la personne victime; aucun autre type de remède n'est effectivement accordé.

En revanche, un survol de la jurisprudence rendue en Ontario et en droit fédéral nous permet de constater l'éventail des remèdes accordés par les tribunaux. D'une part, le harceleur (et parfois également l'employeur de ce dernier) doit verser une compensation monétaire à la personne victime : ces montants oscillent généralement entre 10 000\$ et 50 000\$ en Ontario et sont plafonnés à 40 000\$ pour les dommages au fédéral. Comme nous le verrons, ces montants sont plus élevés que ceux accordés dans les cinq dernières années par les tribunaux québécois. D'autre part, les législations ontarienne⁵⁴⁶ et fédérale⁵⁴⁷ permettent une grande discrétion dans le choix des remèdes appropriés. Les tribunaux utilisent d'ailleurs cette latitude en ordonnant des mesures qui ont pour but de prévenir de nouvelles manifestations de harcèlement ou de représailles, et qui vont donc au-delà du préjudice directement subi par la personne victime, en visant l'employeur, voire l'ensemble du personnel. Fait intéressant, le Tribunal ontarien des droits de la personne peut ordonner ces mesures d'office⁵⁴⁸ : la personne plaignante n'a donc pas le fardeau de l'élaboration et de la démonstration de leur nécessité.

En ce sens, la nature des remèdes octroyés par le TDP ressemble de plus en plus à celle des remèdes octroyés par le TAT, soit des dommages moraux et parfois punitifs⁵⁴⁹.

D'autres remèdes de nature individuelle sont toutefois parfois consentis lors d'ententes qui interviennent sous l'égide de la CDPDJ.

Dans l'échantillon des ententes conclues à la CDPDJ et analysées par le Comité (n=9), le montant des dommages moraux versés varie entre 1 500\$ et 14 500\$ (en moyenne 6 671\$⁵⁵⁰); aucun montant n'a été versé à titre de dommage punitif. Aucun montant n'a été versé pour la perte d'emploi ou la renonciation au droit à la réintégration. Des excuses ont été transmises dans le

⁵⁴⁶ Art 45.2(1)(3) du *Code des droits de la personne*, LRO 1990 c H19 (ci-après CDPO).

⁵⁴⁷ Art 53(2)(a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 (ci-après LCDP).

⁵⁴⁸ Art 45.2(2)(b) CDPO.

⁵⁴⁹ Hormis le fait qu'à l'occasion, le TAT octroie également une indemnité pour perte d'emploi.

⁵⁵⁰ Dans un dossier, le montant n'était pas chiffré mais correspondait à 10 mois de salaire plus les frais d'avocat. Comme il était impossible de déterminer le montant, ce dossier n'a pas été comptabilisé et aurait sans doute eu pour effet de hausser la moyenne.

cadre de trois ententes. Toutes les ententes comprenaient une quittance⁵⁵¹ ainsi qu'une clause de confidentialité que la CDPDJ affirme être obligatoire à la lumière de l'article 94 de la Charte⁵⁵². Les parties au contrat de travail peuvent également se donner mutuellement quittance.

Une entente de l'échantillon comprenait un engagement de la part de l'employeur/mis en cause d'inclure une politique contre le harcèlement et une procédure de plainte dans son manuel de gestion, soit l'équivalent d'une obligation qui existe déjà pour tous les employeurs (art 81.19 LNT). Dans un autre dossier, l'employeur/mis en cause s'engageait à suivre une formation de 60 heures sur le harcèlement sexuel, à adopter une politique contre le harcèlement sexuel comportant l'obligation de faire effectuer une enquête par un enquêteur externe dans les 60 jours et à faire installer des caméras de surveillance. Toutefois, de l'aveu même de la médiatrice, l'entente ne prévoyait aucun suivi ni vérification de la mise en œuvre réelle des mesures négociées dans l'entente.

Aux fins d'une comparaison, dans les deux seules décisions du TDP portant sur le harcèlement sexuel rendues entre 2017 et 2021, les montants des dommages versés étaient respectivement de 20 000\$ en dommages moraux plus 6 000\$ en dommages punitifs pour des faits s'étendant sur presque deux ans⁵⁵³, et de 5 000\$ à titre de dommages moraux pour du harcèlement sexuel s'étendant sur deux semaines⁵⁵⁴.

2.6.2 Mesures de réparation en vertu de la LNT

Cette section sera l'occasion de présenter les pouvoirs de réparation dont disposent le TAT, la CFP ou l'arbitre de grief lorsque le tribunal vient à la conclusion que la personne salariée a été victime de harcèlement et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 LNT. Nous exposerons ensuite le profil des remèdes effectivement obtenus par des personnes plaignantes et ferons un certain nombre de recommandations.

Portrait des mesures de réparation prévues à la LNT

La LNT prévoit les pouvoirs de réparation dont dispose le TAT, la CFP ou l'arbitre de grief lorsque le tribunal vient à la conclusion que la personne salariée a été victime de harcèlement et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 LNT. Ainsi, le TAT ou l'arbitre de grief peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

⁵⁵¹ De façon générale, en matière de travail, une quittance vise à ce que la personne salariée reconnaisse avoir reçu ses dus de la part de l'employeur dans le cadre d'un litige les opposant.

⁵⁵² La Charte stipule que « Rien de ce qui est dit ou écrit à l'occasion de la négociation d'un règlement prévue à l'article 78 ne peut être révélé, même en justice, sauf du consentement des parties à cette négociation et au litige. » (art 94). En contraste, la LITAT stipule plutôt que : « À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation n'est recevable en preuve » (art 22 LITAT).

⁵⁵³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (VL) c Desormeaux*, 2019 QCTDP 13.

⁵⁵⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CP) c Busrel inc*, 2021 QCTDP 5.

- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.⁵⁵⁵

L'article 123.15 LNT a été modifié en 2018 et prévoit désormais que les pouvoirs de réparation du TAT comprennent explicitement la possibilité de prendre en compte le caractère discriminatoire du harcèlement, reflétant la volonté du législateur de diversifier les remèdes octroyés et de faire en sorte que ceux-ci soient mieux adaptés au harcèlement discriminatoire, dont le harcèlement sexuel, auquel la LNT cherche également à remédier. Ainsi, en mandatant une prise en considération du caractère discriminatoire de la conduite, « la réforme de 2018 introduit un modèle basé en partie sur le droit à l'égalité qui se superpose au modèle basé sur le droit à la dignité du recours à l'encontre du harcèlement psychologique »⁵⁵⁶.

L'analyse de la jurisprudence révèle toutefois que le TAT n'est pas porté à ordonner des remèdes visant à sensibiliser l'employeur à la nécessité de prévenir et de faire cesser des atteintes à l'égalité concomitantes aux atteintes à la dignité des personnes salariées en lien avec des motifs interdits de discrimination. Ainsi, malgré les modifications apportées en 2018 à la LNT, l'octroi des remèdes en vertu de la LNT ne traduit généralement pas une prise en compte de la dimension discriminatoire du harcèlement vécu⁵⁵⁷. En 2020, l'analyse de la jurisprudence du TAT menait au constat qu'en matière de harcèlement sexuel :

... les montants octroyés à titre de dommages moraux et punitifs (...) ne sont pas très importants. Contrairement à ce qu'il est possible d'observer dans plusieurs décisions portant sur le harcèlement sexuel rendues par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, aucune décision [du TAT] (...) n'ordonne aux dirigeants de l'entreprise mise en cause de suivre une formation ou d'offrir des sessions de sensibilisation sur le harcèlement sexuel. Aucune décision n'ordonne à l'employeur d'afficher la décision

⁵⁵⁵ Art 123.15 LNT.

⁵⁵⁶ Cox et Brodeur, *supra*, note 143, à la p 93.

⁵⁵⁷ Par exemple, dans la décision *Bigororande et S Lavoie CPA inc*, 2018 QCTAT 1105 (requête en révision rejetée, 2018 QCTAT 4906, fixation d'une indemnité, 2019 QCTAT 4723, conf par 2020 QCTAT 756), le TAT se fonde notamment sur les paroles racistes prononcées par un supérieur pour accepter la plainte en harcèlement psychologique, mais rien dans la décision sur la fixation du quantum (dommages moraux et punitifs de 25 000\$) ne traite du caractère discriminatoire de la pratique condamnée. La situation est similaire dans la décision *Berrad et 9352-5897 Québec inc (Chez Blanche Neige)*, 2018 QCTAT 4928, où la salariée a subi du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire de la part de son employeur. Le caractère discriminatoire (en raison de son sexe et de son origine ethnique) ne semble pas être un critère mobilisé par le TAT lors de la détermination des dommages (30 000\$). Voir à ce sujet Rachel Cox, « Épiphénomène ou brique de l'édifice du racisme systémique ? Étude empirique des décisions en matière de harcèlement psychologique à caractère raciste (2004-2020) » (2020) 31:2 *Nouvelles pratiques sociales* 101, en ligne : doi.org/10.7202/1076647ar.

accueillant la plainte dans le milieu de travail, soit une mesure visant à avertir les salariées présentes et futures du risque posé par le harceleur, et ce, même dans des secteurs à risque comme la restauration.⁵⁵⁸

Hormis la décision *Prado*, dans laquelle le TAT a reconnu le caractère intentionnel et illicite de l'atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs victimes⁵⁵⁹, en 2023, près de cinq ans après l'entrée en vigueur de la modification invitant le TAT à tenir compte du caractère discriminatoire du harcèlement, ce constat demeure hélas tout à fait d'actualité.

Qu'en est-il maintenant des remèdes effectivement obtenus à l'issue de ce recours?

Profil des remèdes obtenus à la suite d'un grief de harcèlement psychologique à caractère sexuel

Comme mentionné plus tôt, les données sur les ententes conclues sous l'égide d'un arbitre de grief ne sont pas comptabilisées : il est donc impossible de fournir un portrait en milieu syndiqué. De plus, depuis 2016, le Comité n'a recensé aucune décision dans laquelle un-e arbitre de grief a eu recours à ses pouvoirs de réparation en vertu de 123.15 LNT. Il nous est donc impossible de broser un portrait des remèdes obtenus à la suite d'un grief.

Profil des remèdes obtenus à la suite d'une plainte déposée auprès de la CNESST-NT

En milieu non syndiqué, les plaintes de harcèlement psychologique à caractère sexuel sont traitées par la CNESST-NT.

Certains dossiers se solderont par une décision du TAT, qui se prononcera sur les remèdes dans une décision portant sur le quantum des dommages. Depuis 2016⁵⁶⁰, nous avons recensé neuf décisions portant sur du harcèlement psychologique à caractère sexuel rendues par le TAT⁵⁶¹. L'analyse de ces décisions montre que la moyenne du montant total accordé est de 17 364\$⁵⁶².

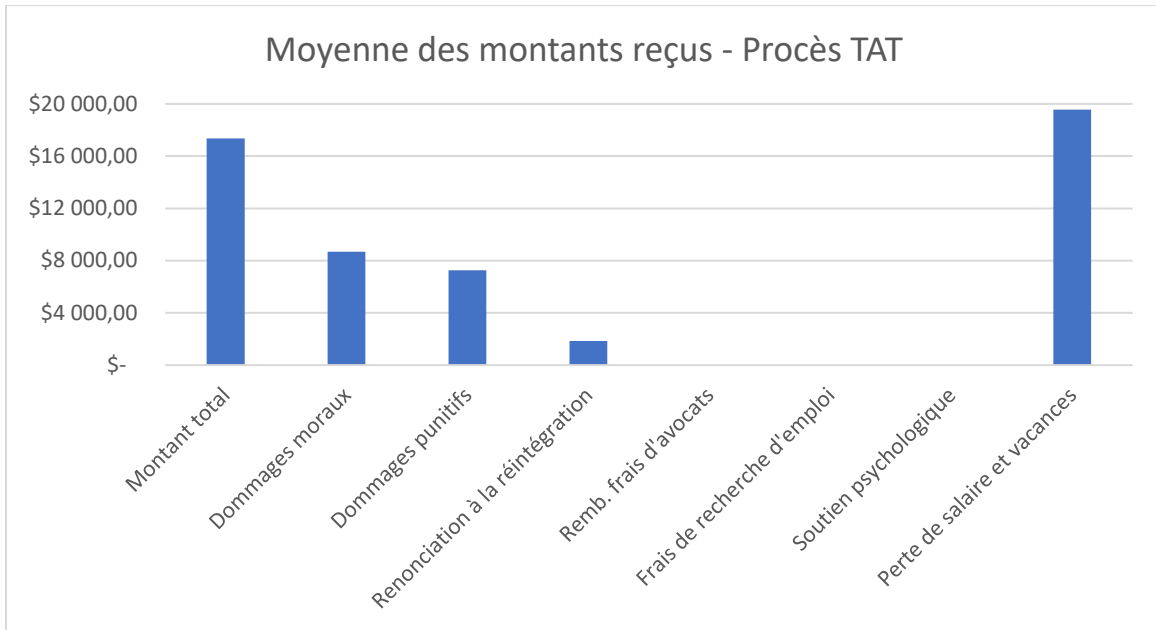
⁵⁵⁸ Cox, *supra* note 557.

⁵⁵⁹ *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc*, 2019 QCTAT 4593.

⁵⁶⁰ La recherche s'arrête au 1^{er} décembre 2022.

⁵⁶¹ Il s'agit des décisions dans lesquelles le TAT se prononce sur les remèdes. D'autres décisions portant des plaintes de harcèlement psychologique à caractère sexuel ont été rendues par le TAT mais dans lesquelles le tribunal réserve sa compétence quant aux remèdes.

⁵⁶² Une moyenne de 8688\$ en dommages moraux, 7250\$ en dommages punitifs, 1842\$ en indemnité de renonciation au droit à la réintégration, 0\$ en remboursement de frais d'avocats, 0\$ en frais de recherche d'emploi et 19 565\$ en montant pour perte de salaire et vacances. Les montants médians de chacune de ces catégories étaient les suivants : 11 140\$ au total, 6500\$ pour les dommages moraux, 6000\$ pour les dommages punitifs, 1073\$ pour l'indemnité de renonciation au droit à la réintégration, 0\$ en remboursement de frais d'avocats, 0\$ en frais de recherche d'emploi, 0\$ pour soutien psychologique et 19 565\$ pour la perte de salaire et les vacances



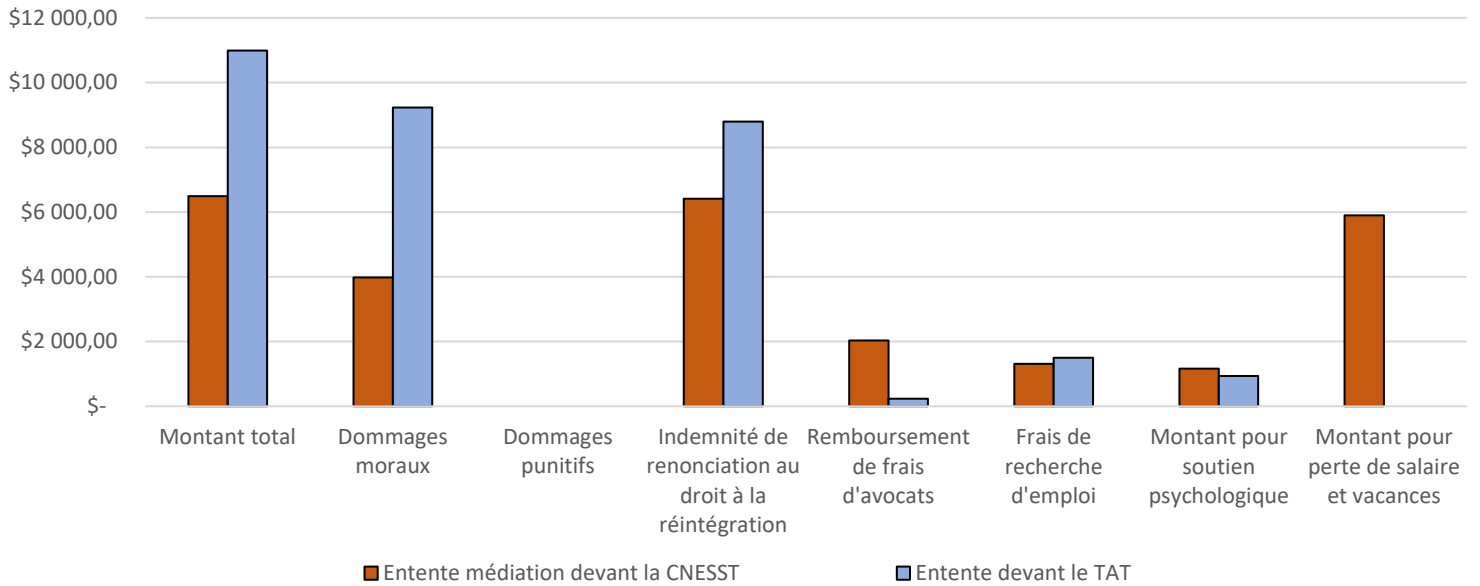
Comme mentionné, un nombre important de dossiers se solderont par une entente entre les parties, laquelle peut intervenir sous l'égide de la CNESST-NT ou du TAT. Parmi les 125 dossiers fermés en 2021, nous avons consulté 31 ententes découlant d'une médiation menée sous l'égide de la CNESST-NT et 41 ententes découlant d'une conciliation menée sous l'égide du TAT. Notre analyse des ententes suivant une médiation à la CNESST-NT nous permet de conclure que les personnes plaignantes ont reçu, en moyenne, 6 489\$⁵⁶³. Notons que dans deux dossiers sur 31 (6%), aucun montant d'argent n'a été versé à la personne victime.

Lorsqu'une entente est conclue lors de la conciliation devant le TAT, les sommes reçues s'élèvent, en moyenne à 10 991\$⁵⁶⁴. Notons que dans cinq des 41 dossiers (12%), aucun montant d'argent n'a été versé à la personne victime.

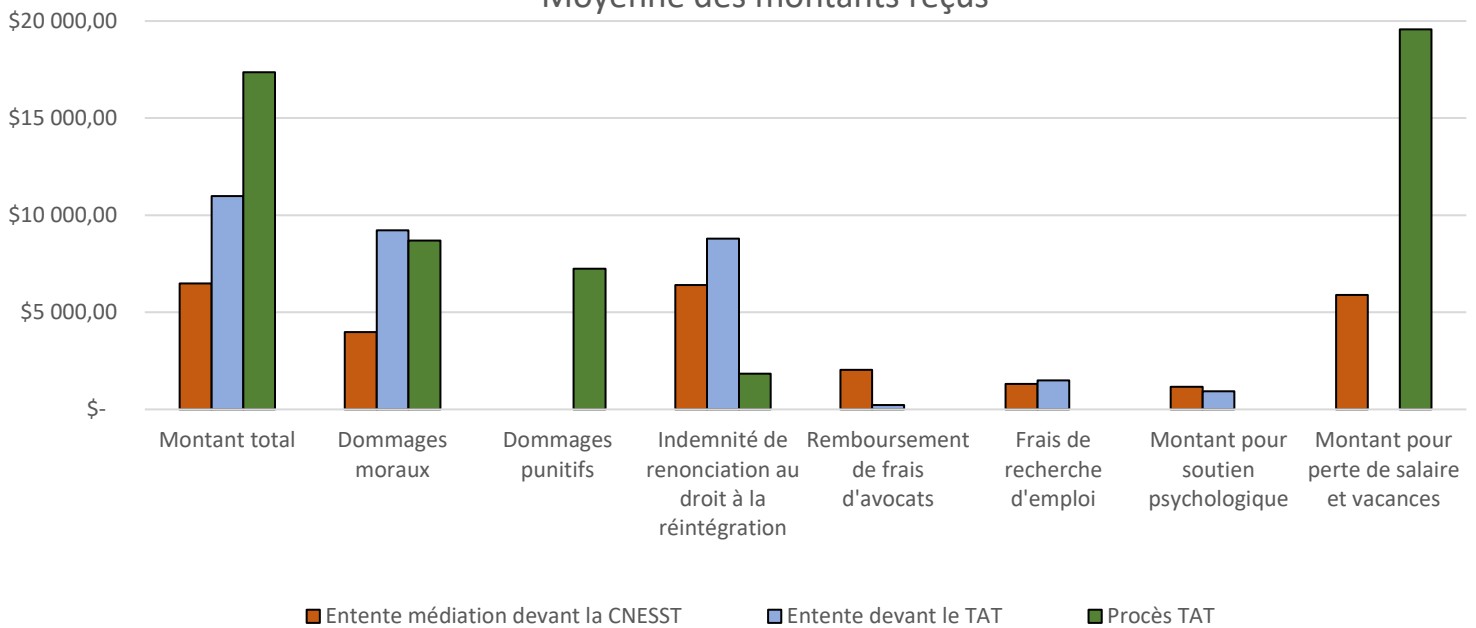
⁵⁶³ Les moyennes des différents postes allaient comme suit : 3977\$ en dommages moraux (8 dossiers n'ont rien reçu), 0\$ en dommages punitifs, 6409\$ en indemnité de renonciation au droit à la réintégration (22 dossiers n'ont rien reçu), 2035\$ en remboursement de frais d'avocats (28 des dossiers n'ont rien reçu), 1312\$ en frais de recherche d'emploi (27 dossiers n'ont rien reçu), 1167\$ en montant pour soutien psychologique (28 dossiers n'ont rien reçu) et 5894\$ en montant pour perte de salaire et vacances (26 des dossiers n'ont rien reçu). Les médianes de ces montants s'élevaient à 3000\$ au total, 3000\$ pour les dommages moraux, 0\$ pour les dommages punitifs, 3780\$ pour l'indemnité de renonciation au droit à la réintégration, 2500\$ en remboursement de frais d'avocats, 500\$ en frais de recherche d'emploi, 1000\$ pour soutien psychologique et 1895\$ pour la perte de salaire et les vacances.

⁵⁶⁴ Les moyennes des différents postes allaient comme suit : une moyenne de 9227\$ en dommages moraux (11 dossiers n'ont rien reçu), 0\$ en dommages punitifs, 8795\$ en indemnité de renonciation au droit à la réintégration (28 dossiers n'ont rien reçu), 230\$ en remboursement de frais d'avocats (40 dossiers n'ont rien reçu), 1496\$ en frais de recherche d'emploi (35 dossiers n'ont rien reçu), 937\$ en montant pour soutien psychologique (38 dossiers n'ont rien reçu) et 0\$ en montant pour perte de salaire et vacances. Les médianes de ces montants se chiffraient à 6410\$ au total, 5000\$ pour les dommages moraux, 0\$ pour les dommages punitifs, 6009\$ pour l'indemnité de renonciation au droit à la réintégration, 230\$ en

Moyenne des montants reçus (médiation CNESST et conciliation TAT)

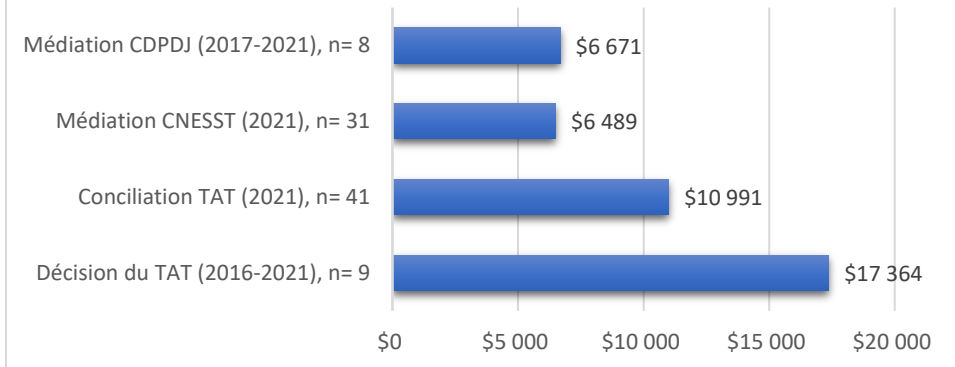


Moyenne des montants reçus



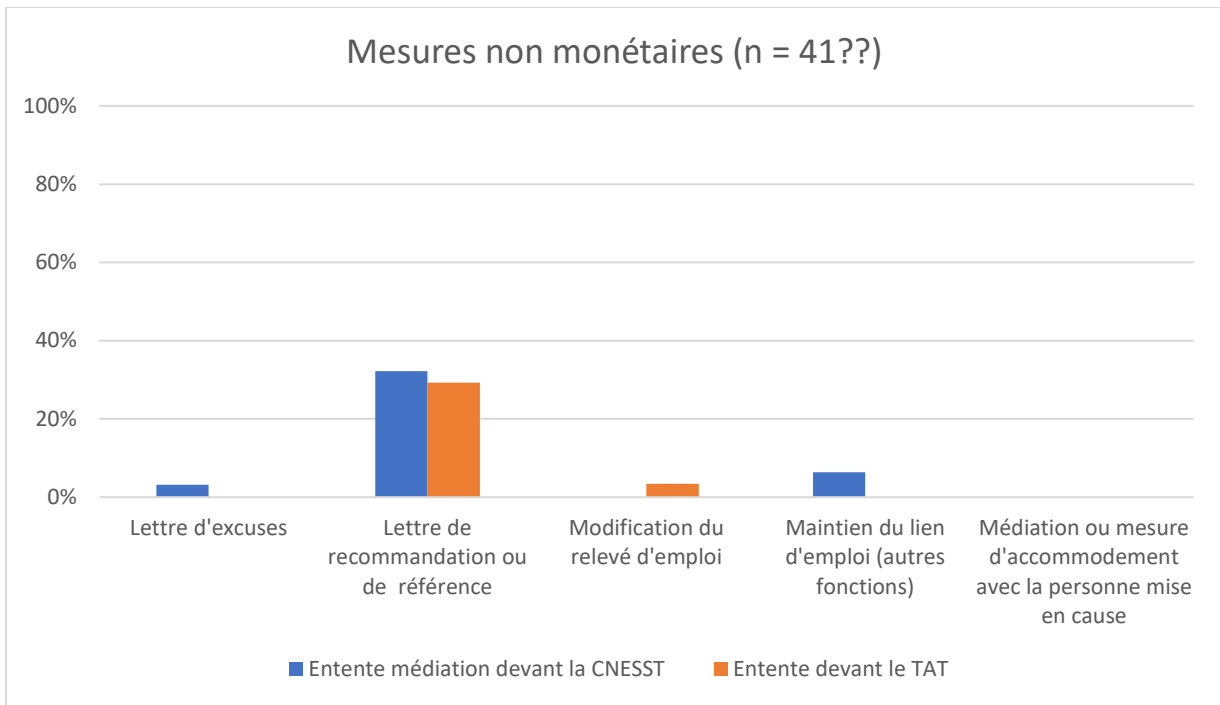
remboursement de frais d'avocats, 1496\$ en frais de recherche d'emploi, 547\$ pour soutien psychologique et 0\$ pour la perte de salaire et les vacances.

Synthèse : Montants totaux reçus à la suite du dépôt d'une plainte



Sur les 31 ententes de médiation intervenues sous l'égide de la CNESST-NT, l'une comprenait l'obligation, pour la personne mise en cause, de remettre une lettre d'excuse à la personne victime; dix (10) prévoyaient que l'employeur devait rédiger une lettre de recommandation pour la personne salariée; aucune ne prévoyait la modification du relevé d'emploi de la personne salariée; deux ententes indiquaient que la personne salariée maintenait son lien d'emploi avec l'entreprise, mais qu'elle occuperait dorénavant d'autres fonctions et aucune entente ne comprenait de mesures de médiation ou d'accommodement par rapport à la personne mise en cause.

Sur les 41 ententes devant le TAT, aucune ne comprenait l'obligation de rédiger une lettre d'excuses; 12 ententes prévoyaient que l'employeur fournisse une lettre de recommandation à la personne salariée; une comprenait la modification du relevé d'emploi de la personne salariée; aucune ne prévoyait le maintien du lien d'emploi dans de nouvelles fonctions pour la personne salariée et aucune ne prévoyait de médiation ou de mesure d'accommodement par rapport à la personne mise en cause.



Parmi les dossiers réglés à la CNESST-NT, 29 des 31 ententes impliquaient le désistement de la personne salariée de sa plainte en harcèlement psychologique ou sexuel; 12 ententes prévoyaient le désistement de sa plainte pécuniaire; 14 ententes prévoyaient le désistement de ses recours en vertu des articles 122 et/ou 124 LNT et quatre (4) ententes prévoyaient le retrait de sa réclamation pour lésion professionnelle. À une exception près, toutes les ententes comprenaient une quittance finale et complète entre les parties et trois (3) d'entre elles comportaient une quittance relative aux recours futurs. 27 des 31 ententes contenaient une clause en prévoyant la confidentialité.

Dix (10) ententes intervenues sous l'égide du TAT prévoyaient nommément le désistement des plaintes de la personne salariée en vertu de la LNT et cinq (5), le retrait de la réclamation pour lésion professionnelle. Un peu plus de la moitié des ententes (25/41) comprenait une quittance finale et complète et la presque totalité des ententes (37/41) prévoyait que les parties devaient respecter le caractère confidentiel de l'entente.

Deux constats globaux émergent des données exposées précédemment. Dans un premier temps, en dépit des conséquences graves sur le bien-être physique et psychologique ainsi que sur le parcours professionnel des personnes victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail, le dédommagement qu'elles reçoivent si elles intentent un recours est plutôt minime. Il appert que les décideurs peinent à apprécier pleinement les conséquences des violences à caractère sexuel sur les personnes victimes.

Dans un second temps, les remèdes octroyés par les tribunaux québécois n'apportent aucun correctif au milieu de travail dans lequel le harcèlement sexuel est survenu. En effet, lors de la consultation menée par le Comité, nous avons entendu, à maintes reprises, que les personnes victimes intentent un recours parce qu'elles veulent que « cela n'arrive à personne d'autre ». Pourtant, aucun remède octroyé par les tribunaux québécois ne vise à assainir le milieu

de travail dans lequel le harcèlement sexuel est survenu, et ce, pour mieux garantir le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel pour les autres personnes salariées, actuelles et futures. Étant donné que les personnes non syndiquées ont presque toujours quitté leur emploi au moment de déposer une plainte, le fait que l'employeur doive simplement leur verser un dédommagement financier de quelques milliers de dollars, sans plus, crée davantage un régime de taxation au harcèlement sexuel qu'un cadre juridique où le harcèlement sexuel est véritablement interdit.

En contraste, en Ontario, les remèdes octroyés en cas de harcèlement sexuel ne se limitent pas à dédommager financièrement les personnes victimes⁵⁶⁵. Le CDPO prévoit que les ordonnances exigeant « à toute partie à la requête de prendre les mesures qui, selon le Tribunal, s'imposent pour favoriser l'observation de la présente loi »⁵⁶⁶ peuvent être prononcées même en l'absence d'une demande à cet effet de la part de la partie plaignante⁵⁶⁷. Conséquemment, des ordonnances de nature davantage systémique, qui visent à éradiquer le harcèlement sexuel en tant que discrimination basée sur le sexe et à veiller au respect des droits de la personne, sont ordonnées⁵⁶⁸. Ces ordonnances définissent de manière précise le contenu des obligations imposées à l'employeur⁵⁶⁹. Elles incluent également un délai dans lequel l'employeur doit rendre compte à la personne plaignante et à la Commission⁵⁷⁰. Dans une décision, le Tribunal ontarien des droits de la personne impose à l'employeur, le *Toronto Police Services Board*, de nommer un conseiller responsable du respect en milieu de travail, d'embaucher un conseiller externe dans les quatre mois de la décision, de former son personnel sur le harcèlement sexuel dans un délai d'un mois et de modifier ses formulaires de plainte⁵⁷¹.

De façon semblable, les remèdes octroyés par le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) en matière de harcèlement sexuel comprennent un volet monétaire et un volet de prévention. Les mesures peuvent viser l'employeur, le harceleur ou les deux. Le TCDP peut en effet ordonner aux parties fautives « de mettre fin à l'acte et de prendre (...) des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables »⁵⁷². Cela se manifeste notamment par l'obligation pour l'employeur de fournir des séances d'information et de sensibilisation à l'intention de l'ensemble du personnel, et ce, nonobstant le fait que la plaignante ne soit plus à l'emploi⁵⁷³; l'obligation pour le harceleur de suivre une formation ou un cours de

⁵⁶⁵ Les dommages accordés en cas de harcèlement sexuel en milieu de travail varient généralement entre 10 000\$ et 50 000\$, et peuvent s'élever jusqu'à 150 000\$ voire 200 000\$ dans des cas extrêmes : Honor M Lay, « Assessing the Damage: Money Awards by the OHRT in Sexual Harassment Cases » (2019) 9:2 *Western Journal of Legal Studies*, en ligne: ojs.lib.uwo.ca/index.php/uwojls/article/view/8069, à la p 3; *Tonn v The Curtis Goddard Team*, 2020 HRTO 804, au para 272.

⁵⁶⁶ Art 45.2(1)(3) CDPO.

⁵⁶⁷ Art 45.2(2)(b) CDPO.

⁵⁶⁸ *Smith v Menzies Chrysler*, 2009 HRTO 1936.

⁵⁶⁹ Voir par exemple *Ibid* et *Trowsdale v Stitch Counts Embroidery Ltd dba Lazy One*, (2020) HRTO 13; *Bento v Manito's Rotisserie & Sandwich*, 2018 HRTO 203, aux paras 147 à 149.

⁵⁷⁰ Par exemple, le harceleur devra prouver à l'avocate de la travailleuse victime qu'il a suivi la formation « Human Rights 101 » disponible sur le site de la commission ontarienne des droits de la personne, et ce, dans les 6 mois de la décision : *Escobar v WCL Capital Group Inc*, 2020 HRTO 388, au para 192.

⁵⁷¹ *McWilliam c Toronto Police Services Board*, (2020) HRTO 574. Pour une ordonnance semblable rendue par le Manitoba Human Rights Adjudication Panel, voir *TM v Manitoba (Justice)*, (2019) MBHR 13.

⁵⁷² Art 53(2)(a) LCDP.

⁵⁷³ Par exemple, voir *Hunt c Transport One Ltd*, 2008 TCDP 23.

sensibilisation sur le harcèlement⁵⁷⁴; ou encore l'ordonnance selon laquelle l'employeur doit veiller à ce que la personne victime et le harceleur ne travaillent jamais dans la même succursale ou dans le même bureau de service⁵⁷⁵. Également, le TCDP peut ordonner à la fois au harceleur et à l'employeur de ce dernier de verser des dommages-intérêts ainsi qu'une indemnité pour salaire perdu à la personne victime⁵⁷⁶. Le montant des dommages pouvant être versés est toutefois limité par la LCDP à 20 000\$ pour les dommages moraux⁵⁷⁷ et à 20 000\$ pour l'indemnité en cas d'acte « délibéré ou inconsidéré »⁵⁷⁸. Ces plafonds n'ont toutefois pas été indexés depuis plusieurs décennies.

Au Québec, les tribunaux semblent adopter une vision atomisée du harcèlement sexuel selon laquelle celui-ci ne comporterait aucune dimension collective. Or, même si la personne victime mérite un dédommagement, le harcèlement sexuel n'est pas lié spécifiquement à la femme (ou à l'homme) qui en est victime. Il constitue une manifestation des inégalités de genre, généralement dans un contexte organisationnel laxiste, insouciant des inconduites et du respect des personnes en général (voir les sections 1.1 et 3.1 du présent rapport).

La littérature scientifique ainsi que les instruments de droit international convergent vers le constat qu'il est possible de prévenir le harcèlement sexuel dans le cadre d'une démarche globale de gestion des risques psychosociaux et de gestion des risques de la violence⁵⁷⁹. De plus, l'ajout, en 2021, d'une obligation explicite pour l'employeur de protéger les travailleuses et travailleurs de la violence à caractère sexuel au sein du régime de prévention de la LSST montre la volonté du législateur que les milieux de travail québécois agissent en ce sens. En effet, dorénavant obligatoire, le programme de prévention en SST, ou le plan d'action pour les employeurs de moins de 20 travailleuses et travailleurs, doit inclure les risques psychosociaux et les risques pour la sécurité telle la violence à caractère sexuel.

Chaque fois qu'un tribunal constate qu'une personne salariée a été la victime de harcèlement sexuel, et chaque fois qu'une réclamation pour lésion professionnelle à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel est acceptée, la prise en charge du risque de violence à caractère sexuel par son milieu de travail a fait défaut. Pour corriger la situation, il y a lieu de faire en sorte que le tribunal puisse ordonner que la CNESST pose un regard sur le programme de prévention (ou le plan d'action, selon le cas) chez l'employeur, comme elle a déjà le pouvoir de le

⁵⁷⁴ Voir notamment : *Bushey c Sharma*, 2003 TCDP 21 aux paras 148-149 (le collègue harceleur avait auparavant suivi des formations plus brèves sur le harcèlement sexuel - le tribunal est d'avis qu'une formation plus exhaustive est requise); *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc c Barbe*, 2003 TCDP 24 (le supérieur harceleur doit suivre à ses frais un cours de sensibilisation quant au harcèlement et aux droits fondamentaux, d'une durée d'entre 1 et 3 jours, donné par le GAIHST).

⁵⁷⁵ *Cassidy c Société canadienne des postes et Raj Thambirajah*, 2012 TCDP 29 au para 206, et ce, afin d'éviter que la plaignante « soit de nouveau victime de harcèlement ou de représailles » de la part du harceleur.

⁵⁷⁶ *NA c 1416992 Ontario Ltd*, 2018 TCDP 33 : et le harceleur et l'entreprise (qui a « fait preuve de négligence dans sa gestion de cette affaire et, en dernier ressort, a omis d'assurer aux autres employés un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement », para 344) devront verser à la personne victime 30 000\$ en dommages et 18 118,18\$ en perte de salaire.

⁵⁷⁷ Art 53(2)(e) LCDP.

⁵⁷⁸ Art 53(3) LCDP.

⁵⁷⁹ Cortina et Areguin, *supra* note 27; *Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement*, *supra* note 18; ONU Femmes, *supra* note 304; Johnson, Widnall et Benya, *supra* note 90.

faire, d'ailleurs, aux termes de la LSST⁵⁸⁰. Encore une fois, les lignes poreuses entre le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel⁵⁸¹ font que ce pouvoir doit s'étendre à tous les cas où le tribunal juge qu'une personne salariée a été victime de harcèlement. Dans tous les cas, il en va de l'atteinte de l'objectif des dispositions sur le harcèlement psychologique, c'est-à-dire l'assainissement des milieux de travail.

✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*

✓ *Outiller les milieux de travail*

RECOMMANDATION # 45 :

Afin de favoriser une approche concertée à la mise en œuvre des différentes lois qu'administre la CNESST, le Comité recommande de modifier la LNT pour accorder au tribunal le pouvoir d'ordonner que le programme de prévention ou le plan d'action de l'employeur soit transmis à la CNESST-PI pour que celle-ci détermine si des mesures de prévention du harcèlement et de la violence à caractère sexuel doivent être renforcées chez l'employeur en question⁵⁸².

123.15 Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique;

⁵⁸⁰ Voir l'article 60 LSST : « L'employeur doit transmettre au comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, le programme de prévention et toute mise à jour de ce programme; il doit aussi transmettre à la Commission ce programme et sa mise à jour, avec les recommandations du comité, le cas échéant, selon les modalités et dans les délais prescrits par règlement. La Commission peut ordonner que le contenu d'un programme soit modifié ou qu'un nouveau programme lui soit transmis dans le délai qu'elle détermine. (...) »

⁵⁸¹ Cox et Brodeur, *supra* note 143, à la p 59.

⁵⁸² Dans la recommandation qui s'impose par extension dans la LSST, nous tenons compte des modifications apportées par la LMRSST à l'actuel art 61 LSST qui entreront en vigueur dans un avenir prochain.

8° ordonner que l'employeur transmette à la Commission, dans un délai déterminé, son programme de prévention ou son plan d'action au sens de l'article 61 de la LSST.

Rien dans le présent article ne doit être interprété comme empêchant quiconque de signaler une situation jugée non conforme à la LSST à la Commission avant la décision du tribunal.

Pour la disposition miroir recommandée dans la LSST, voir la Recommandation n° 54. De plus, cette recommandation va de pair avec celle portant sur la nécessité de bonifier la formation des juges administratifs qui entendent de tels dossiers. Nous traiterons de cette question dans la section 7.3 du présent rapport.

Partie 3 : Se donner les moyens pour agir : les mesures préventives

« ... les tactiques visant la prévention sont plus utiles que les réactions après coup: les approches misant sur la prévention nécessitent que le harcèlement soit rendu visible et identifiable, en mettant de l'avant ses dimension institutionnelle et collective, plutôt qu'individuelle. Les politiques qui ne mettent pas l'accent sur la prévention, en revanche, échouent à reconnaître que le harcèlement sexuel est imbriqué et normalisé dans le contexte social et culturel... Le problème du harcèlement, de même que la responsabilité de le reconnaître et d'agir à son encontre reposent alors plutôt sur l'individu. » (références omises)⁵⁸³

Tout comme les recours en matière de harcèlement sexuel sont éparpillés dans différentes lois, l'obligation de l'employeur de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel prend sa source dans plusieurs lois dont la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Dans cette section, nous examinons à tour de rôle le régime de prévention général instauré par la LSST (section 3.1) et le régime de prévention du harcèlement psychologique prévu par la LNT (section 3.2), et ce, pour élucider la place de la prévention du harcèlement sexuel au sein de chaque régime.

⁵⁸³ Tina Besley, Liz Jackson & Michael A Peters, « Named or nameless: University ethics, confidentiality and sexual harassment » (2021) *Educational Philosophy and Theory* 1, à la p 9 (nous traduisons).

Section 3.1 Le régime de prévention de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST)

Table des matières

3.1.1 Le cadre juridique.....	195
3.1.2 Les modes d'intervention de la Vice-présidence de la Prévention-Inspection de la CNESST	197
3.1.3 Les mécanismes de participation et les mesures préventives	199
3.1.4 Le profil des demandes de services traitées par la Vice-présidence de la Prévention-Inspection de la CNESST	200
3.1.5 La documentation de la CNESST en matière de prévention	205
Recommandations.....	209

Comme nous l'avons exposé aux sections 2.1 et 2.3 de ce rapport, le harcèlement sexuel au travail est interdit par la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵⁸⁴ (Charte) depuis 1975 et par la *Loi sur les normes du travail*⁵⁸⁵ (LNT) depuis 2004. Ces deux régimes ont en commun d'être essentiellement réactifs, c'est-à-dire basés sur le dépôt de plaintes individuelles par des personnes victimes. Qui plus est, là où la violence à caractère sexuel produit une atteinte à la santé de la personne victime, celle-ci doit, pour être indemnisée, déposer une réclamation en vertu de la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles*⁵⁸⁶ (art 438 LATMP). Or, il s'agit là d'un régime « sans égard à la responsabilité de quiconque » (art 25 LATMP) qui ne prévoit aucune mesure corrective visant le milieu de travail. Les recours individuels ont des limites importantes quant à leur capacité de mettre fin aux violences à caractère sexuel, comme en témoignent les nombreuses situations au travail dénoncées dans le cadre des mouvements #MoiAussi ainsi que les statistiques exposées en introduction du présent rapport⁵⁸⁷. Pour trouver un espace permettant de libérer la parole des personnes exposées à de telles violences et de faire participer les travailleuses et travailleurs à la mise en place de mesures préventives ciblées, le Comité recommande de se tourner vers le régime de prévention de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*⁵⁸⁸ (LSST), et ce, à l'instar de plusieurs juridictions comme celles de la France⁵⁸⁹ et de l'Australie⁵⁹⁰, qui ont récemment légiféré en ce sens.

⁵⁸⁴ RLRQ c C-12.

⁵⁸⁵ RLRQ c N-1.1.

⁵⁸⁶ RLRQ c A-3.001.

⁵⁸⁷ Hershcovis et al, *supra* note 23; Shi et Zhong, *supra* note 67; Hébert, *supra* note 301; Besley, Jackson et Peters, *supra* note 583, à la p 9; Lizzie Barmes, "Silencing at Work: Sexual Harassment, Workplace Misconduct and NDAs" (2022) *Industrial Law Journal*, en ligne: doi.org/10.1093/indlaw/dwac007. Aujourd'hui, à travers le monde, un consensus émerge sur le rôle jusqu'ici négligé du régime de prévention dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

⁵⁸⁸ RLRQ c S-2.1.

⁵⁸⁹ *Code du travail* (France), en ligne: www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/.

⁵⁹⁰ *Anti-Discrimination and Human Rights Legislation Amendment (Respect at Work) Bill 2022*, en ligne:

En principe, dans le cadre de la LSST, la prise en charge par les milieux de travail du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel se fait de la même manière que tout autre risque pour la santé et la sécurité au travail. Qu'en est-il?

Lors de notre collecte de données, dans la foulée de l'entente de collaboration conclue avec la CNESST, nous avons analysé l'ensemble des 77 demandes de service identifiées par la CNESST à l'aide du mot clé « sex* » et déposées auprès de cette dernière depuis 2016⁵⁹¹. Parmi les 77 demandes de services, 35 ont donné lieu à des interventions de la CNESST pour lesquelles un ou plusieurs rapports ont été produits, dont deux cas où une travailleuse exerçait son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux⁵⁹². Nous avons analysé le contenu de ces 35 rapports, dont 25 ont conduit à l'émission d'une dérogation, c'est-à-dire un ordre enjoignant à l'employeur de prendre des mesures pour se conformer à la loi ou aux règlements. Nous avons porté une attention particulière aux références à la violence à caractère sexuel, et ce, même si le gabarit d'un rapport d'intervention rédigé dans le plus pur respect des règles de l'art fait en sorte que peu de détails ou d'éléments de contexte s'y trouvent⁵⁹³.

Aucune formation de la CNESST ne porte sur la violence à caractère sexuel en tant que telle. Nous avons donc analysé le contenu de la formation offerte aux inspectrices et aux inspecteurs en lien avec le harcèlement psychologique (2017), la violence et l'agression (2019) et les risques psychosociaux (en voie d'élaboration), et ce, à partir de la documentation qui nous a été fournie par la CNESST. La CNESST souligne toutefois que toutes ces formations sont en révision et une nouvelle formation sur les risques psychosociaux est en voie d'élaboration⁵⁹⁴. À l'instar de ce qui a été fait auprès des autres Vice-présidences de la CNESST, nous avons effectué des entretiens

www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/Bills_Search_Results/Result?bld=r6916. Pour le rapport recommandant ces modifications et d'autres, voir Australian Human Rights Commission, *Respect@Work*, *supra* note 106.

⁵⁹¹ Une demande ayant été faite en lien avec une entreprise de juridiction fédérale, nous l'avons exclue de l'échantillon. Alors que nos échantillons des dossiers d'indemnisation et de plaintes pour harcèlement psychologique vont jusqu'au 31 décembre 2021, en matière de prévention, nous avons décidé d'étendre la période à l'étude. Comme le nouvel article 51(16) de la LSST portant sur l'obligation qui incombe à l'employeur en matière de violence est en vigueur depuis le 6 octobre 2021, nous n'avons pas voulu passer à côté des premiers effets de cette disposition.

⁵⁹² Dans le cadre des travaux du Comité, pour faire l'état de la situation de ses actions en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel, la CNESST a effectué une recherche utilisant le mot clé « sex* » afin d'identifier les demandes de services pertinentes reçues par la Vice-présidence de la Prévention-Inspection pour la période entre le 1^{er} janvier 2016 et le 21 juin 2022. Présentement, les demandes de services ne sont ni codées ni analysées autrement, ce qui impose une telle recherche « à la mitaine ».

⁵⁹³ Lors de notre analyse des rapports d'intervention, il était souvent impossible de savoir si le milieu de travail était à prédominance masculine ou pas. Suivant les règles grammaticales, le masculin est réputé avoir une valeur générique et dès lors qu'il y a un homme présent, le rapport d'intervention ne réfère qu'aux « travailleurs ». Les femmes, et par le fait même les rapports hommes-femmes, sont donc invisibilisé-es. Pourtant, il s'agit là d'un facteur de risque important pour la violence à caractère sexuel.

⁵⁹⁴ À la toute fin du mandat du Comité, soit le 19 décembre 2022, nous avons également reçu des informations sur la toute nouvelle formation de base en matière de risques psychosociaux qui sera offerte dès janvier 2023 à l'inspectorat. Une formation plus approfondie pour les inspectrices et inspecteurs qui se spécialiseront dans les risques psychosociaux suivra à l'automne 2023. Malheureusement, nous n'avons pas pu en tenir compte dans notre collecte de données, qui était alors terminée.

auprès des personnes occupant différents postes au sein de la CNESST-PI et avons consulté la documentation sur le régime de prévention disponible sur le site Internet de la CNESST.

Dans la section qui suit, nous exposons brièvement ce qu'il en est du cadre juridique du régime de prévention de la LSST. Nous expliquons les différents modes d'intervention de la CNESST-PI ainsi que les mécanismes de participation et les mesures préventives dans les milieux de travail. Nous brossons le portrait des demandes de services que nous avons examinées et présentons les données recueillies. Nous faisons un tour d'horizon de la documentation de la CNESST au sujet de la violence à caractère sexuel, pour finalement présenter nos recommandations pour que le régime de prévention puisse permettre aux milieux de travail de mieux prévenir les violences à caractère sexuel.

3.1.1 Le cadre juridique

L'objectif de la LSST est « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs » (art 2 LSST). Aux termes de la LSST, les travailleuses et travailleurs ont droit à des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychique (art 9). Quant à l'employeur, il doit respecter les obligations qui lui incombent en vertu de la Loi et des règlements pour mettre en œuvre ce droit, en prenant notamment les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs⁵⁹⁵.

La LSST est une loi d'ordre public dit de *direction*, c'est-à-dire qu'une « disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue » (art 4). En d'autres termes, la LSST a préséance sur les arrangements contractuels. Une disposition qui lui est contraire est réputée n'avoir jamais existé, et ne peut être opposée à qui que ce soit. Contrairement aux lois d'ordre public dit de *protection*, dans le cadre d'une loi d'ordre public de direction, la partie protégée (ici, les travailleuses et travailleurs) ne peut jamais renoncer aux droits prévus à la loi⁵⁹⁶, car l'on considère que le respect de la loi est dans l'intérêt de la société en général.

Selon une entente intervenue entre la CNESST et les Mohawks de Kahnawà:ke, un régime particulier en matière de santé et de sécurité du travail s'applique à Kahnawà:ke. Ce régime permet la mise en œuvre d'un régime équivalent à celui de la LSST, et ce, dans le respect de la volonté d'autonomie territoriale des Mohawks⁵⁹⁷.

Sinon, la LSST a une portée large, qui inclut tant les bénévoles et les stagiaires que les personnes salariées⁵⁹⁸, y compris celles employées par des tiers dans la mesure où l'employeur a la « gestion

⁵⁹⁵ Bernard Cliche et al, *Droit de la santé et de la sécurité au travail : la loi et la jurisprudence commentées*, 3^e éd, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2018, à la p 74.

⁵⁹⁶ Et ce, même si le syndicat était d'accord avec l'employeur (*Ciment Québec inc et Ciment Québec inc*, 2007 QCCLP 4219, au para 78; *Établissement de détention de Bordeau et Tremblay*, (CLP, 2001-05-07), SOQUIJ AZ-01300644) ou même si la pratique aujourd'hui dénoncée par un travailleur a déjà été jugée sécuritaire par un inspecteur (*Léonard et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2007 QCCLP 4175, au para 17) .

⁵⁹⁷ Arts 8.2 et suivants de la LSST. Voir la *Loi concernant principalement la mise en œuvre d'ententes en matière de travail entre le gouvernement du Québec et le Conseil Mohawk de Kahnawà:ke*, LQ 2014, c 18, ajoutant les articles 24.1 à 24.6 à la LATMP. Les membres du Comité se tiennent à la disposition du Conseil Mohawk de Kahnawà:ke pour discuter de l'application de leur régime en matière de violence à caractère sexuel.

⁵⁹⁸ *Dionne c Commission scolaire des patriotes*, 2014 CSC 33, aux para 32 et suiv.

effective » de leurs conditions de travail⁵⁹⁹. Ce dernier critère de la gestion effective peut faire en sorte, par exemple, que l'entreprise cliente soit imputable de certains aspects de la santé et sécurité (SST) des travailleuses et travailleurs d'une agence de location de personnel dans la mesure où l'entreprise cliente a une capacité d'intervention directe sur le risque en question⁶⁰⁰.

Le rôle de la CNESST-PI en est un de surveillance de la santé et de la sécurité dans les milieux de travail (« contrôle externe »). L'inspectorat dispose de vastes pouvoirs d'enquête (art 177 et suiv. LSST). Il peut émettre un avis de correction, aussi appelé une dérogation, enjoignant à une personne, généralement un employeur, de se conformer à la Loi dans un certain délai (art 182 LSST). Il peut aussi suspendre des travaux ou même fermer un lieu de travail (art 186 LSST).

Quiconque contrevient à la Loi ou aux règlements est passible d'une amende (art 236 LSST); c'est ce que les acteurs du milieu appellent « l'infraction technique ». Quiconque met en péril la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique d'une travailleuse ou d'un travailleur est également passible d'une amende encore plus élevée (art 237 LSST); on nomme celle-là « l'infraction de mise en péril »⁶⁰¹. C'est la CNESST-PI qui décide d'émettre ou non un constat d'infraction et, le cas échéant, de poursuivre pour une infraction technique (art 236 LSST) ou encore une infraction de mise en péril (art 237 LSST).

En 2021, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*⁶⁰² (LMRSST) est venue ajouter à l'obligation générale de l'employeur déjà énoncée à l'article 51 LSST un 16^e paragraphe. Celui-ci crée une obligation explicite pour l'employeur de protéger la travailleuse ou le travailleur exposé-e à une situation de violence à caractère sexuel sur le lieu de travail :

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :

[...]

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

⁵⁹⁹ *Olymel et Hamel St-Hilaire*, 2013 QCCLP 6838. Voir également Frédéric Antoine Tremblay et Guylaine Vallée, « Fascicule 2 : Champ d'application personnel et portée territoriale », dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, *JCQ Santé et sécurité du travail*.

⁶⁰⁰ *Olymel et Hamel St-Hilaire*, 2013 QCCLP 6838, au par 49. Voir également : Anne-Marie Laflamme et Katherine Lippel, « Les agences de travail temporaire : enjeux liés à la prévention et à la réparation des lésions professionnelles », dans M Vultur et J Bernier, dir, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*, collection Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, 169.

⁶⁰¹ Pour le Cadre d'émission des constats d'infraction (2022) et les montants des amendes revalorisés, voir CNESST, *Cadre d'émission des constats d'infraction*, 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/cadre-demission-constats-infraction.

⁶⁰² LQ 2021, c 27.

3.1.2 Les modes d'intervention de la Vice-présidence de la Prévention-Inspection de la CNESST

Dans le cadre de ses activités de surveillance (« contrôle externe »), la CNESST-PI peut être mobilisée de quatre façons :

- les interventions programmées;
- les interventions à la suite d'une demande de service ou d'une demande d'assistance;
- l'exercice du droit de refuser de faire un travail dangereux;
- lors d'accident grave ou de décès au travail.

Il faut également compter un cinquième mode d'intervention, autrefois plus important qu'il ne l'est aujourd'hui, soit des interventions sélectives à la suite de la consultation des avis de réclamations pour lésions professionnelles.

Les interventions programmées

D'abord, la CNESST fonctionne sur la base d'une Planification pluriannuelle en prévention-inspection; l'objectif qu'elle se donne est que 80% des inspections, chaque année, soient réalisées dans les milieux de travail visés. Les risques prioritaires sont identifiés à partir de l'analyse statistique du bilan lésionnel (en d'autres termes, à partir des réclamations pour lésions professionnelles qui ont été acceptées), mais comprennent aussi certains risques considérés comme émergents (voir l'Annexe J du présent rapport). Selon la Planification pluriannuelle en prévention-inspection, les risques dits de « Tolérance zéro » sont des « Priorités issues des dangers à conséquences graves, jugés intolérables »⁶⁰³. De tels risques font l'objet de campagnes publicitaires. Le fait qu'un risque soit identifié comme étant de type « Tolérance zéro » implique qu'à chaque fois que l'inspectorat constate un manquement, le dossier est automatiquement référé aux Affaires juridiques de la CNESST-PI pour évaluer l'opportunité d'émettre un constat d'infraction. Dans ces cas, outre la dérogation émise par l'inspectorat sur le plan administratif ordonnant à l'employeur de corriger la situation, un constat d'infraction impose une amende pour sanctionner l'employeur. En 2022, aucun risque identifié comme étant de « Tolérance zéro » ne porte sur un risque associé à un travail typiquement effectué par des femmes. Ce sont plutôt les risques traditionnels, souvent associés au travail historiquement effectué par les hommes, qui sont priorisés (chutes d'une hauteur de plus de trois mètres, roches instables, exposition aux poussières d'amiante, etc.)⁶⁰⁴.

Les interventions à la suite d'une demande de service ou d'une demande d'assistance

Ensuite, il est possible de porter plainte à la CNESST concernant une situation de non-conformité à la LSST ou aux règlements. Une garde téléphonique est offerte de 8h30 à 16h30 du lundi au vendredi à cette fin. Le ou la chef-fe d'équipe fait un tri dans les demandes de services reçues, et décide lesquelles de ces demandes feront l'objet d'une intervention et dans quel ordre de priorité.

⁶⁰³ CNESST (Santé et sécurité au travail), *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-7005web_0.pdf, à la p 17.

⁶⁰⁴ *Id.*, à la p 11.

Les employeurs peuvent aussi présenter une demande d'assistance à la CNESST, par exemple pour vérifier s'ils sont en conformité avec la LSST concernant un risque à tolérance zéro ou pour une question sur le programme de prévention. Cependant, cette possibilité semble méconnue et le nombre d'interventions ainsi effectué par la CNESST-PI est marginal.

L'exercice du droit de refus

La LSST prévoit quelques recours individuels « d'autoprotection », tels le retrait préventif de la travailleuse enceinte (art 40 LSST), le retrait préventif face à un contaminant (art 32 LSST) ou encore le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux pour sa santé et sa sécurité ou pour la santé et la sécurité d'une autre personne (art 12 LSST).

Si une travailleuse exerce son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux pour elle ou pour une autre personne (art 12 LSST) sans que les parties (la travailleuse, le ou la représentant-e à la prévention, et l'employeur) puissent elles-mêmes résoudre la situation (art 18 LSST), celles-ci doivent faire appel à la CNESST. Un membre de l'inspectorat de la CNESST se présente alors sur le lieu de travail et détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le refus de la travailleuse ou du travailleur d'exécuter son travail (art 19 LSST). Même si le droit de refus n'est pas jugé fondé, l'inspectrice ou l'inspecteur peut prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'elle ou il détermine (art 19 LSST). Sa décision a un effet immédiat (art 20 LSST), malgré une demande de révision (art 191.1 LSST), et peut faire l'objet d'un appel au TAT, où le recours sera instruit et décidé d'urgence (art 193 LSST). Depuis 2000, il est reconnu que le droit de refus peut être exercé en lien avec un danger pour la santé mentale, entre autres lorsque la source du danger est le harcèlement psychologique⁶⁰⁵.

En cas de représailles à la suite de l'exercice d'un droit prévu à la LSST, cette dernière prévoit un recours comportant, à certaines conditions, une présomption en faveur de la travailleuse ou du travailleur (art 227 LSST).

Les interventions à la suite des réclamations pour lésions professionnelles

La Vice-présidence de l'indemnisation, de la réadaptation et du retour au travail de la CNESST (CNESST-IRT) traite des réclamations pour lésions professionnelles, alors que la CNESST-PI intervient pour prévenir de telles lésions. Les deux Vice-présidences font-elles un travail concerté à ce sujet? Parmi les 77 demandes de services que nous avons étudiées en lien avec la violence à caractère sexuel (voir plus loin), une seule intervention, datant de 2017, a été effectuée après la consultation d'un « Avis de l'employeur et demande de remboursement » (ADR), soit le formulaire renvoyé par l'employeur à la CNESST à l'occasion du traitement d'une réclamation pour lésion professionnelle. Il s'agit là d'un exemple du travail en silo des différentes Vice-présidences de la CNESST : peu importe les risques et dangers révélés aux agent-es d'indemnisation lors de l'enquête sur l'admissibilité d'une réclamation, il n'existe aucun mécanisme efficace pour en alerter leurs collègues à la CNESST-PI.

⁶⁰⁵ Chagnon et Marché Bélair, [2000] CLP 388.

À ce sujet, une personne participante a remarqué qu'il y a 20 ans, il y avait plus de liens qui se faisaient entre l'indemnisation et la prévention. Interrogeant les personnes participantes de plus près à ce sujet, nous avons appris qu'avant la centralisation des informations vers 2016, les bureaux régionaux de la CNESST-PI recevaient les ADR associés aux accidents survenus aux personnes résidant dans leur région. Cette courroie d'information permettait la plupart du temps de faire des liens entre la survenance d'accidents, d'une part, et d'autre part, les choix d'intervention des bureaux régionaux de la CNESST-PI⁶⁰⁶. Pour illustrer, la priorité d'intervention associée à la sécurité en lien avec les machines (dispositifs protecteurs, etc.) pouvait faire en sorte qu'en cas d'ADR à la suite de l'amputation d'un doigt, la CNESST-PI de la région décide d'intervenir dans le milieu de travail concerné pour s'assurer que la machine ayant coupé le doigt de la personne avait été modifiée pour la rendre sécuritaire. En revanche, depuis la centralisation des ADR, même si les bureaux régionaux de la CNESST-PI ont accès au système informatique qui contient les informations sur les lésions professionnelles, les ADR associés à leur région sont noyés parmi des milliers d'autres ADR non triés. Bref, les équipes de la CNESST-PI pourraient très bien être mobilisées à la suite d'informations contenues dans les ADR de leur région; encore faudrait-il qu'une courroie d'information puisse être rétablie à cette fin.

Par ailleurs, même si l'inspectorat a mené plus de 30 000 visites dans les milieux de travail en 2021, il n'en demeure pas moins que plus de 220 000 employeurs sont inscrits au régime de la SST⁶⁰⁷. C'est pourquoi le régime de prévention est basé sur la prise en charge par les milieux de travail de la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs (« contrôle interne »). Pour ce faire, différents mécanismes de participation des travailleuses et travailleurs et des syndicats, et différentes mesures préventives, sont prévus.

3.1.3 Les mécanismes de participation et les mesures préventives

En 2021, l'adoption de la LMRSSST a rendu les mécanismes de participation et de prévention obligatoires pour l'ensemble des milieux de travail; jusqu'alors, la majorité des milieux ne disposaient pas de tels mécanismes. Par ailleurs, un régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation est actuellement en vigueur, lequel « se prolongera jusqu'à l'entrée en vigueur par décret gouvernemental des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention »⁶⁰⁸, mais au plus tard jusqu'en 2025⁶⁰⁹.

Dans les milieux de travail des établissements qui comptent 20 travailleuses et travailleurs et plus, l'employeur devra adopter un programme de prévention. D'ores et déjà, alors que l'employeur et les travailleuses et travailleurs doivent mettre en place un comité de santé et de sécurité, ce sont les travailleuses et travailleurs qui doivent désigner un·e représentant·e en santé et sécurité. Dans les milieux de travail des établissements qui ont moins de 20 travailleuses et travailleurs,

⁶⁰⁶ En cas de lésion psychologique « seulement », par ailleurs, une personne participante nous a dit que son bureau n'avait pas l'habitude d'en faire une priorité.

⁶⁰⁷ CNESST, *Plan stratégique 2020-2023. Proaction Innovation Simplification*, 2021, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/plan-strategique-2020-2023.pdf.

⁶⁰⁸ CNESST, « Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé », en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst.

⁶⁰⁹ La CNESST dispose de trois ans après la sanction de la LMRSSST (donc jusqu'au 6 octobre 2024) pour adopter le *Règlement sur les mécanismes de prévention*, à défaut de quoi le gouvernement aura un an pour adopter lui-même un tel règlement (art 300 LMRSSST). Le règlement devra « prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes » (art 300 LMRSSST).

l'employeur devra adopter un plan d'action et dès maintenant les travailleuses et travailleurs doivent désigner un-e agent-e de liaison.

Une fois le Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation définitif en vigueur, le programme de prévention et le plan d'action devront prévoir notamment :

1° l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité;

2° les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;

3° les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;

4° (...)

5° les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail; (...). (art 144 et art 61.2 LMRST) [Nos soulignements]

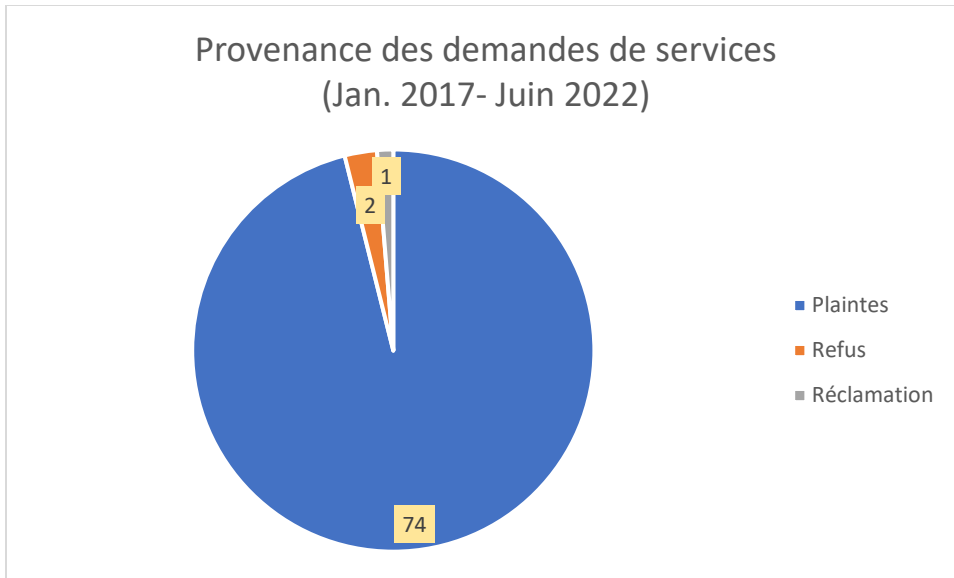
Alors que depuis 2021, la violence à caractère sexuel est nommée dans ce qui constitue l'obligation générale de l'employeur à l'article 51 LSST, elle fait également partie des risques psychosociaux pouvant causer une atteinte à la santé. En même temps, elle représente un risque pour la sécurité des travailleuses et travailleurs. Selon le site de la CNESST, l'employeur devrait inclure, entre autres, dans son programme de prévention ou dans son plan d'action, les risques liés à la violence à caractère sexuel⁶¹⁰. Toutefois, en date de décembre 2022, aucun autre détail n'est fourni à ce sujet.

3.1.4 Le profil des demandes de services traitées par la Vice-présidence de la Prévention-Inspection de la CNESST

Parmi les 77 demandes de service analysées, 74 furent initiées par une plainte. Pour sa part, l'exercice du droit de refuser d'effectuer un travail dangereux a été à l'origine de deux (2) demandes. Comme nous l'avons déjà évoqué, dans un seul cas, la demande de service (présentée en 2017) découlait d'un ADR en lien avec une réclamation pour lésion professionnelle. Dans 52 demandes, la personne à risque était une ou plusieurs travailleuses, alors que dans 18 cas, il s'agissait d'un ou plusieurs travailleurs⁶¹¹.

⁶¹⁰ CNESST, « Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel », en ligne www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel. Le programme de prévention (organisations de 20 travailleuses et travailleurs et plus) et le plan d'action (moins de 20 travailleuses et travailleurs) sont des mesures obligatoires prévues par la loi (arts 144 et 147 LMRST).

⁶¹¹ Dans 7 cas, nous ne savons pas qui était la personne à risque.



Nous avons disposé d'information sur la provenance du risque dans 68 des 77 dossiers. Un peu moins qu'un tiers des demandes (20/68 demandes) émanent du secteur de la santé et des services sociaux et portent sur un risque provenant d'un tiers. Contrairement aux risques associés aux violences à caractère sexuel provenant de collègues, dans ce secteur, le régime offre actuellement une prise en charge structurée à l'égard du risque d'agressions à caractère sexuel sur des travailleuses-- et parfois sur des travailleurs – provenant de patients, de résidents, de bénéficiaires ou d'élèves. En 2019, une formation sur la violence et les agressions a même été mise sur pied par la CNESST à l'aide de l'Association paritaire pour la SST dans le secteur des affaires sociales (ASSTSAS)⁶¹². En effet, dans les 17 milieux de travail où la CNESST est intervenue à ce chapitre, dans 11 dossiers, des dérogations ont été émises concernant des manquements à l'obligation de l'employeur:

- de s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé (art 51(3) LSST) (3 dossiers)
- d'utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression à caractère sexuel (déclaration des incidents, évaluation des patients, et ainsi de suite) (art 51(5) LSST) (5 dossiers)
- de former son personnel sur les risque d'agression à caractère sexuel et superviser son personnel dans la mise en œuvre des procédures convenues (art 51(9) LSST) (8 dossiers).

Soulignons que l'absence de dérogations peut très bien signifier que la situation de non-conformité a été réglée, le seul spectre de l'intervention de la CNESST étant suffisant pour amener l'employeur à s'autocorriger.

La prise en charge est tout autre lorsque le harcèlement sexuel ou le risque de harcèlement sexuel (ou d'agression à caractère sexuel) est le fait d'un collègue ou d'un supérieur. Entre autres, la formation de la CNESST sur la santé psychologique sur le harcèlement psychologique destinée à l'inspectorat effleure à peine la question du harcèlement sexuel. Les 48 demandes de services concernant un risque provenant d'un collègue ou d'un supérieur (71% des dossiers) ont donné

⁶¹² « Violence et agression en milieu de travail », par CNESST-PI et ASSTSAS, 2019.

lieu à seulement 18 interventions (soit pour 38% des demandes). Dans cinq (5) dossiers, une ou des dérogations émises concernaient la prise en charge du harcèlement, alors que dans 9 autres dossiers, une ou plusieurs des dérogations émises étaient en lien avec un risque traditionnel (physique, chimique, etc.) ou encore avec la pandémie de Covid-19.

Malgré l'entrée en vigueur en octobre 2021 d'une obligation explicite pour l'employeur de protéger la travailleuse ou le travailleur exposé-e à une situation de violence à caractère sexuel sur le lieu de travail (art 51(16) LSST), à la suite du signalement d'une agression à caractère sexuel subie au travail ou à l'occasion du travail, le personnel de la CNESST-PI a, jusqu'à très récemment, continué simplement de suggérer à la personne victime de porter plainte à la police, sans proposer d'intervention de sa part visant le milieu de travail.

Or, l'intervention de la CNESST vise un but distinct de la plainte à la police, soit de s'assurer que le risque avéré de violence à caractère sexuel est dorénavant pris en charge par l'employeur. Pour illustrer, dans un dossier, une travailleuse mineure qui aurait été forcée de s'engager dans des jeux à caractère sexuel dans le cadre d'initiations a porté plainte à la CNESST, en plus de porter plainte à la police. Dans cette affaire, des dérogations ont été émises en vertu des articles 51(5) et 51(9) LSST⁶¹³. Par ailleurs, au terme de trois interventions de la CNESST, les mesures mises en place par l'employeur amènent à croire que le risque pour les jeunes qui succéderont dans l'entreprise à haut taux de roulement est grandement diminué. Il s'agit en quelque sorte de l'exception qui prouve la règle dans ce type de dossiers; heureusement, la CNESST-PI ne s'est pas contentée de référer l'affaire à la police.

Toutefois, ce dossier est exceptionnel, car dans tous les autres cas d'agression à caractère sexuel, la CNESST-PI n'a fait aucune intervention. Voir l'Encadré pour un exemple parmi d'autres.

Situation où, à la suite d'une demande de service, la CNESST-PI n'a pas voulu intervenir.

Dans le dortoir de l'installation où elle est hébergée par son employeur, une jeune travailleuse est victime d'une agression sexuelle perpétrée par un collègue de travail. La CNESST-PI envoie un formulaire de réclamation pour lésion professionnelle à la travailleuse et met fin à son intervention. Selon les notes au dossier, on considère que la LSST ne s'applique pas dans le dortoir.

Note : les employeurs ont des obligations envers les travailleuses et travailleurs sur leur lieu de travail, défini comme étant « un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente » (art 1 LSST). Sans aucun doute, le dortoir est un endroit où la travailleuse devait être présente à l'occasion de son travail. La CNESST aurait pu intervenir pour constater les risques de violence à caractère sexuel auxquels font face les jeunes travailleuses qui dorment sur place, et s'assurer que l'employeur a pris les mesures préventives nécessaires. Dans ce milieu de travail, le risque d'agression à caractère sexuel pour les femmes et plus particulièrement les jeunes femmes est demeuré non contrôlé.

⁶¹³ D'autres dérogations ont également été émises en vertu de l'article 51(14) LSST, car l'employeur n'aurait pas fourni des informations pertinentes lors de l'enquête de la CNESST.

Dans les dossiers de harcèlement sexuel, l'intervention de l'inspectorat favorise clairement une « conformité sur papier » aux obligations qui incombent à l'employeur⁶¹⁴. Cette « conformité sur papier » consiste en deux opérations. D'une part, l'adoption par l'employeur de la *Politique-modèle de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* disponible sur le site de la CNESST (Vice-présidence Normes du travail). D'autre part, la diffusion minimale de celle-ci (affichage, par exemple). L'inspecteur ou l'inspectrice envoie à l'employeur un lien vers la Politique-modèle sur le site de la CNESST : pour s'y conformer, l'employeur doit télécharger la politique, inscrire son nom à l'endroit désigné « *[Nom de l'entreprise]* », identifier une personne responsable de la Politique, la signer, la dater et l'afficher. Aucune autre action n'est attendue de sa part.

La Politique-modèle de la CNESST-NT n'épuise pas les obligations des employeurs aux termes de la LSST. Premièrement, elle est axée presque exclusivement sur le traitement des plaintes. Entre autres, contrairement à l'article 51(5) LSST, la Politique-modèle n'exige pas l'identification, l'élimination, ni le contrôle du risque de harcèlement sexuel et encore moins des agressions à caractère sexuel. Elle ne comporte aucune référence au régime de la LSST, ni aux mécanismes de prévention ou aux recours qui y sont associés. Deuxièmement, la *Politique-modèle* réfère à « l'ensemble du personnel de l'entreprise », alors que la portée de la protection de la LSST est plus vaste (bénévoles, stagiaires, travailleuses et travailleurs pour qui l'employeur a la gestion effective des conditions de travail, même si ces personnes n'ont pas de lien d'emploi avec lui, notamment). Troisièmement, hormis le fait que la Politique-modèle en matière de harcèlement psychologique à laquelle réfère la CNESST-PI contienne quelques mots sur les comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel⁶¹⁵, nous n'avons constaté aucune démarche spécifique à la prévention du harcèlement sexuel de la part de la CNESST-PI.

Le 13 janvier 2022, la Vice-présidence Normes du travail de la CNESST (CNESST-NT) a publié le « Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes »⁶¹⁶. Dans les dossiers plus récents, parfois, ce Guide est envoyé en même temps que la Politique-modèle de la CNESST-NT pour guider l'employeur dans sa démarche de conformité à la LSST. Ce Guide situe la *Politique-modèle de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* dans le cadre de la LNT, notamment en limitant sa portée aux personnes visées par le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique à la LNT.

⁶¹⁴ La conformité sur papier réfère à une politique qui paraît bien mais qui en réalité ne fait rien pour améliorer l'environnement de travail. Dans la littérature sur la régulation, on emploie les termes « conformité cosmétique », « conformité sur papier », « conformité superficielle », « conformité ritualiste », ou encore la « conformité de classeur » pour référer à différentes manifestations de ce phénomène : voir notamment Ingrid Landau, « Human Rights Due Diligence and the Risk of Cosmetic Compliance » (2019) 20 Melbourne Journal of International Law 221.

⁶¹⁵ « Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- sollicitation insistante,
- regards, contacts physiques,
- insultes sexistes, propos grossiers;
- propos, blagues ou images à connotation sexuelle. »

⁶¹⁶ CNESST, *Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*, 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/guide-politique-prevention-harcelement.

Le Guide mentionne que les gestionnaires ou chefs d'équipe *pourraient* se voir confier trois tâches, soit :

- détecter les facteurs de risque, avec la collaboration du personnel de l'unité de travail;
- décider des mesures à prendre pour éviter que les situations à risque repérées dans leur unité de travail conduisent au harcèlement;
- intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque.

De même, selon le Guide, parmi d'autres moyens, les syndicats ou associations représentant le personnel peuvent participer à la prévention, entre autres, via le comité de santé et de sécurité du travail. S'il s'agit d'un petit pas en avant, il est nécessaire de faire beaucoup plus, compte tenu qu'en vertu d'une autre loi administrée par la CNESST, en l'espèce la LSST, une obligation explicite incombe à l'employeur quant à la prévention du harcèlement psychologique incluant à caractère sexuel ainsi que de toute forme de violence à caractère sexuel, et ce, avec la participation des travailleuses et travailleurs.

Toujours est-il que dans trois dossiers où l'employeur n'avait pas de politique, une dérogation a été émise en vertu de l'article 51(5) LSST pour ne pas avoir utilisé « les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques ». Dans quatre dossiers, une dérogation a été émise en vertu de l'article 51(9) LSST, car la politique adoptée aurait été inconnue des travailleuses et travailleurs.

Dans un seul dossier, la dérogation concerne le fait que l'organisation du travail porte atteinte à la santé des travailleuses et travailleurs (art 51(3) LSST). Il s'agit du dossier récent mentionné plus haut en lien avec l'activité d'initiation. Le rapport d'intervention ne permet pas d'en savoir beaucoup plus.

Dans sept (7) dossiers, au moment d'entamer son intervention, l'inspectorat a constaté que la personne victime ou à risque de violence à caractère sexuel avait quitté son emploi. Dans cinq (5) dossiers, l'inspectorat a poursuivi son intervention quand même, alors que dans deux (2) dossiers, il a mis fin à son intervention. Par ailleurs, lors des entretiens, plusieurs personnes participantes nous ont affirmé clairement que l'intervention ne se poursuivra pas si la victime a quitté son emploi. Or, le problème du harcèlement sexuel n'est pas lié à la victime, mais bien au harceleur et à un climat de travail qui permet à celui-ci de se sentir autorisé à agir ainsi. Faut-il préciser que lorsque l'auteur du harcèlement est toujours à l'emploi et que le contexte organisationnel demeure inchangé, le fait de mettre fin à l'intervention si la victime a quitté son emploi ne contribue en rien à diminuer le risque de harcèlement sexuel dans le milieu de travail.

Exemple d'une situation où, à la suite d'une demande de service, la CNESST-PI n'est pas intervenue, car la travailleuse victime de harcèlement sexuel a quitté son emploi.

En 2022, une travailleuse professionnelle communique avec la CNESST-PI pour rapporter qu'elle a été victime de harcèlement sexuel sur les lieux de travail par des collègues de travail. Elle a occupé son emploi pendant 4 à 5 mois, mais l'a quitté en raison du harcèlement. L'inspecteur qui a répondu à l'appel réfère la travailleuse aux services sociaux pour le soutien psychologique et mentionne, respectueusement si l'on se fie aux notes au dossier, que si la travailleuse le jugeait nécessaire, elle pouvait contacter un agent de la Sûreté du Québec,

compte tenu de la gravité des événements rapportés. Hormis cela, la CNESST ne fait aucune intervention.

Commentaire : Le milieu de travail demeure inchangé. La prochaine femme à occuper un poste dans ce milieu pourrait elle aussi être exposée au harcèlement sexuel.

Les dossiers consultés rapportent deux cas où le droit de refus a été exercé. Dans un cas, l'enseignante a refusé de donner un cours à un jeune contrevenant, considérant dangereux d'être laissée seule en sa présence, sans moyen efficace et sûr d'appeler à l'aide en cas d'agression. Même si la CNESST-PI a jugé que l'exercice du droit de refus n'était pas fondé, elle a émis quatre dérogations visant à obliger l'employeur à sécuriser le lieu de travail de l'enseignante.

Dans l'autre demande liée à l'exercice du droit de refus, la travailleuse devait travailler sur un étage de son lieu de travail sans la présence d'un agent d'intervention. Elle se retrouve alors seule avec une clientèle de jeunes dont un a des antécédents de violence et de déviance sexuelle ainsi qu'un historique de violence physique sur des membres du personnel et d'autres résidents. En fin de compte, la CNESST n'est pas intervenue, car une entente a été conclue entre l'employeur et le syndicat au sujet de la prise en charge des risques en question.

3.1.5 La documentation de la CNESST en matière de prévention

Alors que ni la LSST ni ses règlements ne définissent la notion de violence à caractère sexuel, le site Internet de la CNESST en propose la définition suivante :

La violence à caractère sexuel correspond à des comportements à connotation sexuelle abusifs, humiliants ou blessants. Ces comportements sont faits sans le consentement de la personne qui les subit. Ce type de violence peut aussi être tout autre comportement basé sur le sexe, qui n'est pas souhaité, qui porte atteinte à la dignité d'une personne et l'offense.⁶¹⁷

La définition de la violence à caractère sexuel adoptée par la CNESST semble donc viser autant la violence à *connotation sexuelle* que la violence *en raison du sexe* (« tout autre comportement basé sur le sexe... »), aussi appelée la violence sexiste ou basée sur le genre. À juste titre, cette interprétation reflète l'inclusion grandissante de formes de harcèlement et de violence non sexualisées dans la définition de la violence basée sur le genre et la violence à caractère sexuel⁶¹⁸.

La notion de « violence à caractère sexuel » est apparue en droit québécois lors de l'adoption en 2017 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Selon celle-ci :

⁶¹⁷ CNESST, « Violence à caractère sexuel », en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/definition/violence-caractere-sexuel.

⁶¹⁸ Bigras-Dutrisac et al, *supra* note 79, à la p 4. À titre d'exemple, les modifications apportées récemment au *Code du travail* français font que les obligations de l'employeur en matière de prévention valent autant pour les « agissements sexistes » que pour le « harcèlement sexuel ».

... 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.⁶¹⁹

Dans cette dernière définition, l'inclusion de toute inconduite relative aux diversités sexuelles ou de genre couvrirait aussi les formes de violences non sexualisées. Encore une fois, cela est un plus dans le contexte du régime de prévention, car des violences sexistes mais non à connotation sexuelle sont des facteurs de risque de harcèlement sexuel et par le fait même, d'agression à caractère sexuel⁶²⁰.

Contrairement à la définition de la violence à caractère sexuel affichée sur le site de la CNESST, la définition de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* a le mérite d'éloigner la question de savoir si les comportements sont faits « sans le consentement de la personne qui les subit ». En effet, dans la mesure où la première phrase de la définition actuelle de la CNESST réfère à des « comportements à connotation sexuelle abusifs, humiliants ou blessants », la question du consentement face à tels comportements -- « faits sans le consentement de la personne qui les subit » -- devient superflue⁶²¹. Dans tous les cas, une définition juridique du harcèlement sexuel qui fait reposer sur la victime le fardeau de prouver l'absence de consentement est fortement critiquée⁶²².

L'accent sur le consentement pour définir la violence à caractère sexuel découlerait de l'infiltration d'une notion du droit criminel, qui vise à établir la responsabilité criminelle de la personne accusée, vers les recours de nature civile comme ceux en droit du travail. Voir aussi la section 2.2 du présent rapport à ce sujet. En effet, selon les *Lignes directrices pour les politiques en matière de harcèlement sexuel* d'ONU Femmes, « Le consentement n'est pas utilisé parce que c'est une norme criminelle régulièrement satisfaite par l'acceptation d'actes sexuels dans des conditions d'inégalités de pouvoir, le contraire de ce qui est nécessaire pour une norme d'égalité »⁶²³. Dans le contexte du droit du travail, il faut simplement s'arrêter au caractère non sollicité de la conduite, le tout conformément à la définition du harcèlement sexuel au travail de la Cour suprême⁶²⁴. En effet, cette vision selon laquelle les femmes au travail sont disponibles pour les interactions sexuelles à moins qu'elles n'affirment explicitement le contraire est en soi porteuse de stéréotypes dépassés.

⁶¹⁹ RLRQ c P-22.1, art 1.

⁶²⁰ Cortina et Areguin, *supra* note 27.

⁶²¹ Voir Hébert, *supra* note 301, à la p 11: « It is not clear why the law would want to allow objectively abusive conduct to occur in the workplace, even if a particular victim of that abusive harassing conduct did not happen to find it subjectively offensive. »

⁶²² Voir Bethany Hastie, « Workplace Sexual Harassment and the "Unwelcome" Requirement: An Analysis of BC Human Rights Tribunal Decisions from 2010 to 2016 » (2020) 32:1 Canadian Journal of Women and the Law 61.

⁶²³ ONU Femmes, *supra* note 304, à la p 8.

⁶²⁴ *Janzen c Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1252.

Nous avons vu plus tôt que la violence à caractère sexuel dans la forme du harcèlement sexuel peut être considérée comme faisant partie des risques psychosociaux. En 2022, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a publié les premiers guides pratiques sur la gestion des risques psychosociaux, des guides qui ne mentionnent qu'en passant l'obligation de l'employeur en matière de « violence conjugale, de violence familiale et de violence à caractère sexuel ». De plus, ces guides ne proposent aucune évaluation des risques particuliers ni aucun levier ou stratégie de mobilisation à ce sujet⁶²⁵, se contentant d'énoncer laconiquement que « [l]es femmes sont généralement plus exposées aux risques psychosociaux au travail » et que « les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes risques »⁶²⁶. Aucun lien n'est fait non plus entre l'obligation de l'employeur à l'égard de la violence à caractère sexuel et les obligations de celui-ci en matière de harcèlement sexuel.

Les risques prioritaires sont identifiés par la CNESST à partir de l'analyse statistique du bilan lésionnel (en d'autres termes, à partir des réclamations pour lésions professionnelles), mais depuis un certain temps comprennent aussi certains risques considérés émergents⁶²⁷ - voir l'Annexe J du présent rapport. Les thèmes du harcèlement, de la violence et des événements traumatisants figurent dans la Planification pluriannuelle de 2020-2023 de la CNESST à titre de « risques psychosociaux ». Nous n'avons trouvé aucune mention de harcèlement sexuel ni d'autres formes de violence à caractère sexuel dans la documentation qui y est associée. Aucune personne participante n'a non plus fait de lien en ce sens lors de nos entretiens. Selon son plan d'action, la CNESST a jusqu'à la fin 2023 pour atteindre ses objectifs en regard des risques psychosociaux incluant la formation de l'inspectorat et l'élaboration d'un plan de communication⁶²⁸.

Alors que les jeunes sont plus à risque de vivre du harcèlement sexuel, la capsule vidéo jeunesse sur les normes du travail produite par la CNESST portant notamment sur le harcèlement psychologique utilise le terme « harcèlement psychologique et sexuel », mais n'offre aucun développement ni aucune illustration de harcèlement sexuel⁶²⁹. Du côté de la CNESST-PI, le guide offert aux employeurs et intitulé « Jeunes travailleuses et travailleurs, Les obligations à respecter pour un milieu de travail sain et sécuritaire » ne mentionne pas le risque accru de violence à

⁶²⁵ Voir INSPQ, « Intervenir sur les risques psychosociaux du travail : leviers et stratégies de mobilisation », juillet 2022, en ligne www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2893-risques-psychosociaux-travail-leviers-strategies-mobilisation.pdf; INSPQ, « Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables », juillet 2022, en ligne www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2894-risques-psychosociaux-travail-risques-sante-mesurables.pdf.

⁶²⁶ INSPQ, « Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables », *supra* note 625.

⁶²⁷ La vérificatrice générale a recommandé à la CNESST d'«[ê]tre davantage proactive dans la surveillance des risques latents et émergents » : Bureau du vérificateur général du Québec, « Chapitre 3 : Audit de performance, Prévention en santé et en sécurité du travail, CNESST » dans *Rapport de la vérificatrice générale à l'Assemblée nationale du Québec pour l'année 2019-2020, Rapport du commissaire au développement durable*, Québec, Gouvernement du Québec, 2019, en ligne : www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-cdd/2019-2020-CDD-mai2019/fr_Rapport2019-2020-CDD-mai2019-Chap03.pdf, à la p 38.

⁶²⁸ Voir la note précédente à ce sujet.

⁶²⁹ Voir CNESST, « Zone jeunesse », en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/jeunes/zone-jeunesse. La capsule se trouve à l'adresse suivante : www.youtube.com/watch?v=66_v_G3NKgY.

caractère sexuel des jeunes travailleuses, ni la prévoyance et la diligence accrue dont les employeurs doivent en principe faire preuve à cet égard⁶³⁰.

Également, les outils proposés sur le site Internet de la CNESST⁶³¹ font référence au harcèlement psychologique, mais aucun des exemples illustrés dans les capsules vidéo ne traite du harcèlement sexuel.

Finalement, selon des personnes participantes interviewées, pour guider ses interventions en matière de santé psychologique⁶³², et plus particulièrement en matière de risques psychosociaux, la CNESST-PI réfère à la norme de la Canadian Standards Association (CSA) et du Bureau de normalisation du Québec, intitulée « *CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail* »⁶³³. Cette norme, qui date de 2013, ne contient aucune référence à la violence à caractère sexuel sous quelque forme que ce soit. En comparaison, depuis 2021, la nouvelle norme ISO 45003:2021, qui propose des lignes directrices en matière de gestion des risques psychosociaux⁶³⁴, s'intéresse quant à elle explicitement à la violence basée sur le genre et au harcèlement tant sexuel que sexiste. Elle préconise également la prise en compte des rapports de pouvoir entre les groupes de travailleuses et travailleurs dominants et non dominants. De plus, elle introduit la question du respect des droits fondamentaux de la personne au travail, citant le fait que les travailleuses et travailleurs peuvent ressentir comme besoin et légitimement s'attendre à ce que l'employeur respecte leurs droits fondamentaux⁶³⁵.

En contraste, datant de 2017, l'approche de la formation de l'inspection en matière de santé psychologique est beaucoup moins nuancée, martelant que : « L'inspecteur n'a pas juridiction en ce qui concerne la *Loi sur les normes du travail* et la *Charte des droits et libertés de la personne* »⁶³⁶. Ainsi, la formation associe le champ d'application de la LSST uniquement à l'adoption d'une politique de prévention et de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique incluant le harcèlement sexuel, et non au respect du droit lui-même, comme le suggère la norme ISO.

⁶³⁰ CNESST, « Jeunes travailleuses et travailleurs. Les obligations à respecter pour un milieu de travail sain et sécuritaire », en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/guide-travail-jeunes_0.pdf.

⁶³¹ CNESST, « Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel », en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/reconnaitre-harcelement-psychologique-sexuel.

⁶³² Pour une référence à la norme CSA-Z1003-13, voir « Risques à la santé psychologique, Intervenir et prévenir », par Marie-Josée Gravel, Colette Verret et Sylvie Gascon, avec la collaboration de Guylaine Bourque et Dominique Benjamin, CNESST-PI, janvier 2017.

⁶³³ En ligne www.csagroup.org/fr/article/can-csa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-groupe-csa/. Le Groupe CSA, accrédité par le Conseil canadien des normes, élabore des normes non contraignantes et assure la certification de la conformité des pratiques à ces normes. Le Bureau de normalisation du Québec représente le Québec au Conseil canadien des normes et conçoit également des normes et des mécanismes de certification dans différents domaines.

⁶³⁴ Voir ISO 45003 : 2021, *supra* note 85. Malheureusement, la norme ISO 45003:2021 n'est pas encore disponible en français.

⁶³⁵ *Ibid*, art 4.2 : « Needs and expectations can be included in legal requirements (e.g. OH&S and human rights legislation), collective agreements, and voluntary agreements and other requirements to which the organization subscribes or adheres. »

⁶³⁶ Gravel, Verret et Gascon, *supra* note 632, Diapositive 15.

Le principal constat qui ressort de notre enquête est l'absence marquée, au sein même de la CNESST-PI, d'une conception de la violence à caractère sexuel comme étant un risque professionnel à part entière, associé à des facteurs de risque organisationnels spécifiques. La reconnaissance, en 2021, que l'employeur doit mettre les travailleuses et travailleurs à l'abri de la violence à caractère sexuel sur le lieu de travail semble être passée presque inaperçue au sein de la CNESST-PI, fort occupée avec d'autres aspects de la LMRSS.

Recommandations

Le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel peuvent entraîner des conséquences dévastatrices sur les personnes qui en sont victimes dans le cadre de leur travail. En effet, de 2017 à 2021, ces violences ont mené à 477 réclamations pour lésions professionnelles dont 294 ont été acceptées⁶³⁷. Les jeunes femmes sont les premières touchées par ces violences. Au moins⁶³⁸ sept personnes de tout âge ont été rendues incapables à vie d'occuper tout emploi à la suite de telles violences.

Par ailleurs, nonobstant l'adoption de l'article 51(16) LSST en 2021, la perception que les violences à caractère sexuel, dont le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel, se situent en dehors de la portée de la LSST, ainsi que la banalisation de leurs conséquences, demeurent répandue. Selon nous, il faut renverser sans équivoque cette perception erronée⁶³⁹. La prise en charge par les milieux de travail du harcèlement sexuel dans le cadre du travail doit être opérée sous l'égide du régime de prévention et à partir de la reconnaissance que de tels risques sont sur un pied d'égalité avec tout autre risque pour la santé et la sécurité au travail.

En effet, chaque fois qu'une situation de violence à caractère sexuel survient, il faut éviter que celle-ci conduise à l'exclusion de la victime de son milieu de travail, comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui. Lors de l'exercice, par la travailleuse ou le travailleur, de son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux pour sa santé ou sa sécurité, si les parties ne sont pas en mesure de résoudre la situation elles-mêmes, rappelons que l'inspectorat se présente sur le lieu de travail à l'intérieur d'un délai de quelques heures.

✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 46 :

Le Comité recommande de reconnaître que la violence à caractère sexuel peut constituer un danger sérieux pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique permettant d'exercer un droit de refus, par l'ajout suivant à l'article 12 LSST :

12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité

⁶³⁷ Plus les neuf dossiers acceptés « sans frais » (sans versement d'indemnité de remplacement du revenu), que la CNESST considère comme des réclamations acceptées. Voir la section 2.2 de ce rapport.

⁶³⁸ Encore une fois, compte tenu que notre échantillon était composé de dossiers *ouverts* de 2017 à 2021, au moment de notre analyse, plusieurs de ceux-ci n'ont pas encore connu de dénouement.

⁶³⁹ Comme l'a fait l'Australie récemment, entre autres en reconnaissant nommément que le harcèlement sexuel peut faire l'objet d'un « ordre de cesser » par la *Fair Work Commission*. Voir *Sex Discrimination Act 1984*, en ligne : classic.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/sda1984209/; Fair Work Commission, « Sexual harassment benchmark », en ligne : www.fwc.gov.au/benchmarkbook/sexual-harassment-benchmarkbook.

ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Pour plus de précision, une situation de violence à caractère sexuel peut constituer un danger au sens du premier alinéa.

Comme nous l'avons déjà exposé, dans la foulée de l'exercice du droit de refus, les membres de l'inspectorat sont des décideurs appelés à intervenir de façon urgente dans un lieu de travail en cas de danger, incluant le danger découlant d'une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. À ce titre, ceux-ci devraient recevoir une formation sur les violences à caractère sexuel au même titre que les juges du TAT (voir la section 7.3 de ce rapport).

Dans tous les cas, comme nous avons vu dans les 77 demande de services examinées, l'inspectorat est déjà sollicité pour intervenir dans la prévention des risques de harcèlement sexuel. Il ne fait pas de doute qu'il sera appelé de plus en plus à le faire dans les années à venir. Notre collecte de données auprès de la CNESST-PI nous a en effet convaincues du potentiel du régime de jouer le rôle-clé qui lui revient en matière de prévention du harcèlement sexuel. Nous avons rencontré plusieurs personnes dynamiques et ouvertes d'esprit, ayant une excellente connaissance des différentes réalités des milieux de travail dans lesquels elles sont appelées à intervenir. Toutefois, plusieurs personnes participantes nous ont dit qu'elles ne disposaient pas des outils législatifs ni des supports institutionnels nécessaires pour intervenir avec assurance en cas de violence à caractère sexuel. Il est donc de toute première importance d'outiller le personnel de la CNESST-PI en matière de prévention de la violence à caractère sexuel, et ce, autant du point de vue législatif que des façons de faire au sein de la CNESST. Ainsi, à son tour, la CNESST sera en mesure de communiquer des attentes claires aux employeurs, et d'offrir des outils aux milieux de travail pour les soutenir dans la réalisation de ces attentes.

✓ *Outiller les milieux de travail*

✓ *Réduire les risques de victimisation secondaire*

RECOMMANDATION # 47 :

Le Comité recommande de former, sur une base continue, le personnel de la CNESST-PI en matière de violence à caractère sexuel, notamment sur :

- les facteurs de risque pour le harcèlement sexuel et l'agression à caractère sexuel, incluant les circonstances, les lieux et les moments où les travailleuses et travailleurs sont à risque;
- les moyens spécifiques pour identifier, corriger et contrôler les risques.

L'inspectorat de la CNESST a notamment le mandat de s'assurer que les employeurs se conforment aux dispositions de la loi, y compris celles de l'article 51(16) LSST. Par ailleurs, c'est

d'abord dans le milieu de travail que les problèmes occasionnés par le harcèlement sexuel doivent être résolus, et ce, entre autres, pour le bénéfice des personnes victimes.

En vertu de l'article 81.20 LNT, l'employeur a l'obligation de prévoir une procédure de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique, dont le harcèlement à caractère sexuel. Toutefois, la personne mise en cause par une plainte pour harcèlement sexuel peut être le représentant de l'employeur ou l'employeur lui-même. Il est également possible qu'exceptionnellement, d'autres facteurs fassent aussi en sorte que la légitimité de la procédure de traitement des plaintes chez un employeur en particulier soit compromise.

Qui plus est, dans un milieu de travail syndiqué constitué d'emplois historiquement à prédominance masculine, une travailleuse victime de harcèlement sexuel peut parfois rencontrer beaucoup d'obstacles au moment où elle souhaite déposer une plainte. Si la prise en charge du risque par le milieu de travail est également compromise, la travailleuse victime peut avoir besoin de soutien externe pour faire entendre sa voix et amener l'employeur à corriger la situation.

L'Ontario a prévu un mécanisme pour gérer de telles situations qui, autrement, sont susceptibles de miner la confiance des travailleuses et travailleurs dans les procédures de plainte prévues par la loi. Ainsi, depuis 2016, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*⁶⁴⁰ de l'Ontario prévoit que :

55.3 (1) Un inspecteur peut ordonner par écrit que l'employeur fasse faire, à ses frais, par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience ou les qualités requises que précise l'inspecteur, l'enquête [*menée sur les incidents et les plaintes de harcèlement au travail*] et que l'employeur obtienne, à ses frais, le rapport écrit de cette personne.

- ✓ Outiller les milieux de travail
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire
- ✓ Rendre cohérent le cadre juridique

RECOMMANDATION # 48 :

Le Comité recommande qu'une disposition spécifique permette à l'inspectorat d'ordonner la tenue, par un tiers neutre et possédant les compétences requises, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel, et ce, aux frais de l'employeur. L'article 180 de la LSST pourrait être ainsi modifié :

180. En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut:

1° enquêter sur toute matière relevant de sa compétence;

2° exiger de l'employeur ou du maître d'oeuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel;

3° prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature notamment à même les objets utilisés par les travailleurs; il doit alors en informer l'employeur et lui retourner, après analyse, l'objet ou les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire;

⁶⁴⁰ LRO 1990 c O.1.

4° faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;

5° exiger de l'employeur, du maître d'oeuvre ou du propriétaire, pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil, une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte ou une attestation prévue par l'article 54;

6° installer, dans les cas qu'il détermine, un appareil de mesure sur un lieu de travail ou sur un travailleur si ce dernier y consent par écrit ou ordonner à l'employeur d'installer un tel appareil et ce, dans un délai et dans un endroit qu'il désigne, et obliger l'employeur à transmettre les données recueillies selon les modalités qu'il détermine;

7° se faire accompagner par une ou des personnes de son choix dans l'exercice de ses fonctions;

8° exiger la tenue, par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience ou les qualités requises que précise l'inspecteur, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel, et ce, aux frais de l'employeur.

Afin de favoriser la prise en compte de la violence à caractère sexuel en tant que risque à part entière, il importe de planifier et de diffuser des actions concertées par la CNESST-PI à ce sujet et sur plusieurs années. Une telle planification pourrait comprendre une succession d'actions allant de la diffusion d'information sur les facteurs de risque quant au harcèlement sexuel et aux agressions à caractère sexuel, à la fin de la tolérance quant à l'affichage pornographique ou au visionnement d'images ou de vidéos pornographiques dans les milieux de travail, jusqu'à l'exigence d'une démarche en bonne et due forme d'identification, de contrôle et d'élimination des risques de violence à caractère sexuel dans tous les milieux de travail.

De surcroît, nous recommandons que la clientèle-cible de toute intervention allant en ce sens inclue les femmes de 24 ans et moins.

Compte tenu de l'entrée sur le marché du travail de personnes de plus en plus jeunes⁶⁴¹ nous recommandons que la CNESST établisse dès maintenant le principe de « Tolérance zéro » pour les agressions à caractère sexuel sur des travailleuses et travailleurs d'âge mineur, et ce, pour sensibiliser les employeurs à leur obligation de prévoyance et de diligence accrues à l'égard de ces jeunes personnes et favoriser l'activation immédiate de l'inspectorat lorsque de telles situations déplorables se produisent.

⁶⁴¹ Voir Travail Québec (Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre), *Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec*, CCTM, 8 décembre 2022, en ligne : www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/AV_travail-enfants_MTRAV.pdf, à la p 88.

RECOMMANDATION # 49 :

Le Comité recommande que la CNESST adopte une Planification stratégique pluriannuelle en matière de violence à caractère sexuel laquelle identifie les personnes âgées de 24 ans et moins parmi les clientèles-cibles.

RECOMMANDATION # 50 :

Le Comité recommande que la CNESST établisse dès maintenant le principe de « Tolérance zéro »⁶⁴² aux agressions à caractère sexuel perpétrées sur des travailleuses et travailleurs d'âge mineur.

Nous avons vu que la CNESST-PI peut être mobilisée en cas d'accident mortel ou d'accident grave. De tels accidents sont l'objet de déclaration obligatoire en vertu de l'article 62 LSST, ce qui signifie, entre autres, que l'employeur peut être passible d'une amende s'il n'en informe pas la CNESST.

Cette disposition crée un certain pont entre la CNESST-IRT, qui traite les réclamations pour lésions professionnelles, et celle de la CNESST-PI, le but étant de s'assurer que cette dernière puisse mener une enquête alors que la preuve des circonstances menant à une lésion professionnelle est encore disponible.

La CNESST, faisant état d'une augmentation, entre 2012 et 2021, de 392% des réclamations pour accident du travail chez les 14 ans et moins et de 221% pour les personnes âgées de 15 ans⁶⁴³, se dit « particulièrement sensible à la situation des jeunes travailleuses et travailleurs » qui représentent une clientèle prioritaire pour elle⁶⁴⁴. Encore faudrait-il qu'elle tienne compte des risques spécifiques de violence à caractère sexuel des adolescentes, plus particulièrement dans les secteurs où elles sont présentes en nombre important, soit le commerce de gros et de détail et les services d'hébergement et de restauration⁶⁴⁵. Le cas échéant, la CNESST doit se tenir prête à intervenir pour convaincre l'employeur de corriger rapidement la situation afin de mettre à l'abri les jeunes à l'œuvre dans son entreprise de la violence à caractère sexuel.

Compte tenu de la gravité de la violence à caractère sexuel à l'endroit des travailleuses et travailleurs en situation de vulnérabilité en raison de leur jeune âge, nous recommandons que les situations menant à une blessure ou une maladie professionnelle pour les personnes victimes ayant moins de 18 ans soient l'objet de déclaration obligatoire.

⁶⁴² Pour rappel, le « Tolérance zéro » signifie qu'à chaque fois que l'inspecteur constate un manquement, le dossier est automatiquement référé aux Affaires juridiques de la Vice-présidence de la Prévention-Inspection pour évaluer l'opportunité d'imposer une amende pour sanctionner l'employeur.

⁶⁴³ CCTM, *supra* note 641, à la p 13.

⁶⁴⁴ *Ibid*, à la p 94.

⁶⁴⁵ *Ibid*, à la p 90.

RECOMMANDATION # 51 :

Le Comité recommande de faire en sorte que les situations de violence à caractère sexuel menant à une lésion professionnelle pour les personnes victimes ayant moins de 18 ans soient l'objet de déclaration obligatoire par l'ajout d'un article à la LSST :

62.1 L'employeur doit informer la Commission par le moyen de communication le plus rapide et, dans les 24 heures, lui faire un rapport écrit selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement, de tout événement entraînant, pour un travailleur de moins de 18 ans, une blessure ou une maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel.

Quant aux demandes auprès de la CNESST-PI en lien avec la pandémie de la COVID-19, elles commencent à peine à s'estomper. Dans la foulée des changements apportés par la LMRSSST, le régime de prévention traverse une période de développement sans précédent, ce qui représente à la fois un défi et une opportunité pour la prévention de la violence à caractère sexuel.

Qu'advient-il de la mise en œuvre de l'obligation qui incombe à l'employeur en matière de prévention de la violence à caractère sexuel? Pour le moment, nous avons constaté que le risque de violence à caractère sexuel est englouti, occulté ou carrément invisibilisé au sein de concepts tels les risques psychosociaux, le harcèlement psychologique, ou la violence en général. À défaut de centrer la violence à caractère sexuel au sein du régime de prévention comme un risque à part entière, la nouvelle disposition de la LSST sur la violence à caractère sexuel risque de rester lettre morte.

Selon le Comité, il faut offrir des balises claires et des outils d'accompagnement aux employeurs et structurer l'action de la CNESST en matière de prévention de la violence à caractère sexuel (voir notamment la sous-section 7.3.1 de ce rapport sur la formation dans les milieux de travail). Par conséquent, nous sommes d'avis qu'il faut adopter un règlement encadrant la prévention de la violence à caractère sexuel.

La LMRSSST comporte une obligation, pour le ministre du Travail, de faire rapport au gouvernement sur son application, au plus tard le 6 octobre 2026 (art 312 LMRSSST). De plus, le règlement à venir sur l'ensemble des mesures préventives devra « prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes » (art 300 LMRSSST). La volonté du législateur de lever l'invisibilisation des risques auxquels sont exposées les femmes est claire, et la prévention des violences à caractère sexuel doit occuper une place centrale dans cette démarche. De plus, accorder une priorité à la lutte contre la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail s'harmoniserait parfaitement avec d'autres stratégies gouvernementales en matière de lutte contre les violences sexuelles et de mise en œuvre du droit à l'égalité des femmes.

Plus encore que pour certains autres risques professionnels, les intérêts des employeurs et ceux des travailleuses et travailleurs convergent dans le constat que les efforts nécessaires doivent être consentis pour éradiquer le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans les milieux de travail. La réponse encourageante des groupes patronaux à la consultation publique du Comité témoigne d'une potentielle adhésion large à un tel projet. Plusieurs employeurs ont

déjà adopté des pratiques exemplaires incluant les sondages anonymes pour déceler les situations problématiques rapidement, le rappel avant les événements sociaux des consignes et des conséquences en cas de non-respect, l'offre de soutien psychologique, les boutons d'alerte pour les personnes travaillant en solo, une question sur le harcèlement sexuel lors des entretiens de départ, et ainsi de suite.

Par ailleurs, les personnes participantes de la CNESST ont réitéré à plusieurs reprises à quel point des balises claires déterminant les contours de leurs attentes envers les employeurs sont utiles pour justifier leurs interventions dans les milieux de travail. Un règlement encadrant la prévention de la violence à caractère sexuel permettra de structurer et de légitimer leurs interventions dans le cadre d'une véritable prise en charge des risques, dépassant l'approche réductrice de « conformité sur papier » qui prédomine en matière de harcèlement psychologique, où la simple adoption d'une politique-modèle suffit pour constater que le risque de harcèlement est pris en charge de façon adéquate par le milieu de travail. Une telle approche dénature la prévention du harcèlement sexuel en l'assimilant à une simple politique de traitement des plaintes... pour harcèlement psychologique, en plus!

✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 52 :

Le Comité recommande que la CNESST adopte un règlement encadrant la prévention de la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail.

À défaut par la CNESST d'adopter le Règlement dans un délai raisonnable, le Comité recommande que le gouvernement adopte lui-même un tel règlement.

Un tel règlement pourra prévoir en quoi consiste l'identification, la correction et le contrôle des risques de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel ainsi que de toute autre forme de violence à caractère sexuel. Par exemple, en matière d'identification des risques, parmi d'autres mesures, le recours à des sondages anonymes réguliers pour connaître l'exposition du personnel à des comportements sexualisés inappropriés ou de la discrimination peut être utile. Le règlement pourra encadrer la formation portant sur les modes d'intervention, notamment pour les témoins, face aux violences à caractère sexuel et prévoir l'information à donner à ce sujet au personnel. Il devra prévoir aussi les modalités d'insertion des mesures préventives de la violence à caractère sexuel dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'employeur. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire ni souhaitable que la définition de la violence à caractère sexuel soit figée dans une disposition réglementaire, car à l'instar du harcèlement sexuel, il s'agit d'une notion qui évoluera à l'aune notamment des nouveaux modes d'organisation du travail, des nouvelles technologies (à titre d'exemple, pensons au phénomène de *Zoombombing*⁶⁴⁶) et des mutations sociales.

⁶⁴⁶ Le *zoombombing* réfère au fait de s'infiltrer dans une visioconférence Zoom dans le but d'en perturber le déroulement notamment en projetant du matériel pornographique.

Par ailleurs, qu'il s'agisse des dispositions actuelles ou de celles que le Comité recommande au gouvernement d'adopter, il n'est pas toujours évident de déterminer quel employeur est imputable des obligations prévues à la LSST. Lorsqu'une travailleuse est à l'emploi d'une agence, mais travaille, dans les faits, pour une entreprise-cliente, on parle de « relations triangulaires » d'emploi. La situation est semblable pour les travailleuses et travailleurs de sous-traitants par rapport au donneur d'ouvrage, ou même sur un chantier de construction, où se trouvent en même temps les travailleuses et travailleurs de plusieurs employeurs. Lors des consultations publiques, nous avons entendu à quel point, dans un contexte de travail fissuré, il est difficile pour la personne victime de harcèlement sexuel perpétré par une personne à l'emploi d'un autre employeur sur le lieu de travail, de savoir à qui s'adresser pour faire cesser la situation.

En matière de prévention, la jurisprudence a établi le critère de la *gestion effective*⁶⁴⁷. Cela signifie qu'en vertu de la LSST, l'employeur qui possède la capacité d'intervenir pour corriger une situation est celui à qui la CNESST va ultimement imputer la responsabilité de le faire. Par ailleurs, du point de vue de la travailleuse, dans un contexte de travail fissuré, il n'est pas toujours évident de savoir de quel employeur il s'agit! Imaginons la situation où les travailleurs de plusieurs employeurs différents se livrent à du harcèlement sexiste à l'égard d'une travailleuse, ou encore où un travailleur d'agence la harcèle et que plusieurs employeurs sont imputables du comportement de ce dernier.

Pour s'assurer que les femmes les plus susceptibles d'en avoir besoin puissent bénéficier de la protection de la loi, la responsabilité de mettre les travailleuses et travailleurs à l'abri de la violence à caractère sexuel doit incomber explicitement à tous les employeurs concernés, toujours dans la mesure où ceux-ci ont une capacité d'intervention sur la situation. Ainsi, la bienveillance de chaque employeur sera de mise. Lorsque plus d'un employeur possède une capacité d'intervention face aux mêmes risques, d'autres juridictions vont jusqu'à reconnaître un devoir de collaboration entre tous les employeurs concernés⁶⁴⁸.

Étant donné le cumul de facteurs de vulnérabilité chez les travailleuses d'agence, celles-ci sont parmi les femmes les plus à risque de subir la violence à caractère sexuel dans le cadre de leur travail. Pour se donner les moyens de prévenir des violences à leur égard, il faut rendre plus intelligible la protection contre le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans un contexte de relations triangulaires ou de sous-traitance.

⁶⁴⁷ *Olymel, sec et Hamel St-Hilaire*, 2013 QCCLP 6838.

⁶⁴⁸ Voir par exemple la législation australienne : *Model Work Health and Safety Bill*, en ligne: www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2022-06/model_whs_bill_-_14_april_2022.pdf.

✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 53 :

Pour renforcer la protection contre la violence à caractère sexuel pour les travailleuses et travailleurs les plus à risque, le Comité recommande d'adopter l'ajout suivant à la LSST :

51.02 Pour plus de précision, l'obligation de protection à l'égard du travailleur exposé à une situation de violence à caractère sexuel incombe à l'employeur, à l'employeur qui loue ou prête les services d'un travailleur à son emploi, à la personne qui utilise ces services et à tout autre employeur dont un travailleur se trouve sur le lieu de travail du travailleur exposé à une telle situation.

Nous avons déjà recommandé que si une plainte ou un grief pour harcèlement sexuel est accepté aux termes de l'article 123.15 LNT, le Tribunal puisse ordonner que le programme de prévention ou le plan d'action de l'employeur soit transmis à la CNESST-PI pour que celle-ci détermine si des mesures de prévention doivent être renforcées chez l'employeur en question. Dans la recommandation qui s'impose par extension dans la LSST, nous tenons compte des modifications apportées par la LMRSSST à l'actuel article 61 LSST qui entreront en vigueur dans un avenir prochain. De plus, nous croyons que la personne plaignante doit recevoir copie des modifications, et ce, en lien avec le besoin exprimé par les personnes victimes de savoir que les situations qu'elles ont dénoncées ne se reproduiront plus.

✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 54 :

Afin de favoriser une administration concertée et cohérente, par la CNESST, des différentes lois dont elle est responsable, le Comité recommande l'ajout de la disposition suivante à la LSST :

61.3 Lorsqu'un programme de prévention ou un plan d'action est transmis à la Commission à la suite d'une décision du tribunal, la Commission peut dans le délai qu'elle détermine, ordonner à l'employeur de modifier le contenu du programme de prévention ou du plan d'action. L'employeur transmet le programme de prévention ou le plan d'action modifié au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au représentant en santé et en sécurité, à l'agent de liaison et au plaignant.

Pour la disposition miroir recommandée dans la LNT, voir la Recommandation n° 45.

Nous avons également constaté que l'inspectorat de la CNESST-PI inclut systématiquement dans ses rapports d'intervention la mention suivante :

Cette intervention fait suite à la demande d'un travailleur *pour harcèlement psychologique*. L'inspecteur de la CSST s'assure que l'employeur met en place des moyens afin d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la *Loi sur les normes du travail* dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail.

Il est clair que le but de l'intervention de la CNESST-PI n'est pas le même que l'enquête au sens de la LNT, la première visant la prise en charge actuelle et future du risque et l'autre, la responsabilité des conséquences de gestes déjà posés. Toutefois, ces deux mandats se rejoignent lorsque la prise en charge du risque de harcèlement est révélée, par la survenance d'un cas, comme étant inadéquate.

Nous croyons que dans certains cas, il pourrait être utile à l'inspectorat de la CNESST-PI de bénéficier de l'expertise du personnel d'enquête de la CNESST-NT en matière de harcèlement, et plus particulièrement en matière d'enquête en cas de plainte de harcèlement sexuel. Compte tenu du travail en silo qui s'effectue aujourd'hui, nous sommes d'avis qu'une disposition explicite doit être adoptée pour favoriser un travail conjoint, chacun dans le respect du mandat que sa loi lui accorde, entre l'inspectorat de la CNESST-PI et le personnel d'enquête de la CNESST-NT.

- ✓ *Outiller les milieux de travail*
- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*

RECOMMANDATION # 55 :

Le Comité recommande un ajout à l'article 180 LSST pour prévoir explicitement la possibilité que l'inspectorat de la CNESST-PI se fasse accompagner par un enquêteur ou une enquêtrice de la CNESST-NT lors de son enquête, et ce, pour documenter, le cas échéant, les failles de la prise en charge du risque de harcèlement sexuel :

180. En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut:

- 1° enquêter sur toute matière relevant de sa compétence;
- 2° exiger de l'employeur ou du maître d'oeuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel;
- 3° prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature notamment à même les objets utilisés par les travailleurs; il doit alors en informer l'employeur et lui retourner, après analyse, l'objet ou les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire;
- 4° faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;
- 5° exiger de l'employeur, du maître d'oeuvre ou du propriétaire, pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil, une attestation

de solidité signée par un ingénieur ou un architecte ou une attestation prévue par l'article 54;

6° installer, dans les cas qu'il détermine, un appareil de mesure sur un lieu de travail ou sur un travailleur si ce dernier y consent par écrit ou ordonner à l'employeur d'installer un tel appareil et ce, dans un délai et dans un endroit qu'il désigne, et obliger l'employeur à transmettre les données recueillies selon les modalités qu'il détermine;

7° se faire accompagner par une ou des personnes de son choix dans l'exercice de ses fonctions, **incluant une personne désignée aux fins d'une enquête au sens de l'article 108 de la Loi sur les normes du travail.**

Finalement, le nouveau régime mis sur pied par la LMRSSST institue de nouveaux acteurs de la prévention. Pour assurer une véritable prise en charge du risque de violence à caractère sexuel dans les milieux de travail, ces personnes doivent recevoir une formation portant spécifiquement sur les violences à caractère sexuel. La littérature scientifique indique que pour être porteuse de changement véritable, une telle formation doit durer au moins 4 heures et avoir lieu en personne⁶⁴⁹. Voir à ce sujet les sections 7.3.1 et 7.3.2 de ce rapport.

- ✓ *Outils des milieux de travail*
- ✓ *Réduire les risques de victimisation secondaire*

RECOMMANDATION # 56 :

Le Comité recommande que les personnes représentantes en santé et sécurité du travail, les personnes agentes de liaison en santé et sécurité du travail ainsi que les membres des comités de santé et de sécurité du travail reçoivent une formation qui leur est spécifique d'un total de quatre (4) heures sur les violences à caractère sexuel et la façon de les prévenir, et que cette formation soit donnée en présentiel.

Le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel subis dans le cadre du travail occasionnent des dommages importants à l'intégrité physique et psychique des personnes victimes. Pourtant, jusqu'à présent, la CNESST-PI ne s'intéresse pas à ce risque avec la même rigueur qu'elle le fait pour d'autres risques professionnels. Les manifestations de violence à caractère sexuel sont perçues comme des incidents isolés, et non comme des problèmes relevant d'enjeux organisationnels susceptibles d'être modifiés par des interventions préventives ciblées. Au cours des travaux du Comité, en dépit d'une sensibilité à la problématique de harcèlement sexuel chez plusieurs personnes œuvrant au sein de la CNESST, nous avons remarqué qu'aucune personne participante n'a fait référence aux facteurs de risque *organisationnels* pour le

⁶⁴⁹ Cortina et Areguin, *supra* note 27, à la p 299.

harcèlement sexuel reconnu dans la littérature scientifique⁶⁵⁰. Voir la section 1.1 du présent rapport sur le contexte social.

Cette perception erronée mais répandue du harcèlement sexuel comme étant le fruit de rencontres individuelles malheureuses nuit à la prise en charge des risques de violence à caractère sexuel par les milieux de travail. Il en va de même pour l'agression à caractère sexuel, qui est perçue comme étant l'acte isolé d'un individu déviant et donc, à tort, comme une fatalité qui n'engage en rien la responsabilité de l'employeur. Encore plus que pour les vols à main armée, un risque aujourd'hui pris en charge sans questionnement, il est possible d'identifier et de prévenir le risque d'agression à caractère sexuel.

Si elle est dorénavant un enjeu de santé et de sécurité du travail, la violence à l'égard des femmes est aussi une violation de leur droit à l'égalité⁶⁵¹. La mise en œuvre des obligations de l'employeur dans ces situations a donc ceci de particulier qu'elle participe autant à la concrétisation du droit à l'égalité des femmes au travail en vertu de la Charte qu'à la mise en œuvre du droit à un milieu de travail sain et sécuritaire en vertu de la LSST. Il incombe à la CNESST de consacrer les énergies nécessaires, et au gouvernement de s'assurer que la CNESST dispose des ressources en conséquence, pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs sont véritablement à l'abri des violences à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.

Seul un régime de prévention permet de dépasser des approches qui transfèrent vers la personne victime la responsabilité de reconnaître et de contrer le harcèlement sexuel, ainsi que d'autres formes de violences à caractère sexuel, plutôt que de responsabiliser l'ensemble des acteurs du milieu de travail quant à leur prise en charge. Il est donc urgent que la violence à caractère sexuel au sein du régime de prévention soit envisagée comme un risque à part entière, et ce, en conformité avec la volonté du législateur d'accorder une priorité à ce type de violence. De plus, une telle approche va main dans la main avec d'autres stratégies gouvernementales en matière de lutte contre les violences sexuelles, contre la violence conjugale, et pour la mise en œuvre du droit à l'égalité des femmes.

⁶⁵⁰ Cortina et Areguin, *supra* note 27.

⁶⁵¹ Voir notamment Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19 », Doc. N.U.CEDAW/C/GC/35, 26 juillet 2017, en ligne www.ohchr.org/fr/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-gender-based-violence.

Section 3.2 Les obligations de prévention qui incombent à l'employeur aux termes de la LNT

Table des matières

3.2.1 Le cadre juridique.....	222
3.2.2 Les modes d'intervention de la Vice-présidence des Normes du travail de la CNESST	223

En 2002, le choix de reconnaître une obligation de prévention du harcèlement psychologique dans la LNT plutôt que dans le régime général de prévention de la LSST a et fait l'objet de critiques, notamment de notre part⁶⁵². Entre autres, l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la LNT a annoncé une approche beaucoup moins interventionniste de l'inspecteurat de la CSST (aujourd'hui la CNESST), qui mettait de côté ses nouvelles interventions en matière de harcèlement basées sur l'obligation de l'employeur de s'assurer que l'organisation du travail ne porte pas atteinte à la santé⁶⁵³, préférant dorénavant fonder ses interventions uniquement sur l'obligation de l'employeur de gérer le risque de harcèlement par l'adoption d'une politique de traitement des plaintes (art 51(5) LSST)⁶⁵⁴. Aujourd'hui, comment le régime de la LNT prend-il en charge le harcèlement psychologique à caractère sexuel?

Pour bien situer la réponse à cette question, une précision s'impose. En santé au travail, la prévention se décline en trois temps :

- la prévention primaire, qui consiste à intervenir au plus tôt sur les facteurs de risques pour les identifier, les éliminer ou les contrôler;
- la prévention secondaire, qui consiste à intervenir une fois que le risque est survenu, par exemple en traitant une plainte pour harcèlement selon la politique de l'entreprise; et
- la prévention tertiaire, qui consiste à agir pour minimiser les conséquences d'un risque déjà survenu, par exemple, en assurant le maintien en emploi de la personne qui a subi du harcèlement.

Nous verrons que les obligations de prévention de l'employeur en vertu de la LNT sont surtout de type secondaire.

⁶⁵² Rachel Cox, *Les effets du rôle accordé aux syndicats par le Projet de loi 143 sur la mise en œuvre et la réception du droit à un milieu de travail exempt du harcèlement psychologique ainsi que sur l'action syndicale au Québec*, thèse de doctorat en droit, Université d'Ottawa (faculté de droit civil), 2014, en ligne : ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/31166/5/Cox_Rachel_2014_these.pdf; Annick Desjardins et Céline Giguère, « Santé mentale au travail : l'échec du droit à épouser une approche systémique » (2013) 54(2-3) *Les Cahiers de droit* 359. Voir aussi, généralement, Manuel Velazquez, "The Spanish Code of Practice on Work-Related Bullying: Reflections on European Law and Its Impact on a National Strategy for Labor Inspectors" (2010) 32:1 *Comp Lab L & Pol'y J* 185.

⁶⁵³ Voir l'affaire Chagnon et Marché Bél-Air inc. [2000] CLP 388, confirmant que la LSST s'appliquait tant en matière de santé psychologique qu'en matière de santé physique.

⁶⁵⁴ Katherine Lippel, Michel Vézina et Rachel Cox, « Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job? », (2011) 49(4) *Safety Science* 582, aux pp 587-588.

3.2.1 Le cadre juridique

Comme nous l'avons déjà exposé, l'article 81.19 LNT édicte d'abord le droit d'une personne salariée à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, pour ensuite déterminer les moyens de mise en œuvre de ce droit via la reconnaissance de certaines obligations pour l'employeur :

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. (nous soulignons)

Même si l'obligation explicite d'adopter une politique et de la rendre disponible aux personnes salariées a été ajoutée à l'article 81.19 en 2018 (voir le passage souligné), la jurisprudence reconnaissait déjà que cette obligation incombait à l'employeur⁶⁵⁵. Toutefois, avant 2018, l'action de la CNESST-NT était limitée par le fait que cette obligation n'était pas énoncée explicitement dans la LNT.

L'article 81.19 est réputé faire partie de chaque convention collective (art 81.20 LNT - voir la section 2.4 du présent rapport à ce sujet). Dans le secteur de la culture, cette obligation incombe à chaque producteur ou diffuseur et, là où il y en a une, elle est réputée faire partie de chaque entente collective (voir la section 5.1 de ce rapport sur le secteur de la culture).

La mise en œuvre de la LNT par la Vice-présidence Normes du travail de la CNESST (CNESST-NT) repose d'abord sur le traitement de plaintes déposées par les personnes salariées non syndiquées. Il n'en demeure pas moins que la CNESST-NT a notamment pour fonction de surveiller l'application des normes du travail⁶⁵⁶; la LNT prévoit à cet effet que cet organisme peut faire enquête de sa propre initiative⁶⁵⁷. Qui plus est, l'article 92.10 LNT, adopté en 2018, prévoit que si la CNESST-NT « a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la LNT ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur ».

Afin de mieux assurer cette fonction de surveillance de la LNT, la CNESST-NT a mis en place, en 2021, la Direction de la prévention, des enquêtes et des permis⁶⁵⁸. Grâce à un effectif d'une cinquantaine de personnes, cette direction déploie des activités préventives dans des secteurs dits prioritaires, dont les agences de location du personnel, ceux où se trouvent les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, la transformation alimentaire, l'industrie du vêtement, la restauration et l'hébergement, la santé et les services sociaux, la livraison et les entrepôts. C'est

⁶⁵⁵ Cox et Richard, *supra* note 190, au n° 29.

⁶⁵⁶ Art 5 LNT.

⁶⁵⁷ Art 105 LNT.

⁶⁵⁸ Avant cette date, les activités de prévention-inspection s'effectuaient dans les bureaux régionaux plutôt que dans le cadre d'une équipe centralisée, comme c'est le cas aujourd'hui. Pour une analyse des interventions préventives qui ont été menées avant la mise en place de cette Direction, voir Dalia Gesualdi-Fecteau et Guylaine Vallée, « La mise en œuvre de la Loi sur les normes du travail : étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail » (2017) 11:1 Revue d'études multidisciplinaires sur l'emploi, le syndicalisme et le travail – REMEST 4.

également cette direction qui assure la mise en œuvre du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*⁶⁵⁹, dont l'octroi des permis aux agences. Les activités préventives en matière de harcèlement psychologique sont décrites par les personnes participantes comme un « créneau à développer ». On déduit que c'est également le cas en matière de harcèlement sexuel.

Si elle le juge approprié, la CNESST-NT peut également entamer des poursuites pénales contre les employeurs qui contreviennent à la Loi (art 145.1 LNT); ceux-ci sont passibles d'une amende (arts 144 et suivants de la LNT)⁶⁶⁰. Selon les personnes participantes, il y a « deux ou trois » plaintes pénales par année invoquant une contravention à l'article 81.19 LNT.

3.2.2 Les modes d'intervention de la Vice-présidence des Normes du travail de la CNESST
En matière de harcèlement psychologique, les activités de surveillance préventives menées par la CNESST-NT se déploient de trois façons, soit à la suite de dénonciations anonymes, lors d'interventions préventives à l'occasion d'enquêtes majeures et dans le cadre d'opérations de ciblage d'employeurs à la suite d'une enquête sur une plainte pour harcèlement psychologique.

Les dénonciations anonymes

Toute personne peut communiquer avec la CNESST-NT pour signaler une situation de non-conformité, c'est-à-dire que l'employeur ne respecte pas ses obligations aux termes de la LNT, incluant en matière de harcèlement psychologique. Le personnel de la CNESST-NT fait un effort pour camoufler l'identité de la personne qui a fait le signalement ainsi que la nature de la plainte. Si, par exemple, la dénonciation concerne l'absence d'une politique de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique, la CNESST-NT entamera son intervention auprès de l'employeur en « information-conseil ». Cette stratégie vise à informer l'employeur de ses obligations. Dans certains cas, notamment lorsque l'employeur ne se montre pas collaboratif, la CNESST-NT fera un suivi auprès de cet employeur afin de vérifier, par exemple, le contenu de la politique. Advenant que l'employeur soit récalcitrant, la CNESST-NT pourra alors déposer une plainte pénale. Dans certains cas, les dénonciations émaneront d'organismes de défense des droits des personnes salariées.

Les interventions préventives

Comme mentionné, la CNESST-NT effectue des interventions préventives dans des secteurs jugés prioritaires. Ces interventions prennent différentes formes : il peut s'agir d'interventions personnalisées, c'est-à-dire auprès de l'employeur directement⁶⁶¹. Des « interventions de masse » (diffusion d'informations) ont également été effectuées, par l'entremise de colloques et webinaires. La Direction de la prévention, des enquêtes et des permis dispose également d'une escouade « travailleurs étrangers temporaires » afin d'informer les employeurs embauchant des travailleuses et travailleurs sous permis de travail de leurs obligations. À toutes ces occasions, la

⁶⁵⁹ RLRQ c N-1.1, r 0.1.

⁶⁶⁰ Voir le Chapitre VII (Dispositions pénales), art 139 et suivants de la LNT.

⁶⁶¹ En 2022, près de 100 interventions personnalisées ont été menées par la Direction de la prévention, des enquêtes et des permis.

politique de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique dont doivent se doter les employeurs sera évoquée, au même titre que les autres normes du travail.

Les enquêtes majeures

De façon générale, les enquêtes majeures se font de concert avec d'autres ministères ou organismes, dont le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), la Vice-présidence de la Prévention-Inspection de la CNESST (CNESST-PI) ainsi que la GRC. Elles interviennent notamment en contexte de travail non déclaré auprès des autorités fiscales ainsi que pour contrer d'autres stratégies de contournement de la loi incluant celles parfois employées par certaines agences de location du personnel. Encore une fois, à l'occasion de ces interventions, l'existence d'une politique de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique fera l'objet d'une vérification au même titre que les autres normes du travail.

Les opérations de ciblage à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique

Lors de l'enquête sur une plainte pour harcèlement psychologique, le personnel de l'enquête de la CNESST-NT vérifie trois éléments chez l'employeur visé:

- L'employeur a-t-il adopté une politique de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique?
- L'employeur a-t-il rendu disponible sa politique de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique (affichage, Intranet de la compagnie, etc.)?
- Le contenu de la politique de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique inclut-il le contenu minimal prescrit par l'article 81.19 LNT dont la mention du harcèlement à caractère sexuel?

Si la réponse à l'une de ces trois questions est négative, le dossier de l'employeur sera ciblé pour une vérification par la Direction de la prévention, des enquêtes et des permis. Toutefois, sachant qu'une enquête pour harcèlement psychologique est en cours, celle-ci laisse passer plusieurs mois avant d'intervenir, et ce, pour laisser l'enquête suivre son cours; de façon générale ce délai est de 6 mois après la fin de l'enquête. À l'expiration de ce délai, la Direction de la prévention, des enquêtes et des permis aura deux mois pour assurer la « prise en charge » de ces suivis ciblés. L'employeur aura alors au plus 30 jours pour se conformer, à défaut de quoi une plainte pénale pourra être initiée. Selon les personnes participantes rencontrées, « presque tous les employeurs se conforment ».

Ce constat n'est guère étonnant, car pour se conformer, l'employeur n'a qu'à télécharger la Politique-modèle du site de la CNESST⁶⁶² (ou le personnel de la CNESST peut la lui envoyer par courriel), indiquer le nom d'une personne responsable, la signer, la dater et l'afficher. Aucune adaptation de la Politique-modèle à l'entreprise en question n'est requise. Pour reprendre les mots des personnes participantes, « La politique [HPS] c'est facile à corriger », ou dans le même sens, « le HP [harcèlement psychologique], c'est le moindre des soucis de l'employeur ». Comme

⁶⁶² CNESST, *Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*, 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/modele-politique-en-matiere-harcelement.

détaillé dans la section précédente, du point de vue de la CNESST-PI, il en va de même pour se conformer à la LSST.

Comme déjà mentionné, en janvier 2022, la CNESST-NT a publié le Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes⁶⁶³. Le « Guide pratique de l'employeur »⁶⁶⁴ qu'elle met gratuitement à la disponibilité des employeurs en vue de les encadrer quant à leurs obligations en matière de harcèlement psychologique et sexuel ne comprend qu'un seul exemple de situation de harcèlement sexuel, et aucune mention de harcèlement sexuel ne figure dans la section sur la prévention, l'intervention ou les outils visant à aider l'employeur⁶⁶⁵. Le Guide mentionne qu' : « Une agression physique ou sexuelle constitue un motif de plainte pour harcèlement. Toutefois, comme il s'agit d'un acte criminel, la victime devrait aussi, si elle le veut, rapporter l'événement à la police ».

À notre grand étonnement, il n'y a aucune mention dans ce Guide des mesures prévues à la LSST en matière de protection contre la violence à caractère sexuel, pas plus qu'en matière de gestion des risques psychosociaux, et encore moins de la responsabilité de l'employeur (ou du travailleur mis en cause) aux termes de celle-ci. Il n'est pas non plus question de la possibilité pour la victime, en cas d'incapacité ou de besoin de psychothérapie (« assistance médicale »), de déposer une réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la LATMP. Encore une fois, les différentes Vice-présidences de la CNESST travaillent en silo, et ce, au détriment des travailleuses et travailleurs. Le Guide spécifie que « la politique devra porter sur le harcèlement psychologique, mais aussi inclure un volet visant les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel ». L'expression « aussi inclure » reflète bien le statut secondaire du harcèlement sexuel par rapport au harcèlement psychologique. Le Guide ne contient aucune précision supplémentaire, sinon que de reprendre la même liste de comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel que celle qui se retrouve à la Politique-modèle.

Dans les faits, la conformité exigée de l'employeur dans la foulée de ces interventions est une « conformité de classeur » » (c'est-à-dire que la politique peut être récupérée du classeur au besoin; sinon elle y dort), aussi appelée une « conformité de papier ». Le simple fait que l'employeur reproduise la politique-modèle suffit pour considérer que celui-ci a respecté ses obligations, et ce, aux termes de l'article 81.19 LNT⁶⁶⁶. Alors que la Politique-modèle énonce que « La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de [Nom de l'entreprise] à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire », force est de constater que la façon pour l'employeur de manifester cet engagement est très peu contraignante.

⁶⁶³ CNESST, *supra* note 616.

⁶⁶⁴ CNESST, *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail – Guide pratique de l'employeur*, octobre 2019, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/comprendre-prevenir-harcelement-psychologique.

⁶⁶⁵ Comme le rapporte la CSQ dans son mémoire, *supra* note 18, à la p 3.

⁶⁶⁶ En cas de plainte, ultimement, c'est le TAT qui décidera si l'employeur a respecté pleinement son obligation de prévenir le harcèlement aux termes de la Loi.

Et comme nous l'avons déjà écrit, sans réelle volonté de l'employeur d'agir, la simple présence d'une politique ne facilite pas nécessairement le signalement du harcèlement sexuel, qui se fait plutôt difficilement⁶⁶⁷.

Depuis 2018, l'article 81.19 LNT spécifie que l'employeur doit « adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes ». On pourrait croire, conformément aux règles d'interprétation des lois, que la présence de deux mots distincts réfère à deux réalités différentes, ou en d'autres termes, que la « politique de prévention » réfère à la prévention primaire, alors que la politique de « traitement des plaintes » relève de la prévention secondaire. Or, comme nous l'avons vu dans la section précédente, ces nuances échappent tant à la CNESST-PI qu'à la CNESST-NT. En réalité, les attentes envers les employeurs se limitent strictement à l'adoption d'une politique de traitement des plaintes, c'est-à-dire une démarche de prévention secondaire, et ce, nonobstant le titre accolé au politique-modèle, soit « « Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes ». En effet, aucune démarche d'identification et de gestion des facteurs de risque n'est exigée, pas plus pour le harcèlement sexuel que pour le harcèlement psychologique. De façon générale, malgré l'importance des activités de surveillance de la LNT menées par la CNESST-NT, dans le contexte actuel, la prévention du harcèlement sexuel, ne serait-ce que du type secondaire (traitement des plaintes), est noyée dans celle du harcèlement psychologique, qui est lui-même noyé dans un ensemble de normes de travail.

En somme, comme détaillé dans la section 3.1, les activités de la CNESST-PI en vertu de la LSST pour inciter les milieux de travail à agir afin de prévenir le harcèlement sexuel sont plutôt lacunaires. Les pouvoirs de l'inspectorat de la LSST sont beaucoup plus vastes que ceux du personnel de la Direction de la prévention, des enquêtes et des permis de la Vice-présidence-NT. Dans le cadre de la LSST, les interventions de l'inspectorat s'étendent à la prise en charge globale de la SST dans les milieux de travail, et ce, incluant les mesures de participation des travailleuses et travailleurs. Toutefois, en matière de harcèlement sexuel, dans les faits, la finalité de ces interventions revient essentiellement à inciter l'employeur à adopter la politique-modèle en matière de harcèlement psychologique de la Vice-présidence-NT. La politique-modèle est sans doute un outil précieux à mettre à la disposition des employeurs. Toutefois, il serait naïf de croire qu'un véritable engagement à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement sexuel naîtra, là où il n'y en avait pas auparavant, avec l'exigence de conformité plutôt machinale ainsi imposée.

De leur côté, les activités préventives menées par la CNESST-NT en vertu de la LNT reviennent aussi à imposer à l'employeur l'adoption de la politique-modèle. Or, le Comité constate que ni dans un cas, ni dans l'autre, ces interventions sont de nature à bonifier réellement ou de façon ciblée la prise en charge du risque de harcèlement sexuel dans les milieux de travail.

Les interventions de la CNESST-NT ont au moins le mérite de mobiliser pleinement les pouvoirs dont le personnel dispose en vertu de la LNT, c'est-à-dire vérifier si l'employeur se conforme aux dispositions de la LNT. En revanche, l'absence d'attente envers les employeurs de toute démarche de prévention primaire du harcèlement sexuel de la part de l'inspectorat de la CNESST-PI a de

⁶⁶⁷ Cox et Brodeur, *supra* note 143. Voir aussi McDonald, Charlesworth et Graham, *supra* note 91; Marshall, *supra* note 386; MacKinnon, *supra* note 386; McLaughlin, Uggen et Blackstone, *supra* note 386; Bingham, *supra* note 119.

quoi surprendre. En effet, cet inspectorat dispose de pouvoirs considérables justement pour s'assurer que les milieux de travail arrivent à éliminer « à la source même » (art 2 LSST) les dangers pour les travailleuses et travailleurs, incluant le danger de violence à caractère sexuel.

L'inspectorat de la CNESST-PI se satisferait-il de vérifier sur un site de construction que l'employeur a adopté une politique imposant le port du casque de sécurité? Évidemment que non, car l'important est que la Politique aboutisse, dans les faits, au port du casque de sécurité. La politique n'est qu'un moyen parmi d'autres – formation, information, surveillance, sanction en cas de non-respect -- pour y arriver.

Alors que le port du casque de sécurité se constate à l'œil nu, le harcèlement sexuel est plus difficile à observer. Toutefois, le personnel d'enquête de la CNESST-NT est spécialisé dans la collecte de preuve du harcèlement psychologique incluant le harcèlement sexuel. Comme mentionné à la Recommandation n° 55 (voir la section précédente), il semble impératif que la CNESST-PI et la CNESST-NT renforcent leurs liens de collaboration afin de rendre plus efficace l'intervention de l'organisme en matière de prévention du harcèlement sexuel.

Partie 4 : Instaurer une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du Tribunal administratif du travail (TAT)

« ... indépendamment des avantages de placer la mise en œuvre du droit à l'égalité des femmes au travail au cœur de la mission des institutions dominantes du droit du travail, il reste la question de savoir si les décideurs spécialisés dans les relations de travail ont l'expertise et la sensibilité voulues pour décider un litige en matière de harcèlement sexuel. » (références omises)⁶⁶⁸

Table des matières

4.1 Le rôle du TAT dans les litiges en matière de harcèlement sexuel au travail	232
4.2 La création d'une Division du TAT spécialisée en matière de violence à caractère sexuel	240

Le 30 novembre 2021, en droit criminel, la *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale* est entrée en vigueur. Cette initiative cristallise la volonté collective de prévenir et contrer de telles violences. Un des objectifs de cette loi est « de réduire les risques de victimisation secondaire qui implique que les personnes victimes soient soumises à des situations de minimisation ou d'insensibilité en regard de la violence dont elles ont préalablement été victimes »⁶⁶⁹. Qu'en est-il en droit du travail? Dans cette section, le Comité apporte sa réponse.

C'est le 12 juin 2015 que le projet de loi 42 intitulé *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail* a été sanctionné. Cette loi a eu pour effet d'abolir la Commission des relations du travail et la Commission des lésions professionnelles. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2016, le Tribunal administratif du travail (TAT) assume les compétences autrefois dévolues à ces tribunaux.

Le TAT comporte quatre Divisions, soit :

- La Division des relations du travail (TAT-DRT),
- la Division de la santé et de la sécurité du travail (TAT-DSST),
- la Division des services essentiels, ainsi que
- la Division de la construction et de la qualification professionnelle.

Les compétences de la Division des relations du travail lui permettent de décider notamment des affaires découlant de l'application du *Code du travail*⁶⁷⁰ (incluant les plaintes pour manquement

⁶⁶⁸ Cox et Brodeur, *supra* note 143, à la p 61.

⁶⁶⁹ *Ibid.*

⁶⁷⁰ RLRQ c C-27.

au devoir de représentation syndical) et de la *Loi sur les normes du travail*⁶⁷¹(LNT) (principalement les recours en cas de harcèlement psychologique, de pratiques interdites, et de congédiements sans cause juste et suffisante). En matière de plainte pour manquement au devoir de représentation syndical, c'est le *Code du travail* qui édicte les pouvoirs du TAT (art 47.5 du *Code du travail*), alors qu'en matière de harcèlement psychologique, c'est la LNT (art 123.15 LNT).

De son côté, la Division de la santé et de la sécurité du travail entend la contestation d'une décision de la CNESST rendue en vertu de la LATMP ou de la LSST, et peut « confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu » (art 9(4) de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*⁶⁷² (LITAT)).

La compétence de la Division des services essentiels touche peu le mandat du Comité alors nous n'en traiterons pas⁶⁷³.

Enfin, la Division de la construction et de la qualification professionnelle est compétente pour entendre les affaires découlant de l'application des dispositions de diverses lois, dont la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*⁶⁷⁴ et la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*⁶⁷⁵.

Depuis peu, le législateur a également confié au TAT deux nouveaux mandats : trancher les plaintes pour harcèlement psychologique incluant le harcèlement à caractère sexuel des artistes de la scène, du disque et du cinéma non syndiqués⁶⁷⁶ ainsi que les plaintes de même nature portées par des stagiaires⁶⁷⁷.

Quant aux juges qui y siègent, la LITAT encadre leur processus de recrutement et de sélection, la durée et le renouvellement de leur mandat, la fin de mandat et la suspension des membres (section III de la LITAT). La présidence du TAT affecte les membres à une ou à plusieurs Divisions du Tribunal. Appliquant son pouvoir de joindre des dossiers dans lesquels « les questions en litige sont en substance les mêmes ou dont les matières pourraient être convenablement réunies » (art 19 LITAT), le TAT a aussi pris l'initiative de créer une « Division des dossiers joints » où siègent des juges affecté-es à la fois à la Division des relations du travail et à la Division de la santé et de la sécurité du travail⁶⁷⁸. Ainsi, lorsqu'une plainte de harcèlement psychologique à caractère sexuel et la contestation d'une décision sur l'admissibilité d'une réclamation pour lésion professionnelle en lien avec les mêmes faits sont déposées devant le TAT, les dossiers pourront être joints : il y aura alors une seule audition et une seule décision tranchera à tour de rôle les deux affaires. Les juges nommé-es à la Division des dossiers joints sont formé-es pour jouer ce double rôle et bénéficient d'un soutien particulier notamment lorsqu'ils et elles tranchent les litiges provenant

⁶⁷¹ RLRQ c N-1.1.

⁶⁷² RLRQ c T-15.1.

⁶⁷³ Cette Division est compétente pour entendre les affaires découlant de l'application du chapitre V.1 du *Code du travail* (dispositions particulières applicables aux services publics et aux secteurs public et parapublic).

⁶⁷⁴ RLRQ c F-5.

⁶⁷⁵ RLRQ c R-20.

⁶⁷⁶ *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, RLRQ c S-32.1.

⁶⁷⁷ *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, LQ 2022 c 2.

⁶⁷⁸ Voir les « Orientations en matière de jonction d'affaires » du TAT *supra* note 447.

d'une Division qui n'est pas celle à laquelle ils et elles ont d'emblée été affecté-es. Compte tenu que le TAT entend les litiges relatifs aux réclamations pour lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel ainsi qu'aux plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel, le TAT est appelé à jouer un rôle incontournable dans la mise en œuvre du droit des travailleuses et travailleurs à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Nous sommes donc d'avis qu'un certain nombre de mesures doivent être prises pour assurer que le TAT puisse accomplir de façon optimale la tâche cruciale qui lui revient.

Dans les pages qui suivent, nous esquissons les grandes lignes du cadre juridique des activités du TAT et nous traçons le portrait des données que nous avons recueillies au sujet de ces activités (section 4.2), pour finalement étayer nos recommandations pour un traitement amélioré des affaires en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel devant le TAT (section 4.3). Mais d'abord, nous ferons quelques remarques préliminaires concernant notre collecte de données (section 4.1)

À la suite d'une entente de collaboration avec sa Vice-présidence à la cohérence et à la qualité, notre Comité a pu accéder à des informations concernant les plaintes pour harcèlement psychologique en général (nombre, dénouement, délais de traitement). Contrairement à la pratique de la CNESST, les dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel ne sont pas identifiés en tant que tels par le TAT. Ce dernier n'identifie pas non plus les dossiers de lésion professionnelle (LATMP) en lien avec le harcèlement sexuel ou les agressions à caractère sexuel. Par conséquent, la Vice-présidence à la cohérence et à la qualité a partagé avec nous des informations concernant l'ensemble des dossiers de lésions professionnelles, des dossiers codés « 500.710 Problème psychologique (harcèlement) », et plus particulièrement leur nombre, leur dénouement et leurs délais de traitement.

Le TAT offre aux parties un service de conciliation prédécisionnelle visant à ce que celles-ci arrivent à un accord (art 21 LITAT). En 2021-2022, le TAT employait à cette fin 70 personnes réparties dans 15 unités administratives à travers le Québec⁶⁷⁹. Sauf exception, le service de conciliation est offert alors que le dossier est mis au rôle du tribunal, c'est-à-dire lorsqu'une date est fixée pour l'audition⁶⁸⁰. En matière de SST, l'accord conclu dans le cadre de la conciliation ne peut être entériné par le TAT que « dans la mesure où il est conforme à la loi » (art 23 LITAT). L'accord constitue alors la décision du TAT (art 23 LITAT). Toutefois, dans la très vaste majorité des cas, lors de la conciliation, qu'il s'agisse du harcèlement psychologique ou d'une réclamation pour lésion professionnelle, les parties concluent une « transaction », soit une entente privée entre elles, plutôt qu'un accord soumis à l'exigence de conformité à la loi (art 9(6) LITAT).

Comme mentionné aux sections 2.3 et 2.5 du présent rapport, nous avons obtenu de la CNESST l'issue des ententes conclues sous l'égide du service de conciliation du TAT; il s'agissait alors de cas où les personnes plaignantes étaient représentées par la Direction des affaires juridiques de la Vice-présidence normes du travail de la CNESST (DAJ-NT)⁶⁸¹. Nous avons également effectué un

⁶⁷⁹ Tribunal administratif du travail, *Rapport annuel de gestion 2021-2022*, Québec, en ligne : www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/6Le_Tribunal/Publications_et_documents/Rapports_annuels/TAT_RA_21-22_EFinale-WEB.pdf, à la p 68. Ce nombre comprend également les agent-es de relations du travail.

⁶⁸⁰ En ce sens, le programme de déjudiciarisation décrit à la Section 2.3 de ce rapport est exceptionnel, car la conciliation se fait généralement avant la mise au rôle du dossier.

⁶⁸¹ Parmi les personnes participantes à notre étude figurent plusieurs avocat-es qui plaident des dossiers de harcèlement psychologique à caractère sexuel devant le TAT.

entretien semi-dirigé avec des personnes du service de conciliation du TAT en provenance de la Division de la SST et de la Division des Relations de travail.

Section 4.1 Le rôle du TAT dans les litiges en matière de harcèlement sexuel au travail

Adoptée en 2017, les *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* visent à ce que les demandes soient traitées « de façon simple, souple et avec célérité, notamment par la collaboration des parties et des représentants et l'utilisation des moyens technologiques disponibles tant pour les parties que pour le Tribunal, et ce, dans le respect des règles de justice naturelle et de l'égalité des parties⁶⁸² ». Pour sa part, la LITAT prévoit que le Tribunal peut convoquer les parties à une conférence préparatoire tenue par un-e juge administratif-ive⁶⁸³.

Les membres du TAT sont soumis à un Code de déontologie⁶⁸⁴ adopté par le gouvernement qui leur impose des règles de conduite et des devoirs. Ils doivent notamment prendre « les mesures requises pour maintenir à jour et améliorer les connaissances et habiletés nécessaires à l'exercice de [leurs] fonctions » (art 8 du Code de déontologie). Ainsi, en 2021-2022, les 157 juges du TAT ont bénéficié d'un total de 666 jours de formation⁶⁸⁵. Quant à lui, le Conseil de la justice administrative est chargé de faire respecter les obligations déontologiques. Par exemple, alors qu'un membre du TAT doit exercer ses fonctions sans faire de discrimination (art 4 du Code de déontologie), une personne plaignante ou réclamante qui estime qu'un-e juge se laisse influencer par des mythes et stéréotypes dans l'appréciation de la preuve pourrait porter plainte au Conseil de la justice administrative⁶⁸⁶. Si le Conseil conclut, après enquête, que le membre n'a pas respecté ses obligations, il peut effectuer une recommandation au gouvernement de le suspendre, le réprimander ou le destituer.

Le TAT est composé de membres nommés par le gouvernement, à la suite d'une consultation auprès du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM). Les membres sont choisis parmi les personnes déclarées aptes, suivant la procédure de recrutement et de sélection

⁶⁸² Art 1 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1, r 1.1.

⁶⁸³ La conférence préparatoire a pour objet :

1. De définir les questions à débattre lors de l'audience;
2. d'évaluer l'opportunité de clarifier et de préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
3. d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
4. de planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audience;
5. d'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
6. d'examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audience.

Le procès-verbal de la conférence préparatoire consigne les points sur lesquels les parties s'entendent, les faits admis et les décisions rendues, puis, il est versé au dossier et une copie en est transmise aux parties. Les ententes, admissions et décisions qui y sont rapportées gouvernent pour autant le déroulement de l'instance, à moins que le Tribunal, lorsqu'il entend l'affaire, ne permette d'y déroger pour prévenir une injustice (art 27 LITAT).

⁶⁸⁴ *Code de déontologie des membres du Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1, r 0.1 (Code de déontologie).

⁶⁸⁵ Tribunal administratif du travail, *supra* note 679, à la p 71.

⁶⁸⁶ Les rapports d'enquête du Conseil de la justice administrative sont publiés sur le site du Conseil : www.cja.gouv.qc.ca/fr/rapports-enquete.html. Depuis 2017, aucun rapport ne traite de plainte contre un-e juge du TAT en lien avec le harcèlement sexuel ou l'agression à caractère sexuel.

détaillée établie par règlement⁶⁸⁷, généralement pour un mandat de cinq (5) ans renouvelable. Le Secrétariat aux emplois supérieurs est en charge de constituer la liste de personnes déclarées aptes à être nommées et de la réalisation concrète de la sélection : publication d'un avis de recrutement, réception des candidatures, formation du comité de sélection, critères de sélection (notamment la capacité de jugement du candidat et son ouverture d'esprit) et la tenue du registre de déclarations d'aptitude.

À titre de comparaison, les critères de sélection applicables à la personne nommée juge au Tribunal des droits de la personne (TDP) diffèrent sensiblement de celles applicables à la personne nommée au TAT. S'agissant du TDP, il faut d'abord que cette personne soit nommée juge à la Cour du Québec⁶⁸⁸. Ensuite, la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶⁸⁹ (Charte) prévoit que les juges du TDP sont désigné-es parmi les juges de cette cour qui ont une expérience, une expertise, une sensibilisation et un intérêt marqués en matière de droits et libertés de la personne. De plus, depuis l'adoption de la *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale*⁶⁹⁰, sanctionnée le 30 novembre 2021, les personnes candidates à la fonction de juge à la Cour du Québec doivent s'engager à suivre le programme de perfectionnement sur les réalités relatives à la violence sexuelle et à la violence conjugale établi par le Conseil de la magistrature. Rappelons que cette loi découle des recommandations du Rapport *Rebâtir la confiance*.

Du côté des juges nommé-es par le gouvernement fédéral (par exemple, les juges des cours supérieures provinciales), des obligations similaires sont applicables depuis le 6 mai 2021, dans la foulée de l'engagement du gouvernement fédéral d'accroître le sentiment de confiance envers le système de justice pénale, en particulier chez les personnes survivantes d'agressions sexuelles. Ainsi, la personne candidate à la fonction de juge doit s'engager, si elle est nommée, à suivre le programme de perfectionnement sur les réalités relatives à la violence sexuelle et à la violence conjugale établi par le Conseil canadien de la magistrature⁶⁹¹.

⁶⁸⁷ *Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées membres du Tribunal administratif du travail et sur celle de renouvellement du mandat de ces membres*, RLRQ c T-15.1, r 1.

⁶⁸⁸ Voir la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, RLRQ c T-16 et le *Règlement sur la procédure de sélection des candidats à la fonction de juge de la Cour du Québec, de juge d'une cour municipale et de juge de paix magistrat*, RLRQ c T-16, r 4.1.

⁶⁸⁹ RLRQ, c C-12.

⁶⁹⁰ LQ 2021 c 32.

⁶⁹¹ Voir la *Loi sur les juges*, LRC 1985, ch J-1 et le *Code criminel*, LRC 1985, ch C-46. Plus précisément, des modifications apportées à la *Loi sur les juges* (LRC 1985, ch J-1) font que les personnes candidates en vue d'une nomination à une cour supérieure provinciale doivent accepter de participer à des séances de formation continue sur le droit en matière d'agressions sexuelles ainsi que sur le contexte social, ce qui comprend le racisme et la discrimination systémiques. La formation sur le contexte social vise à sensibiliser les juges et leur transmettre des compétences afin qu'ils s'assurent que toutes les personnes qui se présentent dans la salle d'audience sont traitées avec respect et de manière équitable. Cette formation cherche aussi à leur faire reconnaître que le contexte social est influencé par des facteurs sociétaux tels que le genre, la race, l'ethnicité, la religion, la culture, l'orientation sexuelle, les capacités mentales ou physiques différentes, l'âge, le bagage socioéconomique, et la connaissance d'enjeux liés à la violence familiale et à la violence faite aux enfants. La *Loi sur les juges* précise pour sa part que le Conseil canadien de la magistrature (CCM) peut organiser des colloques relativement à la formation continue des juges sur le droit en matière d'agressions sexuelles et le contexte social. Depuis avril 2022, le CCM exige que les juges de nomination

Toutefois, en contraste, les critères de sélection pour être membre du TAT n'exigent d'eux aucune expertise ni aucune expérience en matière de droits de la personne. De plus, aucune obligation de devoir suivre une formation semblable à celle contenue dans les lois fédérale ou provinciale n'est prévue pour les juges du TAT. Ainsi, à l'instar de plusieurs autrices, nous avons déjà soulevé la question de savoir si les décideurs spécialisés⁶⁹² dans les relations de travail ou dans la santé et la sécurité du travail ont la sensibilité voulue pour décider les litiges en matière de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel.

Les données fournies sur le traitement des dossiers au TAT portent autant sur des réclamations pour lésion professionnelle que sur des plaintes pour harcèlement psychologique. Nous verrons donc celles-ci en deux temps.

Les réclamations pour lésions professionnelles (Division de la SST)

Le TAT a fourni au Comité des données statistiques concernant les dossiers de réclamations pour lésions professionnelles répertoriés dans la catégorie « Problème psychologique (harcèlement) » pour les années 2016-2017 à 2020-2021 (voir l'Annexe K du présent rapport). On y apprend qu'en 2020-2021, le TAT a ouvert 334 dossiers en lien avec le harcèlement contre 268 dossiers ouverts en 2016-2017, un nombre qui est donc allé en augmentant en l'espace de cinq ans. Encore une fois, nous ne disposons pas de données permettant de savoir combien de ces dossiers concernent le harcèlement sexuel, mais tout porte à croire qu'il s'agit d'une petite minorité de l'ensemble des dossiers en lien avec le harcèlement.

Quant au dénouement des dossiers de lésion professionnelle liés au harcèlement dans leur ensemble, le désistement à la suite du processus de conciliation mené par le TAT est de loin le mode de fermeture de dossier le plus fréquent (56%, soit 829/1 467 dossiers)⁶⁹³. Le TAT ne conserve pas de copie des transactions intervenues ou des règlements conclus entre les parties,

fédérale suivent deux colloques de formation sur le droit relatif aux agressions sexuelles et au contexte social.

⁶⁹² Cox et Brodeur, *supra* note 143, à la p 61. Voir aussi Cox, *supra* note 190; Rachel Cox, « Du harcèlement sexuel sans conséquence pour la victime ? Analyse discursive de la jurisprudence du Tribunal administratif du travail du Québec », (2019) 34:2 Dr et soc 497 ; Diane L Demers, « Les tribunaux des droits de la personne : quel rôle et quelle place "leur" réserve-t-on ? » dans Tribunal des droits de la personne et Barreau du Québec, dir, *La Charte des droits et libertés de la personne : pour qui et jusqu'où? Colloque tenu à Montréal du 28 au 29 avril 2005*, Cowansville, Yvon Blais, 2005, 175; Lucie Lamarche, « La mission contemporaine du Tribunal des droits de la personne : un enjeu complexe dans une société complexe » dans *Le Tribunal des droits de la personne : 25 ans d'expérience en matière d'égalité. Conférences prononcées le 23 octobre 2015 à Montréal*, Montréal, Yvon Blais, 2015, 307; Cox, *supra* note 148; Colleen Sheppard, « Harcèlement en milieu de travail : vers une approche systémique » dans Jean-Louis Baudoin et Patrice Deslauriers, dir, *Droit à l'égalité et discrimination : aspects nouveaux. Communications livrées lors du colloque de la Journée Henri-Capitant tenu le 9 février 2001*, Cowansville, Yvon Blais, 2002, 139; Langevin, *supra* note 399.

⁶⁹³ En matière de harcèlement, le taux de désistement à la suite du processus de conciliation est une fois et demie plus élevée que celui pour l'ensemble des dossiers fermés par désistement ou règlement à la suite d'une conciliation durant ces mêmes années (36%, soit 52 539/143 991 dossiers). Voir à ce sujet les Rapports annuels de gestion du TAT de 2016-2017 à 2020-2021, disponibles en ligne : www.tat.gouv.qc.ca/le-tribunal/publications-et-documents.

ce qui rend opaque la contrepartie obtenue par la travailleuse ou le travailleur en échange du désistement de son appel.

Nous disposons tout de même d'informations de nature anecdotique sur le type d'entente souvent conclue lors de la conciliation, lesquelles ont été confirmées lors des entretiens. Par exemple, lorsque le litige porte sur l'admissibilité d'une réclamation pour lésion professionnelle, dans une telle transaction, la personne qui a déposé la réclamation peut se désister en échange de la réception d'un montant d'argent versé par l'employeur⁶⁹⁴. Dans un autre profil de règlement-type, lequel serait encore plus répandu, l'employeur reconnaît l'admissibilité de la réclamation pour lésion professionnelle, mais en contrepartie la personne ayant déposé celle-ci accepte de quitter son emploi.

Par ailleurs, selon les données obtenues du TAT, dans une petite minorité des réclamations pour lésion professionnelle en lien avec le harcèlement (7% soit 97/1 467 dossiers) la conciliation a mené à un accord entériné par le Tribunal. Encore une fois, un tel accord est entériné « dans la mesure où il est conforme à la loi »⁶⁹⁵. Seulement 17% des dossiers ont fait l'objet d'une décision par le TAT (257/1 467 décisions). Voir l'Annexe K de ce rapport pour plus de détails.

Selon les personnes rattachées au service de conciliation du TAT que nous avons rencontrées, les dossiers de lésion professionnelle à la suite du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel sont plus exigeants que des dossiers de lésions physiques. Avec un volume de dossiers sans cesse croissant en matière de SST, la conciliation impliquant les personnes en détresse, comme c'est le cas quand il y a du harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel, ne cadre pas bien avec les impératifs d'efficience auxquels doit se soumettre le personnel du service de conciliation du TAT affecté à la Division-SST⁶⁹⁶. Présentement, les dossiers de conciliation impliquant une personne non représentée se voient accorder une pondération plus importante que ceux où les deux parties sont représentées dans la charge de travail du personnel du Service de la conciliation. Hormis le cas où une partie n'est pas représentée, les dossiers impliquant une lésion psychologique sont comptabilisés de la même façon que n'importe quelle autre lésion.

Nous retenons aussi que les réclamations en lien avec le harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel représentent une très petite partie de l'ensemble des réclamations en lien avec le harcèlement psychologique qui sont traitées en conciliation. À titre d'exemple, à la suite d'un sondage informel mené par l'une des personnes interviewées, une personne occupant une

⁶⁹⁴ Il faut savoir que les indemnités de remplacement de revenu (IRR) versées à la personne victime d'une lésion professionnelle ne peuvent être recouvrées par la CNESST, à l'exception de celles versées par l'employeur pendant les deux premières semaines après l'arrêt de travail (arts 363 et 60 LATMP). Dans la mesure où l'employeur accepte de défrayer le remboursement qui sera demandé par la CNESST et où la personne victime est remise de son problème de santé, le principe du non-recouvrement facilite la conclusion d'une transaction devant le TAT dans lequel la personne victime renonce à sa réclamation.

⁶⁹⁵ Art 23 LITAT: "...tout accord dans une affaire portée devant la division de la santé et de la sécurité du travail doit être entériné par un membre du Tribunal, dans la mesure où il est conforme à la loi ». Si on regarde plutôt l'ensemble des dossiers du TAT Division SST qui ont été fermés par accord entériné par le Tribunal durant cette même période, ce taux est de 16%, soit plus du double qu'en matière de harcèlement (22 408/143 991 dossiers) : Tribunal administratif du travail, *Rapport annuel de gestion 2020-2021*, Québec, 2021, en ligne : www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/Rapport_annuel_de_gestion_2020-2021.pdf, à la p 24 et Tribunal administratif du travail, *Rapport annuel de gestion 2018-2019*, Québec, 2019, en ligne : rapportannuel.tat.gouv.qc.ca/2018-2019/wp-content/uploads/sites/6/2019/10/rapport-annuel-2018-2019-tribunal-administratif-du-travail.pdf, à la p 28.

⁶⁹⁶ Comme des indicateurs de délai de traitement des dossiers, par exemple.

fonction de conciliateur au TAT n'a traité que deux dossiers de harcèlement sexuel au cours des cinq dernières années; une autre n'en a traité aucun en 15 ans. Par ailleurs, selon les personnes participantes, une composante de harcèlement sexuel peut parfois être présente en filigrane dans le dossier, sans que cela soit nommé pour autant lors de la conciliation. Au cours de notre étude, à la CNESST comme à la CDPDJ, beaucoup de personnes participantes ont affirmé ressentir nettement un manque de formation et d'outils leur permettant de traiter avec assurance un dossier de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel. Pour leur part, les personnes participantes du TAT semblaient confiantes dans leur capacité de mener une conciliation avec doigté et assurance dans de tels cas. Toutefois, et notamment du côté de la SST, elles ont plutôt évoqué un manque de temps, actuel et anticipé, pour pouvoir mettre en œuvre toutes les mesures voulues afin d'assurer que les personnes victimes se sentent respectées plutôt que bousculées lors du processus de conciliation. Au final, que ce soit en termes de nombres de dossiers traités ou de jours de délai de traitement en conciliation, lorsqu'il s'agit de dossiers de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel, nous concluons qu'à terme, la poursuite à tout prix d'objectifs numériques au plan des délais est susceptible de desservir les personnes victimes.

Cela étant dit, toujours en 2020-2021, le délai moyen de traitement (désistement, accord, décision)⁶⁹⁷ des réclamations en lien avec le harcèlement était de 468 jours (15 mois) entre l'acte introductif et la fermeture du dossier⁶⁹⁸.

Division des Relations du travail

Aucun indicateur ne permettant de distinguer les dossiers ayant une composante de harcèlement sexuel ou impliquant une agression à caractère sexuel, le TAT a fourni au Comité des données sur les dossiers de plainte pour harcèlement psychologique en général qui lui étaient référés, et ce, pour la période allant de 2016-2017 à 2020-2021, soit un total de 2 222 plaintes. Le mode de fermeture de dossiers le plus courant a été la survenance d'un règlement (49%, soit 1 087/2 222 dossiers), les décisions du TAT ne représentant le mode de fermeture que dans 9% des dossiers (193/2 222 dossiers) - voir l'Annexe L du présent rapport pour plus de détails. Ainsi, tout comme dans le cas des réclamations pour lésions professionnelles, pour les personnes victimes, dans la grande majorité des cas, le visage du TAT sera le visage de la personne qui offre le service de conciliation, et ce, à l'étape finale de son parcours juridique.

Au cours de la période de cinq ans à l'étude, le nombre annuel de plaintes a légèrement augmenté (de 404 à 449 plaintes par année). Quelle part des plaintes comporte une composante de harcèlement à caractère sexuel dans l'ensemble des plaintes pour harcèlement psychologique? À titre indicatif, en 2021, nous avons identifié que sur les 125 plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel qui avaient été fermées à la CNESST, 56 ont été référées au TAT (voir la Section 2.3 de ce rapport). Pour 2021, on peut donc estimer que la proportion des plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel traitées par le TAT à 12% (56/449 dossiers).

⁶⁹⁷ Le délai imputable au TAT dans les dossiers de réclamation en lien avec le harcèlement qui ont été fermés par décision du ou de la juge ou suivant la conciliation était d'un an (359 jours), un délai considérablement plus long qu'en 2016-2017 où il était alors de 240 jours. Un délai de plusieurs mois imputable aux parties s'ajoute à ce délai imputable au Tribunal pour le délai total, en moyenne, en 2020-2021, de 468 jours.

⁶⁹⁸ Ce délai a diminué : 109 jours en 2020-2021 alors qu'il était de 139 jours en 2016-2017.

Du côté de la Division des relations de travail, lors de la conciliation, il est impossible pour le personnel offrant la conciliation de savoir d'avance si le dossier comprend un volet de harcèlement à caractère sexuel, car la judiciarisation du dossier ne fait que commencer. En comparaison, en matière de lésion professionnelle, la CNESST a déjà rendu une décision et le dossier au complet de la CNESST se trouve dans le système informatique du TAT.

En 2020-2021, le délai moyen de traitement entre le dépôt de l'acte introductif et la décision du TAT était de 685 jours (22 mois)⁶⁹⁹. La situation s'est donc détériorée depuis cinq ans, alors que, par exemple, en 2020-2021, on parle d'un délai d'un an (364 jours) avant même que le dossier ne soit mis au rôle, soit le double du délai en 2016-2017 (180 jours).⁷⁰⁰

Par ailleurs, en ce qui concerne l'audition des plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel ou des réclamations pour lésion professionnelle à la suite du harcèlement sexuel, les délais ne sont pas le seul enjeu modulant l'accès à la justice des personnes victimes. Lors de la consultation, plusieurs intervenant-es ont mentionné la nécessité de bonifier la formation des juges en matière de harcèlement sexuel⁷⁰¹ mais aussi sur les réalités spécifiques des membres des Premières nations et des Inuits, plus particulièrement des femmes⁷⁰². Pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), il importe que les décideurs « aient toute l'expertise et la sensibilité nécessaires pour traiter de tels dossiers »⁷⁰³, notamment qu'ils et elles soient en mesure de bien saisir « la complexité de la dénonciation des gestes de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel »⁷⁰⁴, mais aussi d'en comprendre les manifestations parfois intersectionnelles⁷⁰⁵. Sur ce dernier point, une intervenante suggérait d'ailleurs de bonifier le processus de sélection des juges afin d'assurer une représentativité suffisante de juges racisé-es⁷⁰⁶. En effet, en date du 31 mars 2020, le TAT comptait 153 juges dont 67 hommes et 86

⁶⁹⁹ Le délai imputable au TAT dans les dossiers de harcèlement psychologique fermés à la suite de la conciliation (règlement, désistement, accord) était de plus d'un an (371 jours), un délai nettement plus long qu'en 2016-2017 (193 jours). Un délai de plusieurs mois imputable aux parties s'ajoute au délai imputable au Tribunal.

⁷⁰⁰ Des personnes participantes nous ont fait part d'un important programme de déjudiciarisation en cours à la Direction des affaires juridiques de la CNESST-NT visant à baisser l'inventaire des plaintes pour harcèlement psychologique en attente d'une date d'audition devant le TAT (voir la Section 2.3 du présent rapport). Cette initiative aura pour effet de réduire les délais de traitement.

⁷⁰¹ La CSN et la CSQ font un parallèle avec le tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale qui verra bientôt le jour au Québec : les personnes qui rendent des décisions en matière sexuelle doivent recevoir « une formation adaptée et spécialisée » : CSN, *Mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) dans le cadre des travaux du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel*, avril 2022, à la p 14; Centrale des syndicats du Québec (CSQ), *supra* note 18, à la p 10. Voir aussi : FTQ, *supra* note 435, aux pp 13-14. Selon la CSN et la FTQ, la formation devrait également être dispensée aux arbitres de griefs et aux médiateurs et médiatrices, un point de vue que partagent les associations patronales du domaine de la construction.

⁷⁰² Barreau du Québec, *Consultation du Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*, aide-mémoire présenté aux membres du Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale (« Rebâtir la confiance »), 2020, à la p 3.

⁷⁰³ FTQ, *supra* note 435, à la p 13.

⁷⁰⁴ *Ibid.*

⁷⁰⁵ Du harcèlement sexuel qui serait teinté de racisme, de capacitisme, etc. : *Ibid.*, à la p 23.

⁷⁰⁶ Travailleuse, témoignage au Comité, 24 mai 2022.

femmes. Toutefois, parmi les juges ayant rempli un formulaire sur l'accès à l'égalité en emploi, seulement quatre ont affirmé faire partie d'une « minorité visible ou ethnique »⁷⁰⁷.

De son côté, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) fait également référence à une analyse discursive de la jurisprudence du TAT (rédigée par la présidente du Comité) mettant en lumière les « attitudes et les croyances » qui, dans près de la moitié des décisions étudiées, « servent à nier, voire à justifier le harcèlement sexuel des femmes »⁷⁰⁸, un constat soulignant l'importance d'une meilleure formation des décideurs.

Même son de cloche de la part des représentantes et représentants patronaux. Pour une représentante patronale du milieu de la construction, même si le harcèlement sexuel fait partie du harcèlement psychologique, celui-ci doit être traité de façon distincte, car son impact est différent pour la personne victime. Une autre représentante abonde dans le même sens, invoquant les particularités quant à la nature de l'acte qui a été commis ainsi que ses effets, et notamment la honte ressentie par la personne victime (cette question de la honte ressentie par la personne victime étant un thème qui revient dans tous nos chantiers de recherche). Pour un troisième représentant, la gestion du harcèlement psychologique et celle du harcèlement sexuel font appel à des compétences différentes. Pour lui, même s'il y avait un forum unique pour le harcèlement, il devrait y avoir une Division spécifique au harcèlement sexuel⁷⁰⁹.

Une représentante patronale a souligné que comme il n'y a pas énormément de dossiers de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel, les décideurs ne sont pas habitués aux particularités de tels dossiers.

Finalement, étant donné que le TAT n'identifie pas les plaintes pour défaut de représentation syndicale ni en lien avec le harcèlement, ni avec le harcèlement sexuel ou l'agression à caractère sexuel, nous n'avons pas pu obtenir des données utiles à ce sujet.

À la suggestion d'une travailleuse ayant témoigné lors de la consultation publique, le Comité a écouté l'enregistrement de l'audience d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel incluant une agression à caractère sexuel. Sans entrer dans les détails, le déroulement de l'instance a illustré de façon éloquente la présence de mythes et de stéréotypes sur la violence à caractère sexuel et sur les personnes victimes de violence à caractère sexuel.

Le Comité a également pris connaissance de l'enregistrement de l'audience d'une plainte à l'encontre d'un syndicat pour défaut de représentation alors que la personne salariée se représentait elle-même. L'analyse de cet enregistrement nous a vite convaincues que des changements s'imposent pour que le droit du travail réponde mieux à de telles situations⁷¹⁰.

⁷⁰⁷ Réponse à une demande d'accès à l'information présentée par Rachel Cox en date du 12 juin 2020, archivée avec l'autrice.

⁷⁰⁸ Rachel Cox, *Du harcèlement sexuel sans conséquence pour la victime? Analyse discursive de la jurisprudence du Tribunal administratif du travail du Québec*, Cambridge University Press, 2019, en ligne : [cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/OCC4084DA4FB409FFC46C2D0E890A31B/S0829320119000231a.pdf/du-harcelement-sexuel-sans-consequence-pour-la-victime-analyse-discursive-de-la-jurisprudence-du-tribunal-administratif-du-travail-du-quebec.pdf](https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/OCC4084DA4FB409FFC46C2D0E890A31B/S0829320119000231a.pdf/du-harcelement-sexuel-sans-consequence-pour-la-victime-analyse-discursive-de-la-jurisprudence-du-tribunal-administratif-du-travail-du-quebec.pdf).

⁷⁰⁹ Consultations sur le milieu de la construction, associations patronales, 2 septembre 2022.

⁷¹⁰ Les valeurs promues par le TAT, selon lesquelles « Tous les citoyens qui s'adressent au Tribunal ont le droit d'être traités avec considération, courtoisie et diligence » commandent également de tels

Consultez la section 2.4 de ce rapport pour plus d'information sur les représentations des travailleuses syndiquées quant aux manquements de leur syndicats.

Finalement, rappelons que plusieurs recommandations pour tous les domaines du droit ont été émises dans le Rapport *Rebâtir la confiance*, dont certaines concernent des mesures de soutien aux personnes victimes qui témoignent, et d'autres, la règle de la pertinence de la preuve lors de l'évaluation de la crédibilité de la personne victime d'une agression à caractère sexuel. Voir l'Encadré ci-après.

Tirées du Rapport *Rebâtir la confiance*, Recommandations 143 à 146 :

143. Prévoir que le programme de préparation au témoignage puisse s'adapter à différents champs de droit et être systématiquement offert à toute personne victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale, indépendamment du forum juridique.

144. S'assurer que les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale aient accès à des salles d'attente séparées dans toutes les institutions juridiques concernées.

145 : S'assurer que les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale aient accès à des mesures d'aide au témoignage, dans toutes les sphères du droit.

146 : Modifier la règle de la pertinence de la preuve de manière à exclure l'introduction des mythes et préjugés dans l'évaluation de la crédibilité de la victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale.

changements: voir le Tribunal administratif du travail, *supra* note 679, à la p 15, ainsi que le *Code de déontologie des membres du Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1, r 0.1 (Code de déontologie).

Section 4.2 La création d'une Division du TAT spécialisée en matière de violence à caractère sexuel

Afin que le TAT puisse jouer le rôle crucial qui lui revient dans la mise en œuvre du droit des travailleuses et travailleurs à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel en toute légitimité, le Comité propose deux recommandations phares. D'une part, le Comité estime qu'une formation de base en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel doit être dispensée à l'ensemble des juges du TAT. D'autre part, nous recommandons la mise en place d'une Division dédiée à l'audition des affaires impliquant un enjeu de violence à caractère sexuel au sein du TAT.

Création d'une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du TAT

À l'instar du constat posé dans le Rapport *Rebâtir la confiance*, afin d'accroître la confiance des personnes victimes dans les recours en droit du travail et d'augmenter la qualité et la cohérence des décisions du TAT en matière de harcèlement sexuel, nous croyons qu'il est nécessaire d'envoyer un message clair : en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel au travail, la prise de parole est valorisée, des recours existent, et ceux-ci sont maintenant adaptés aux besoins des personnes victimes.

Le Comité recommande donc la création d'une nouvelle Division du TAT dédiée à l'audition de l'ensemble des litiges impliquant un enjeu de violence à caractère sexuel, soit :

- les plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en vertu de la LNT;
- les plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en vertu de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*;
- les plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en vertu de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*;
- les contestations en lien avec les réclamations pour lésions professionnelles à la suite du harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel en vertu de la LATMP;
- les appels des décisions de l'inspectorat de la LSST en matière de violence à caractère sexuel (avis de correction sur la prise en charge du risque par le milieu, décision sur l'exercice du droit de refus en cas de danger provenant de la violence à caractère sexuel);
- les plaintes pour manquement au devoir de représentation syndical en vertu du *Code du travail* en cas de violence à caractère sexuel alléguée ou avérée;
- les plaintes pour manquement au devoir de représentation d'un·e artiste à l'égard de son association collective en vertu de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* en cas de harcèlement sexuel allégué ou avéré;
- les plaintes pour représailles à la suite de l'exercice d'un droit en matière de harcèlement sexuel en vertu de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*;
- les contestations en lien avec l'imputation des coûts des lésions professionnelles à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel en vertu de la LATMP;
- les recours à l'encontre d'un congédiement de l'auteur allégué ou avéré du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel (art 124 LNT).

Les juges de cette nouvelle Division (qui pourront être issu-es des autres Divisions déjà existantes) seront tenu-es d'appliquer les mêmes règles de droit et les mêmes règles de preuve et de procédure que lors de l'audition de tout autre litige. Toutefois, à l'instar des tribunaux spécialisés en matière de violences sexuelles dans le domaine du droit criminel, le système sera humanisé pour les personnes victimes et adapté aux particularités des violences à caractère sexuel.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 57 :

Le Comité recommande qu'une Division en matière de violence à caractère sexuel au TAT soit créée au sein de la LITAT, et que les juges nommé-es pour siéger à cette Division possèdent une expertise en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel et soient formé-es sur une base continue dans ces matières.

Le TAT « prend connaissance d'office des faits généralement reconnus, des opinions et des renseignements qui relèvent de sa spécialisation » (art 36 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*)⁷¹¹. Avec la création d'une Division en matière de violence à caractère sexuel et la formation des juges y siégeant, la spécialisation du TAT inclurait notamment les litiges concernant le harcèlement sexuel et l'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, et par le fait même, la connaissance d'office des mythes et préjugés entourant de telles violences⁷¹².

De plus, le Tribunal connaît d'office les lois et règlements applicables au Québec (art 2807 CCQ), dont la Charte, la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*⁷¹³ (LAPVIC) et la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ c P-22.1), laquelle contient une définition de la violence à caractère sexuel. Les règles de preuve prévues au *Code criminel*⁷¹⁴ peuvent également être consultées par le TAT, comme le tribunal d'arbitrage l'a déjà fait en ce qui concerne la définition d'une agression à caractère sexuel⁷¹⁵.

⁷¹¹ La connaissance d'office du tribunal s'étend à des notions de base qui sont « généralement reconnues par la communauté scientifique, qui ne font pas l'objet de controverses scientifiques et qui ne relèvent pas d'une expertise particulière » : *Axe Toitures inc et Côté Lataille*, 2020 QCTAT 1337.

⁷¹² Dans le passé, la connaissance d'office du TAT a surtout été appliquée à des notions médicales ou ergonomiques en vue d'analyser la preuve au dossier dans le cadre de la LATMP. Le *Code civil du Québec* prévoit également que : « Le tribunal doit prendre connaissance d'office de tout fait dont la notoriété rend l'existence raisonnablement incontestable » (art 2808 CCQ), et ce, pour éviter que le tribunal se discrédite en rendant une décision qui fait fi de faits notoires qui n'ont pas été mis en preuve.

⁷¹³ RLRQ c P-9.2.1.

⁷¹⁴ Arts 275 et suivants du *Code criminel*.

⁷¹⁵ *Syndicat des enseignant(e)s de Pearson et Commission scolaire Lester-B-Pearson (Gary Lindner)*, 2019 QCTA 180.

Lors des entretiens conduits par le Comité, le personnel de la Direction des affaires juridiques de la Vice-présidence des Normes du travail de la CNESST qui représente les personnes victimes de harcèlement sexuel a décrit comment l'obtention de mesures comme l'utilisation d'un écran-protecteur ou paravent pour témoigner est aléatoire et parfois pénible à obtenir. Or, lors de la conférence préparatoire, les juges de la Division spécialisée dont nous proposons la création seront à même de déployer toute mesure appropriée, notamment l'aide au témoignage (paravent, témoignage par visioconférence, etc.). La Division spécialisée pourrait notamment prévoir que le programme de préparation au témoignage puisse être systématiquement offert à toute personne victime de harcèlement psychologique à caractère sexuel ou ayant déposé une réclamation à la suite de violence à caractère sexuel. En effet, le Rapport *Rebâtir la confiance* a souligné que lorsque la personne victime témoigne lors d'un procès en droit criminel, il y a tout un champ à démystifier et à comprendre pour la personne victime, une manière de s'exprimer et des règles qu'elle ne connaît pas et avec lesquelles elle doit composer⁷¹⁶. Lors de la consultation menée par le Comité, nous avons entendu les témoignages de travailleuses qui se sont senties désemparées et complètement dépassées lors de l'audition de leur cause devant le TAT⁷¹⁷. Faisant preuve de franchise, des représentantes patronales ont confirmé cette impression⁷¹⁸.

Nous concluons qu'à l'instar du droit criminel, les personnes victimes qui témoignent lors d'une audience en droit du travail bénéficieraient d'un programme de préparation au témoignage. Le regroupement des litiges au sein d'une Division spécialisée du TAT permettrait de s'assurer que les personnes victimes aient accès à des salles d'attente séparées, et ce, à toutes les étapes du traitement d'un dossier par le TAT (conciliation, conférence de gestion de l'instance)⁷¹⁹. En effet, le fait de croiser le mis en cause est susceptible d'avoir un impact sur la personne victime et ainsi de nuire à la qualité de son témoignage.

Par ailleurs, le Comité est d'avis que la mise en œuvre de la Recommandation 146 du rapport *Rebâtir* (« Modifier la règle de la pertinence de la preuve de manière à exclure l'introduction des mythes et préjugés dans l'évaluation de la crédibilité de la victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale ») se fera davantage par la formation des juges en mobilisant la règle de la pertinence de la preuve que par une modification formelle des Règles de preuve et de procédure du TAT.

✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 58 :

Le Comité recommande 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* (RLRQ c T-15.1, r 1.1).

⁷¹⁶ Barreau du Québec, *supra* note 702, Recommandation 143.

⁷¹⁷ Voir aussi Favre, *supra* note 281.

⁷¹⁸ Notamment le Conseil du Patronat du Québec.

⁷¹⁹ Barreau du Québec, *supra* note 702, Recommandation 144.

Le rôle du tribunal réfère à la liste des affaires qui vont être traitées par celui-ci. La création d'un rôle spécifique composé exclusivement d'affaires soulevant un enjeu de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel destinées à être entendues par la Division spécialisée permettra de connaître d'avance la présence d'un tel enjeu dans les dossiers, et donc d'adapter la conciliation en conséquence, par exemple en prévoyant l'entrée et la sortie des parties de sorte que celles-ci ne se rencontrent pas, et ainsi de suite. De plus, à l'instar de la Recommandation 183 du *Rapport Rebâtir la confiance*, pour assurer que le processus de conciliation réponde aux besoins des personnes victimes, le personnel du service de conciliation du TAT dans les différentes régions du Québec doit disposer du temps nécessaire pour mener de façon sereine le processus de règlement et doit être soutenu par des ressources conseil relatives à l'adaptation de la conciliation lors de litiges impliquant un enjeu de violence à caractère sexuel.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 59 :

Le Comité recommande que le personnel de la conciliation du TAT soit soutenu par des ressources conseil en matière d'adaptation de ce mode de règlement à des litiges soulevant un enjeu de violence à caractère sexuel et que le temps additionnel requis par le déroulement en toute sérénité du processus de conciliation dans ce type de dossiers soit pris en compte dans sa charge de travail.

Au sujet de l'anonymisation, le TAT peut « omettre le nom des personnes impliquées lorsqu'il estime qu'une décision contient des renseignements d'un caractère confidentiel dont la divulgation pourrait être préjudiciable à ces personnes » (art 9(7) LITAT). Nous sommes donc d'avis qu'en matière de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel, le nom des personnes impliquées dans une décision doit être omis, et ce, à moins que la personne victime fasse une demande expresse à l'effet contraire.

En principe, la justice est publique. Toutes les personnes victimes n'ayant pas toutes les mêmes besoins⁷²⁰, il se peut, dans le cadre de leur cheminement personnel vers la guérison, que certaines d'entre elles souhaitent qu'une décision les concernant soit publique. Le cas échéant, le regroupement des litiges au rôle de la Division spécialisée pourra faciliter l'application soit de mesure d'anonymisation, soit de l'exercice de l'option de la personne victime pour soustraire la décision la concernant de la mesure d'anonymisation.

Finalement, la présidence du TAT pourra si nécessaire déterminer qu'une affaire sur le rôle de la Division spécialisée doit être instruite et décidée d'urgence ou en priorité (art 31 LITAT).

⁷²⁰ Témoignage des intervenantes de Juripop, 26 avril 2022. Des propos tenus lors des *focus groups* ont également fait écho à ce constat de la grande diversité des besoins et des préférences des personnes victimes à différentes étapes de leur cheminement.

✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 60 :

Le Comité recommande que si une affaire a été fixée au rôle de la Division en matière de violence à caractère sexuel, le nom des personnes impliquées soit omis dans la décision rendue, à moins que la personne victime de violence à caractère sexuel présente par écrit une demande à l'effet contraire.

Formation de l'ensemble des juges

Comme nous venons d'expliquer, le Comité est d'avis que les juges siégeant à la Division spécialisée doivent avoir une expertise en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel et être formé-es spécifiquement dans ces matières. En effet, outre l'accueil des personnes victimes au Tribunal, il est de toute première importance qu'elles et ils puissent identifier promptement les mythes et les préjugés susceptibles d'être mobilisés dans le cadre d'une audition et être outillé-es pour les contrer.

Toutefois, si plusieurs des affaires destinées à la Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel au sein du TAT pourront être identifiées d'emblée par le greffe du TAT, pour d'autres, cela est moins évident. Il n'est pas impossible qu'un enjeu lié au harcèlement sexuel, à l'agression à caractère sexuel ou à une autre forme de violence à caractère sexuel surgisse en cours d'audience devant le TAT. Dans tous les cas, le fait de combattre des préjugés et des stéréotypes susceptibles de mener à des décisions discriminatoires fait partie des obligations déontologiques des juges du TAT, qui ont « pour objet d'assurer et de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité du Tribunal » (art 1 du Code de déontologie). La justice doit être la même, peu importe devant quel·le juge une affaire est entendue.

Nous croyons donc qu'il serait important pour *l'ensemble* des juges du TAT de recevoir une formation de base en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel, comme c'est le cas de *l'ensemble* des juges nouvellement nommé-s par le fédéral ou siégeant au Tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale, qui doivent suivre des formations sur les violences sexuelles, et ce, nonobstant le fait que de telles causes peuvent représenter une minorité de dossiers dans leur charge de travail.

✓ Réparer les torts occasionnés

✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

✓ Outiller les milieux de travail (volet LSST)

RECOMMANDATION # 61 :

Le Comité recommande que l'ensemble des juges nommé-es au TAT bénéficient d'une formation de base sur les mythes et préjugés avec lesquels composent les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel ainsi que sur les facteurs de risque et la prévention en ces matières dans le cadre du travail.

Le Comité avait le mandat de se prononcer sur l'opportunité d'adopter une loi spécifique pour contrer le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail. Nous en sommes arrivées à la conclusion que le fait de créer un régime distinct des autres institutions et des instances du droit du travail pour les personnes victimes de telles violences ne fera qu'ajouter une couche de complexité à un cadre juridique déjà compliqué et un autre type de recours à la panoplie des recours existants.

Nous sommes plutôt d'avis qu'une réforme législative doit être entreprise pour adapter les institutions et les instances du droit du travail aux particularités du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel. La création d'une Division spécialisée au sein même du TAT se pose comme étant la pièce centrale d'une telle réforme.

Partie 5 : Les enjeux sectoriels

« ... les victimes n'osent souvent rien dire car elles craignent de ne plus pouvoir continuer de travailler dans le secteur si elles se plaignent. Cette crainte des représailles associée à la dénonciation d'actes répréhensibles doit être comprise comme un enjeu en soi. »⁷²¹

Le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel surviennent dans tous les milieux de travail, et visent les femmes et les autres personnes indépendamment de leur statut socioéconomique, de leur âge, de leur niveau d'éducation ou de leur région d'appartenance. Toutefois, dans certains secteurs, les taux de prévalence sont particulièrement élevés, et des leviers spécifiques doivent être identifiés. Ainsi, dans cette section 5, nous traitons du secteur de la culture (5.1), et du secteur de la construction (5.2).

⁷²¹ Éric Charest et al, *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*, Montréal, Commission de la construction du Québec, 2017, en ligne : archives.enap.ca/bibliotheques/2019/02/032105942.pdf, à la p 63.

Section 5.1 Le secteur de la culture

Table des matières

5.1.1 Un court historique	248
5.1. 2 Le cadre juridique actuel dans l'industrie de la culture	255
5.1.3 Le régime de la prévention.....	259
Recommandation	260

Dans la foulée des mouvements #MoiAussi, le secteur de la culture au Québec a été fortement ébranlé par des vagues de dénonciation. Depuis, les gouvernements et les associations d'artistes se sont montrés particulièrement sensibles au harcèlement sexuel dans le milieu de la culture. Au Québec, la politique culturelle du Québec « Partout, la culture »⁷²², lancée le 12 juin 2018, vise à améliorer les conditions socioéconomiques des artistes. Dans le cadre du plan d'action de cette politique, lequel s'échelonne sur cinq ans (2018-2023), plusieurs actions visent à lutter contre le harcèlement sexuel. En mars 2018, le gouvernement a dégagé un budget de 900 000\$⁷²³ pour contrer les agressions sexuelles et le harcèlement dans le milieu culturel. L'Institut national de l'image et du son (INIS) a reçu les deux tiers de cette somme pour créer des formations offertes à l'ensemble du secteur culturel⁷²⁴. Le reste a été remis à l'Union des artistes (UDA), qui a mandaté la clinique juridique Juripop pour créer le guichet unique, devenu par la suite *l'Aparté*⁷²⁵.

Entre-temps, au Canada⁷²⁶, la Coalition canadienne des arts (CCA) a reçu un financement important du ministre des Finances afin de développer des politiques, des procédures, des outils et des ressources pour assurer des milieux de travail respectueux, exempts de tous les types de harcèlement, dans les arts partout au pays. Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), a été chargé par la CCA de diriger le développement de cette campagne nationale « *Milieux de travail respectueux dans les arts* » qui vise à instaurer dans le domaine artistique une culture de respect et de dignité. Cette initiative a également permis l'élaboration

⁷²² Québec (Province) et ministère de la Culture et des Communications (2018-2023), *Partout, la culture: politique culturelle du Québec*, en ligne : www.partoutlaculture.gouv.qc.ca.

⁷²³ *Ibid.*

⁷²⁴ Émilie Côté, « Guichet L'Aparté de Juripop. Un « phare » pour les victimes du milieu culturel », *La Presse* (23 octobre 2018).

⁷²⁵ Les services de *l'Aparté* sont offerts à toute personne qui fait l'objet ou qui aurait été témoin d'une situation de harcèlement ou de violence dans le domaine de la culture, en contexte de travail. Sur le plan de la gouvernance, un « comité restreint » est plus fortement impliqué dans la gestion de *l'Aparté* et constitué de UDA, de l'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTI) et de l'Association québécoise de la production médiatique (AQPM). Dans les faits, *l'Aparté* rend principalement ses comptes directement à l'UDA.

⁷²⁶ Nathalie Rech, « Mouvement #MoiAussi au Canada » (22 mai 2020), en ligne : *L'Encyclopédie canadienne* www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/mouvement-moiaussi.

et l'adoption par plusieurs associations d'un code de conduite et de procédure afin de traiter des plaintes pour harcèlement, y compris au Québec⁷²⁷.

Il n'en reste pas moins que le harcèlement sexuel est considéré endémique dans le milieu de la culture en raison de la précarité d'emploi et de la sexualisation fréquente des corps des femmes.

5.1.1 Un court historique

Au cours des années 1980, les gouvernements se sont penchés sur les problématiques socioéconomiques des artistes. Le gouvernement fédéral a créé une commission sur le statut de l'artiste (Rapport Gélinas-Siren, 1986), a réformé la loi des droits d'auteur (1988), puis adopté la Loi sur le statut de l'artiste⁷²⁸. Cette dernière s'intéresse aux relations de travail entre les artistes professionnels de toutes les disciplines et les organismes et agences du gouvernement fédéral canadien, par exemple le Musée des beaux-arts du Canada (MBAC), le Centre national des arts (CNA), la Société Radio-Canada (SRC) et l'Office national du film (ONF).

Entre-temps, au Québec, le gouvernement provincial a mis sur pied la Commission parlementaire sur le statut socio-économique de l'artiste et du créateur et, pour donner suites à ses recommandations, a adopté deux lois sur le statut de l'artiste. La première, la *Loi sur le statut de l'artiste et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* (ci-après « ancienne LSA »), adoptée en 1987, concernait les artistes de la scène, du disque et du cinéma⁷²⁹ et visait la mise en place d'un mécanisme encadrant les relations de travail. Adoptée en 1988, la seconde, la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*⁷³⁰ (Loi S-32.01) s'intéressait aux créateurs en arts visuels, métiers d'art et littérature et visait pour sa part les relations de travail. À l'époque, les artisans et les artisanes des métiers d'art ont notamment été régis par la Loi S-32.01. Quant aux particularités propres des catégories d'artistes couverts par chacune des lois, Mme Lise Bacon, la ministre des Affaires culturelles de l'époque, l'énonçait en ces termes :

Dans les secteurs visés par le projet de loi, les artistes créateurs et interprètes œuvrent très souvent simultanément dans plusieurs domaines et pour différents producteurs. Par exemple, un comédien pourra signer un contrat d'annonce publicitaire, un autre pourra signer un contrat pour un rôle dans un film ou à la télévision tout en s'acquittant d'un engagement dans une production théâtrale. D'une durée limitée dans le temps, ces contrats variés avec des employeurs différents permettent davantage à ces artistes d'être assimilés aux travailleurs autonomes qu'à des salariés. De plus, la liberté requise pour la pratique même d'un art accentue le caractère autonome de la profession. L'absence d'assise légale pour fonder un cadre de relations du travail approprié au caractère spécifique du travail

⁷²⁷ Le Code de conduite est un ensemble d'engagements volontaires élaborés par une coalition canadienne de partenaires des arts de la scène. Chaque signataire est uniquement responsable de respecter ses engagements en vertu du Code et ses responsabilités en vertu de la Loi.

⁷²⁸ LC 1992, c 33.

⁷²⁹ *Loi modifiant la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma et modifiant d'autres dispositions législatives*, LQ 1997, c 26.

⁷³⁰ RLRQ c S-32.01.

de ces artistes a contribué à leur sentiment d'insécurité.⁷³¹ (nous soulignons)

En ce qui a trait aux relations entre les artistes et les diffuseurs, les problématiques découleraient plutôt du droit commercial :

En priorité, nous devons examiner en détail la situation des artistes et des créateurs en arts visuels, en littérature, en métiers d'art qui ne sont pas touchés par le projet de loi. Dans la plupart des cas chez ces artistes, les contrats sont davantage des contrats de vente ou des contrats d'entreprise dans lesquels la problématique du droit d'auteur est prépondérante. Aussi nous faut-il analyser ces problèmes davantage en fonction du contexte juridique du droit commercial et du droit d'auteur qu'en fonction du droit du travail.⁷³²

À la suite de l'adoption de ces lois sur le statut de l'artiste, la vie associative a pu prendre de l'essor, permettant le fractionnement disciplinaire et géographique (création de regroupements régionaux) ainsi que l'accroissement des coûts des services offerts par ces associations. Ainsi, dès 1991, « pratiquement tous les secteurs d'activités culturelles sont représentés, par une instance associative et/ou professionnelle »⁷³³.

Les principales associations d'artistes couvertes par l'ancienne LSA⁷³⁴ sont l'UDA⁷³⁵, la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC)⁷³⁶, l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ)⁷³⁷, l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)⁷³⁸ et la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)⁷³⁹. Au fil des ans, ces associations ont adopté plusieurs ententes collectives auprès de divers producteurs. L'artiste et le producteur

⁷³¹ Assemblée nationale, *Journal des débats, Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, vol 29 n°147, 1^{re} sess, 33^e lég, (1er décembre 1987) aux pp. 9936, 9937 et 9940-9442 (Lise Bacon).

⁷³² *Ibid*, à la p 9938.

⁷³³ Dans son discours inaugural sur la politique culturelle, la ministre Liza Frulla-Hébert souligne que jusqu'à ce jour, soit le 1er avril 1992, onze associations ont été reconnues grâce à ces lois, dont l'UDA, la Guilde des musiciens, la Société des auteurs, l'Union des écrivains, le Conseil des métiers d'art, etc. Ces associations « regroupent et représentent plus de 15 000 membres, et elles sont au cœur de 100 organismes, corporations, troupes et autres structures qui, depuis des années, constituent la coalition du monde des arts et de la culture » (MCCQ, DPE, chemise 1450-12-52 : « Notes pour l'allocution de la Ministre des Affaires culturelles, Madame Liza Frulla-Hébert. Discours inaugural - Politique culturelle - Assemblée nationale - le 1^{er} avril 1992 »).

⁷³⁴ Le site de la GMMQ comprend les ententes collectives en vigueur : www.gmmq.com/fr/documents/ententes-collectives.

⁷³⁵ UDA, « Ententes collectives », en ligne : uda.ca/ententes-collectives.

⁷³⁶ Société des auteurs de radio, télévision et cinéma.

⁷³⁷ Association des Réalisateurs et Réalisatrices du Québec (ARRQ).

⁷³⁸ Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ), en ligne : apasq.org/ententes-collectives.

⁷³⁹ Voir l'article 27 de la LSA. Bien que l'association d'artistes reconnue ait le pouvoir exclusif de négocier les conditions minimales d'engagement des artistes qu'elle représente, la LSA consacre à son article 8 le droit pour un artiste de négocier de gré à gré avec un producteur des conditions d'engagement supérieures à celles prévues à une entente collective.

liés par une même entente collective ne peuvent stipuler une condition moins avantageuse pour l'artiste qu'une condition prévue par cette entente⁷⁴⁰. En revanche, une association d'artistes n'est pas une association de salariés accréditée en vertu du *Code du travail*⁷⁴¹ (CT). Ainsi, jusqu'à tout récemment, l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*⁷⁴² (LNT), qui stipule que les dispositions des articles en matière de harcèlement de la LNT sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, ne s'appliquait pas à l'égard d'une entente collective conclue par une association professionnelle d'artistes en vertu de l'ancienne LSA⁷⁴³.

Quant à elle, la Loi S-32.01 établissait les conditions de reconnaissance du statut d'artiste professionnel et de leurs associations et balisait les relations contractuelles entre les artistes et les diffuseurs. Contrairement à l'ancienne LSA, la Loi S-32.01 ne prévoyait pas de recours à l'arbitrage obligatoire en cas d'impasse dans les négociations d'une première entente collective. Conséquemment, dans le passé, seule l'ancienne LSA a permis à des associations d'artistes de négocier des ententes collectives avec des producteurs.

Comme le constatent plusieurs associations, notamment l'Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD), le Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ), l'Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ) et le Regroupement des artistes en arts visuels (RAAV), en raison de la précarité d'emploi, ce secteur est particulièrement vulnérable, notamment aux violences à caractère sexuel. Depuis l'essor des mouvements #MoiAussi, plusieurs associations ont revendiqué que des modifications soient apportées à la Loi S-32.01 afin d'y inclure un véritable mécanisme de négociation collective⁷⁴⁴. En l'absence d'entente collective au sens de la Loi S-32.01, dans la foulée des vagues de dénonciation en matière de harcèlement sexuel, plusieurs associations ont adopté des codes de conduite⁷⁴⁵.

Toujours dans la foulée des mouvements #MoiAussi, des regroupements d'associations d'artistes appuyés par des diffuseurs ainsi que certains regroupements du milieu ont adopté une déclaration commune visant à consacrer le droit à un environnement exempt de harcèlement ou de violence comme un principe enchâssé dans leurs ententes collectives⁷⁴⁶. Toutefois, cette

⁷⁴⁰ Voir l'article 8 de la LSA.

⁷⁴¹ RLRQ c C-27.

⁷⁴² RLRQ c N-1.1.

⁷⁴³ Voir l'article 81.20 de la LNT qui précise que « Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard ».

⁷⁴⁴ Voir au sujet du plan d'action, Culture et communications Québec, « Révision des lois sur le statut d'artiste », à jour au 17 juin 2021, en ligne : www.mcc.gouv.qc.ca/index.php?id=6346. Voir aussi : Regroupement des artistes en arts visuels du Québec, « Cadre Légal », en ligne : raav.org/ressources/cadre-legal/.

⁷⁴⁵ Le site de l'UDA publie les ententes collectives en vigueur.

⁷⁴⁶ *Annexe K Politique pour contrer le Harcèlement psychologique au travail*, qui se retrouve à l'Entente collective entre l'UDA et l'AQPM (2020-2023), en ligne : uda.ca/sites/default/files/docs/ententes/entcol-uda-aqpm_télévision_cinéma_2020-02-02_au_2023-02-01.pdf. L'entente formule le droit pour tout producteur et artiste d'œuvrer dans un environnement sain, exempt de harcèlement et de violence (art 7-1.02), et elle oblige le producteur à adopter une politique sur le harcèlement qui désigne la personne responsable des plaintes de harcèlement (art 7-1.04) et à décrire la procédure applicable en matière de harcèlement (art 7-2.00). Il peut s'agir, par exemple, d'un avis transmis au producteur (art 7-2.03), d'une médiation (art 7-2.04) ou d'un dépôt d'un grief de harcèlement (art 7-2.07). Un artiste membre de

déclaration n'avait pas force de loi. Par conséquent, plusieurs associations d'artistes ne sont pas parvenues à intégrer des dispositions sur le harcèlement psychologique à même leurs ententes collectives.

Sur le plan des recours, l'artiste victime de harcèlement sexuel alors qu'elle ou il est visé-e par une entente collective peut déposer un grief. C'est l'association accréditée qui, à la lumière de son enquête, déterminera si elle défère le grief en arbitrage⁷⁴⁷. Certaines associations représentent aussi un-e artiste dans le cadre de ses autres recours (p. ex. en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷⁴⁸ (la Charte) ou pour le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle)⁷⁴⁹. Toutefois, l'arbitre de grief peut uniquement exercer les pouvoirs qui sont expressément prévus par l'entente collective.

Ainsi, avant l'adoption des modifications à la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*⁷⁵⁰ (ci-après, la nouvelle LSA), les dispositions de la LNT concernant le délai (art 123.7 LNT) et les pouvoirs de réparation du tribunal (art 123.15 LNT) ne s'appliquaient pas, pas plus que l'obligation d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, y compris un volet concernant le harcèlement à caractère sexuel (art 81.19 LNT). De fait, avant l'adoption de la nouvelle LSA, même si une personne artiste était liée par une entente collective avec un producteur⁷⁵¹, elle n'avait pas nécessairement la possibilité de déposer un grief en cas de harcèlement sexuel.

La protection en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle

À défaut d'être considéré-e comme un « travailleur » au sens de la définition de la LATMP (arts 9 et 2 LATMP), l'artiste n'a pas accès aux bénéfices du régime de la LATMP autrement que par la protection personnelle optionnelle (art 18 LATMP), dont les coûts sont prohibitifs pour la vaste majorité des artistes.

l'Association peut même faire appel à celle-ci pour de l'assistance et de l'accompagnement (arts 7-2.01 et 7-2.02).

⁷⁴⁷ Le salarié pourrait toutefois déposer une plainte en vertu du *Code du travail* s'il estime que son association a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou a fait preuve de négligence grave à son endroit (arts 47.2 et 47.3 CT).

⁷⁴⁸ RLRQ, c C-12.

⁷⁴⁹ « En quelques jours, cette déclaration a été signée par plus d'une trentaine d'organisations » : UDA, « Une déclaration pour un environnement de travail exempt de harcèlement qui témoigne de l'engagement du milieu culturel », en ligne : uda.ca/salle-de-presse/une-declaration-pour-un-environnement-de-travail-exempt-de-harcelement-qui-temoigne. On retrouve de telles dispositions dans l'Entente collective entre l'UDA et l'AQPM (2020-2023), en ligne : uda.ca/sites/default/files/docs/ententes/entcol-uda-aqpm_telemotion_cinema_2020-02-02_au_2023-02-01.pdf. Voir aussi l'Entente collective entre l'UDA et les studios: Bulldog, Vues et Voix, Studio C1C4, St-Antoine, Kampus, Syllabes (2021-2023), en ligne : uda.ca/sites/default/files/docs/ententes/ec_audiolivres_-_2021-2023.pdf.

⁷⁵⁰ RLRQ c S-32.1.

⁷⁵¹ Pour connaître la liste des associations professionnelles d'artistes accréditées, voir le lien suivant : www.tat.gouv.qc.ca/decisions-et-registres/registres/liste-des-associations-dartistes-et-des-associations-de-producteurs-reconnues.

En 2005, puis de nouveau en 2010, la CNESTT (à l'époque la CSST)⁷⁵² a mené un important examen des ententes collectives entre les artistes et les producteurs afin de déterminer si elles s'apparentaient davantage à des contrats de travail (statut de « travailleur » pour l'artiste, donc droit aux bénéfices de la LATMP) ou à des contrats d'entreprise (statut de « travailleur autonome » pour l'artiste, donc pas le droit aux bénéfices). Au terme de cette démarche, en 2020, la CNESTT a publié un bulletin d'information à ce sujet⁷⁵³. Plus précisément, la CNESTT a conclu qu'aux fins de l'application de la LATMP par son personnel, les artistes qui travaillent dans un domaine visé par une entente conclue avec une association d'artistes en vertu de la LSA⁷⁵⁴ seraient présumé-es posséder un statut de travailleur selon la LATMP, sauf s'ils et elles fournissent leurs services par le biais d'une compagnie. En conséquence, le statut d'« employeur » est automatiquement attribué aux producteurs du domaine artistique qui concluent des contrats auprès des artistes représenté-es par plusieurs associations⁷⁵⁵.

En ce qui a trait aux contrats conclus par les producteurs avec les artistes représenté-es par d'autres associations⁷⁵⁶, la CNESTT évalue au cas par cas les dossiers en vue de déterminer si ceux-ci peuvent bénéficier du statut de « travailleur » au sens de la LATMP.

En novembre 2021, le gouvernement a adopté par règlement⁷⁵⁷ l'entente conclue entre la CNESTT et le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) pour que les artistes circassiens puissent bénéficier de la LATMP, pour les périodes durant lesquelles ils et elles doivent s'entraîner pour maintenir leur employabilité. Depuis l'adoption de cette entente, le CALQ agit à titre d'employeur durant les périodes d'entraînement des artistes du milieu circassien aux fins de la Loi et assure notamment le versement de la cotisation de l'employeur à la CNESTT. La prime d'assurance est entièrement assumée par le CALQ à même son budget de fonctionnement et les producteurs

⁷⁵² CNESTT, *Détermination d'un statut d'une personne physique aux fins de la cotisation : présentation des situations particulières pour lesquelles le statut a déjà été établi*, note 296, avril 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/note-296_0.pdf, à la p 10 .

⁷⁵³ CNESTT, *Producteurs du domaine artistique : la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ça vous concerne!*, DC100-2114-2, mai 2022, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/producteurs-artistique-loi-accidents-du-travail-maladies-professionnelles.pdf.

⁷⁵⁴ Et donc représentés aux fins de la LSA.

⁷⁵⁵ CNESTT, « Producteur artistique : cachet, forfait ou redevance », en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/dossier-dassurance-lemployeur/declaration-salaires/montants-declarer/travailleurs-autres-personnes-visees-lignes-1-4-6/producteur-artistique-cachet-forfait-redevance. Les associations ayant conclu de telles ententes incluent l'UDA, la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec, l'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS), l'Association des réalisateurs et des réalisatrices du Québec, la Canadian Actors Equity Association, l'Alliance of Canadian Television and Radio Artists, et l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (AIEST), sections locales 514 et 667 et le Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs,

⁷⁵⁶ Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD); l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ); Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC); Société professionnelle des auteurs et compositeurs du Québec (SPACQ); Writers Guild of Canada (WGC).

⁷⁵⁷ *Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente relative aux artistes professionnels en arts du cirque à l'entraînement*, RLRQ c S-2.1, r 30.2. Ce règlement a été adopté par le truchement de l'article 16 de la LATMP, qui prévoit qu'il est possible de couvrir des catégories de personnes non visées par la loi en les considérant à l'emploi du gouvernement, si une entente est adoptée par règlement.

n'ont pas à assumer de coûts⁷⁵⁸. Durant les périodes d'entraînement, cet apport corrige en grande partie l'absence de protection des artistes face aux conséquences des accidents de travail, incluant les conséquences du harcèlement. Selon l'évaluation des effets de la réglementation, 150 artistes circassiens ont désormais accès aux bénéfices des travailleurs au sens de la LATMP⁷⁵⁹. Un autre règlement semblable a également été adopté relativement aux classes d'entraînement dans le domaine de la danse professionnelle⁷⁶⁰.

La prévention

En tant que travailleuses et travailleurs autonomes, en principe, les artistes ne sont pas visés-es par l'objectif de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁷⁶¹ (LSST), soit l'élimination à la source des dangers pour la santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychique des « travailleurs » (art 2 LSST).

Par ailleurs, pour soutenir une approche préventive en matière de santé et de sécurité auprès des producteurs, la Vice-présidence de la Prévention-Inspection de la CNESST a déjà publié des outils pour clarifier la prise en charge des risques dans deux secteurs : les arts de la scène et le cinéma. Concernant les arts de la scène, en 2009, la CNESST a publié un guide de prévention et des grilles pratiques pour accompagner le milieu des arts de la scène dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention de la santé et de la sécurité au travail. Ces outils sont destinés aux employeurs du domaine des arts de la scène qui « ont des obligations envers les personnes qui travaillent sous leur responsabilité ou dans leurs locaux » et vise à « outiller tous les travailleurs de ce milieu, artistes, techniciens, concepteurs, personnel de soutien et autres, rattachés de près ou de loin à la production d'un spectacle et à sa diffusion, quel que soit leur statut »⁷⁶². Quant à l'industrie du cinéma et de la vidéo, en 2013, la CNESST a collaboré avec la Table de concertation pour élaborer des fiches de prévention précisant les règles de sécurité à appliquer et les précautions à prendre pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail⁷⁶³. Contrairement à l'outil produit en 2009 pour les arts de la scène, ces fiches visent seulement les personnes ayant un statut de « travailleur » au sens de la LSST.

⁷⁵⁸ Cette entente a été formulée à la demande de l'industrie en collaboration avec le ministère de la Culture et des Communications et du CALQ, dans l'intérêt des parties en cause et selon le cadre légal de la LATMP et de la LSST, le tout sans impact pour les entreprises du Québec.

⁷⁵⁹ CNESST, « Analyse d'impact réglementaire (AIR) - Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente relative aux artistes professionnels en arts du cirque à l'entraînement », 19 novembre 2020, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/1.-air-artistes-de-cirque-a-lentrainement_final.pdf.

⁷⁶⁰ *Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative au programme des classes d'entraînement dans le domaine de la danse professionnelle*, RLRQ c S-2.1, r 30.1.

⁷⁶¹ RLRQ c S-2.1.

⁷⁶² CSST (Table de concertation paritaire en santé et sécurité du travail du domaine des arts de la scène), *Guide de prévention - arts de la scène. Quand la prévention entre en scène, chacun a son rôle à jouer!*, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/guide-prevention-arts-de-la-scene.pdf, à la p 7.

⁷⁶³ CSST (Table de concertation paritaire de l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec), *Règles de sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec. Obligations générales en matière de santé et de sécurité du travail*, 3^e éd, fiche n° 1, DC400-1364-1b, mars 2013, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/obligations-generales-en-matiere-de-sante-et-de-securite-du-travail.pdf.

Toutefois, ces guides et fiches, conçus il y a 10 ans ou plus, vieillissent. Axés sur les risques physiques, ces documents n'abordent ni les risques psychosociaux, ni le harcèlement ou la violence dans ces milieux de travail.

La Charte des droits et libertés de la personne

Contrairement aux codes anti-discrimination du Canada anglais, la Charte québécoise s'applique aux rapports des personnes entre elles. Il n'est donc pas besoin d'un statut de travailleur ou de travailleuse pour déposer une plainte pour harcèlement sexuel en vertu de la Charte.

En 2015, dans la décision *Gomez*, le Tribunal des droits de la personne (TDP) a été saisi d'une plainte pour harcèlement sexuel de la part d'une danseuse, mettant en cause le directeur technique de la compagnie de danse avec qui la danseuse était employée à contrat⁷⁶⁴. L'UDA accompagnait la plaignante et le TDP a ordonné au directeur technique de verser 5 000\$ à cette dernière.

La poursuite civile

De la même manière, l'artiste victime de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel ayant un statut de travailleuse ou de travailleur autonome peut poursuivre son agresseur devant les tribunaux civils. En novembre 2017, le groupe de femmes « Les Courageuses », un organisme sans but lucratif, a été constitué dans l'objectif de « représenter, dans le contexte d'une action collective, les intérêts des victimes de Gilbert Rozon »⁷⁶⁵. Les Courageuses demandaient l'autorisation d'intenter une action collective en responsabilité contre le fondateur de Juste pour rire, Gilbert Rozon, au motif qu'il avait abusé de son statut pour agresser et harceler sexuellement des femmes et filles membres du groupe. Le groupe réclamait des dommages-intérêts compensatoires et punitifs à être recouverts collectivement. Il s'agissait d'un cas unique au Canada où un individu faisait face à une action collective en responsabilité.

Le groupe s'est tout d'abord adressée à la Cour supérieure qui, le 22 mai 2018, a autorisé l'action collective contre M. Rozon. Se penchant sur l'aspect collectif du dossier, le juge signale :

... qu'il est reconnu que l'accès à la justice pour les victimes d'agressions sexuelles est parsemé d'embûches. Les victimes ont énormément de difficultés à dénoncer les agressions notamment en raison de la honte, des séquelles psychologiques qui en découlent, du tabou, de la peur de ne pas être crues, de la crainte de confronter l'agresseur qui est souvent une personne de prestige dans la société, comme c'est précisément le cas ici selon les allégations de la demande, et aussi, car la victime croit souvent, à tort, être seule et que l'agression était de sa faute.

Ainsi, une action collective comme la présente permet à toutes les victimes de comprendre qu'elles ne sont pas seules, que les agressions ne sont pas de leur faute et que si elles ont le courage de venir de l'avant

⁷⁶⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CG) c Gomez*, 2015 QCTDP 14.

⁷⁶⁵ *Rozon c Les Courageuses*, 2020 QCCA 5, au para 13.

pour dénoncer les sévices sexuels commis à leur égard, elles rendront plus vraisemblables les récits des autres victimes.⁷⁶⁶

Toutefois, la Cour d'appel a infirmé cette décision, concluant que l'action collective n'était pas le véhicule approprié⁷⁶⁷. Le 16 novembre 2020, la Cour suprême du Canada a rejeté la demande d'autorisation d'appel du groupe Les Courageuses, mettant ainsi fin au débat entourant cette affaire⁷⁶⁸.

5.1.2 Le cadre juridique actuel dans l'industrie de la culture

Le 3 juin 2022, à mi-chemin du mandat de notre Comité, le projet de loi n° 35 intitulé *Loi visant à moderniser et à harmoniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste* a été adopté à l'unanimité à l'Assemblée nationale. Remplaçant les deux lois sur le statut d'artiste en vigueur depuis 1988⁷⁶⁹, la nouvelle LSA est aux fondements mêmes d'une réforme en profondeur du cadre juridique applicable à tous les artistes professionnels. Entre autres, elle permet aux artistes des domaines des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'arts et de la scène d'avoir accès à des outils permettant la négociation collective de leurs conditions de travail.

Par ailleurs, la nouvelle LSA reconnaît le droit pour tout artiste à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique⁷⁷⁰. Elle prévoit aussi l'obligation pour le producteur et le diffuseur⁷⁷¹ de prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur attention, de la faire cesser (art 43), y compris auprès des personnes avec qui ceux-ci mettent en relation un-e artiste aux fins de l'exécution de son contrat (art 43). Ce faisant, la nouvelle LSA importe certaines des protections de la LNT qui, jusqu'alors, n'étaient pas accessibles aux artistes professionnels ayant un statut de travailleuse ou de travailleur autonome. Plus particulièrement, la Loi stipule que le terme « harcèlement psychologique » réfère à la définition de la LNT (art 81.18 LNT), compte tenu des adaptations nécessaires (art 44 de la nouvelle LSA). À l'instar des dispositions sur le harcèlement psychologique de la LNT, elle établit aussi que l'obligation de prévenir le harcèlement exige que tout producteur et tout diffuseur adopte une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes et qu'ils la rendent disponible aux personnes qui participent à la production ou à la diffusion d'une œuvre. Cette politique doit notamment inclure un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. Ces dispositions sont réputées faire partie intégrante de toute entente collective, compte tenu des adaptations nécessaires.

Les dispositions de la nouvelle LSA, qui greffent les dispositions portant sur le harcèlement psychologique de la LNT à toutes les ententes collectives, règlent définitivement la question des recours des artistes en cas de harcèlement sexuel⁷⁷².

⁷⁶⁶ *Les Courageuses c Rozon*, 2018 QCCS 2089, aux para 77-78.

⁷⁶⁷ *Rozon c Les Courageuses*, 2020 QCCA 5.

⁷⁶⁸ *Les Courageuses c Gilbert Rozon*, 2020 CanLII 88004 (CSC).

⁷⁶⁹ L'ancienne LSA et la Loi S-32.01.

⁷⁷⁰ Voir le chapitre III.2 « Harcèlement psychologique » de la *Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste*, LQ 2022, c 20.

⁷⁷¹ Aux fins de l'application des chapitres II, III, III.1 et III.2, le mot « producteur » fait référence à un « diffuseur » au sens du présent article lorsque la disposition est appliquée dans les domaines des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature.

⁷⁷² « Au niveau des conventions collectives, quand il fallait "trader" des dispositions de prévention en matière, excusez l'anglicisme, de matière de prévention de harcèlement psychologique et sexuel contre

La nouvelle LSA offre également une protection contre les représailles. Celle-ci interdit en effet à un producteur ou à un diffuseur de tenter d'amener un-e artiste à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit résultant de la Loi, notamment par de l'intimidation ou par des mesures discriminatoires ou de représailles (art 42 de la nouvelle LSA).

❖ Les deux forums pour porter plainte

Depuis l'adoption de la nouvelle LSA, selon que le contrat de l'artiste harcelé-e est visé par une entente collective ou non, deux forums distincts et exclusifs sont en mesure de recevoir les plaintes pour harcèlement psychologique, dont le harcèlement à caractère sexuel. Comme dans le milieu culturel les artistes ont tendance à multiplier leurs contrats de travail, certain-es peuvent être visé-s par une entente collective et d'autres, non.

i) L'artiste visé-e par une entente collective

Si l'artiste qui se croit victime de harcèlement est visé-e par une entente collective, celle-ci ou celui-ci peut déposer un grief dont la suite dépend de la décision de l'association d'artistes concernée de le soumettre à l'arbitrage. L'association doit mener une enquête en vue de prendre une décision éclairée à cette fin⁷⁷³.

Même si déjà, en 2017, la présidente de l'UDA, Sophie Prigent, soulignait que l'UDA avait reçu une « trentaine de plaintes » en moins d'un mois⁷⁷⁴, nous n'avons répertorié aucune sentence arbitrale portant sur le harcèlement sexuel ou le harcèlement psychologique dans le milieu culturel. À l'instar du régime général de rapports collectifs, le régime du secteur de la culture est décentralisé. Il n'y a pas de compilation de données au sujet des plaintes pour harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel déposées auprès des associations d'artistes, ni sur le dépôt de griefs pour harcèlement psychologique, et encore moins sur ce qu'il est advenu de ces griefs.

Dans la majorité des conventions collectives dans le secteur de la culture, un mécanisme interne de règlement des griefs, préalable à l'audition dudit grief par un arbitre, est prévu. Dans l'éventualité où le mécanisme interne de règlement des griefs ne permet pas de régler le grief, la personne plaignante peut demander à son association de nommer un arbitre. Lorsqu'un grief est déféré à l'arbitrage, les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales entre l'association et le producteur.

La petite taille de certaines associations ainsi que le manque de budget et de capacité des ressources humaines demeurent un enjeu décrit par de nombreuses associations. Plusieurs d'entre elles n'ont tout simplement pas les ressources nécessaires pour accompagner les artistes

d'autres dispositions quand les associations négociaient avec les producteurs » : Assemblée nationale, *Étude détaillée du projet de loi n° 35, Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste*, vol. 46 no 23, (26 mai 2022, Annick Charest), en ligne : assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-42-2/journal-debats/CET-220526.html.

⁷⁷³ La personne salariée pourrait toutefois déposer une plainte en vertu du *Code du travail* si elle estime que son association a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou a fait preuve de négligence grave à son endroit (arts 47.2 et 47.3 CT). Voir la section 2.4 de ce rapport.

⁷⁷⁴ « L'union des artistes dépose des griefs pour harcèlement », (15 novembre 2017), en ligne : [Radio-Canada.ca ici.radio-canada.ca/nouvelle/1067479/uda-depose-griefs-harcelement](https://radio-canada.ca/ici.radio-canada.ca/nouvelle/1067479/uda-depose-griefs-harcelement).

victimes de harcèlement sexuel, pas plus que le budget nécessaire pour aller jusqu'à l'arbitrage. Alors que l'UDA peut compter sur des personnes-ressources spécialisées en matière de harcèlement et de santé et sécurité, d'autres associations d'artiste ne sont constituées que de membres bénévoles n'ayant pas les connaissances requises pour mener des enquêtes ou représenter les personnes victimes.

En contrepartie du rôle exclusif accordé aux associations auprès des artistes visés par une entente collective, la nouvelle LSA contient une disposition visant à encadrer le devoir de juste représentation d'une association d'artistes (art 24.2 de la nouvelle LSA). À l'instar de l'article 47.2 CT, les artistes visés par une entente collective qui croient que leur association ne les a pas représenté-es de façon juste et équitable en matière de harcèlement psychologique peuvent déposer une plainte contre celle-ci auprès du Tribunal administratif du travail (TAT). Le lourd fardeau de preuve imposé aux personnes salariées syndiquées dans le cadre d'un tel recours a attiré de nombreuses critiques dans la doctrine⁷⁷⁵ (voir la section 2.4 de ce rapport).

Bien qu'une association ait le devoir de représenter tous ses membres, lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre deux membres d'une même association, la petite taille d'une association rend illusoire la faisabilité d'une telle représentation.

Enfin, dans certaines ententes collectives, une liste d'arbitres préalablement sélectionnés par l'association et le producteur a été dressée, ce qui soulève la question de la formation des arbitres et de leur sensibilité à la problématique de la violence à caractère sexuel dans le milieu de la culture. Avant l'adoption de la nouvelle LSA, la procédure d'arbitrage ainsi que les pouvoirs conférés à l'arbitre variaient selon l'entente collective, car ceux-ci étaient l'objet de négociation dans chaque entente. La nouvelle LSA adopte plutôt une approche uniforme en renvoyant aux « dispositions des art. 100 à 101.9 du Code du travail (chapitre C-27) », lesquelles « sont réputées faire partie intégrante de toute entente collective et constituer l'ensemble ou une partie de la procédure d'arbitrage de grief prévue » (art 35.1 al 2 de la nouvelle LSA). Ainsi, la nouvelle LSA prévoit que lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, il ou elle soit nommé-e à partir de la liste publiée par la ministre de la Culture et des Communications (art 35.1 al.2(1))⁷⁷⁶. Au moment d'écrire ces lignes, la ministre de la Culture et des Communications n'a pas encore abordé la question de la formation requise chez les arbitres pour traiter des griefs pour harcèlement sexuel. Voir la Recommandation n° 39 (formation des arbitres de griefs) ainsi que la section 7.3 de ce rapport.

À la lumière de telles critiques et des enjeux évoqués précédemment, tout porte à croire que le recours des artistes visé-es par une entente collective demeurera grandement tributaire non seulement de la volonté mais aussi de la capacité et des ressources dont disposent les différentes associations d'artistes.

ii) L'artiste non visé-e par une entente collective

Innovation importante de la nouvelle LSA, malgré l'absence de statut de personne « salariée », l'artiste qui exécute un contrat non visé par une entente collective et qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut déposer une plainte directement au Tribunal administratif du

⁷⁷⁵ Cox, *supra* note 652; Brière, *supra* note 526, à la p 153. Voir par exemple *Arpin c Société canadienne des postes*, 2022 QCTAT 2504; *Godin c Commission scolaire des Affluents*, 2017 QCTAT 2987.

⁷⁷⁶ La nouvelle LSA stipule également que l'arbitre de grief doit transmettre en même temps une copie de la sentence arbitrale à la ministre de la Culture et des Communications (art 35.1 al 2(3)), ce qui assurera sans doute une meilleure transparence à ce chapitre.

travail (TAT), et ce, dans les deux ans de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique (art 63.3 de la nouvelle LSA).

Comme l'a souligné madame Nathalie Roy, ministre de la Culture et des Communications (2018-2022), ce recours bénéficie aux artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et aux employeurs⁷⁷⁷ :

Et à cet égard, on est allé chercher des pans de la Loi sur les normes du travail qui nous permettent et qui permettront aux deux parties, autant employeurs qu'artistes, d'utiliser des recours devant le Tribunal administratif du travail, ce qui est beaucoup plus facile, rapide et moins coûteux qu'actuellement. Parce qu'actuellement, dans les lois, il n'y a pas beaucoup de recours au Tribunal administratif du travail, mais beaucoup de recours qui doivent se faire devant les tribunaux de droit commun, ce qui est très onéreux, vous le savez.⁷⁷⁸

Les débats parlementaires menant à l'adoption de la nouvelle loi ne laissent planer aucun doute; l'introduction du recours au TAT est le fruit d'une étroite collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La ministre Roy poursuit :

Puis ... je veux remercier les gens au ministère de l'Emploi, Travail, Solidarité sociale, mon collègue le ministre du travail, Jean Boulet. J'ai dit son nom, on n'a pas le droit, mais je le dis pareil parce qu'il nous a aidés, parce qu'on est allé chercher, puis les artistes nous le demandaient... puis on a vu metoo, puis on a vu les commissions parlementaires qui touchent aux agressions sexuelles, etc., puis les artistes sont venus nous le dire, puis c'est eux qui nous ont conscientisés à ça puis qui nous ont réveillés à ça. Rappelez-vous, ça a commencé aux États-Unis, ça a déferlé ici. Ils demandaient depuis des années de pouvoir avoir des ressources, des moyens dans les cas d'agressions psychologiques et sexuelles. Et je suis très contente que le ministre a dit : Bien oui, on va l'ouvrir. On va ouvrir, on va prendre les chapitres qui sont dans nos lois, ou la Loi sur les normes, ou encore le Tribunal administratif du travail, puis on va les ouvrir aux artistes pour qu'ils puissent avoir les mêmes recours que les autres travailleurs. Ça fait que ça, j'en suis très fière.⁷⁷⁹

Il reste que dans les faits, les artistes non visés par une entente collective n'ont pas tout à fait accès au même recours que les personnes salariées non syndiquées. Les plaintes pour

⁷⁷⁷ Comme le soulignait le directeur des relations de travail de l'AQTIS, l'adoption du projet de loi ne fait qu'alléger la vie des artistes qui n'étaient pas visés par une convention collective. Depuis l'adoption du Projet de loi, les artistes visés par la LSA vont pourvoir faire entente leur plainte auprès d'un « tribunal compétent et unique » : Assemblée nationale, *Étude détaillée du projet de loi n° 35, Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste*, vol. 46 no 21, (24 mai 2022), à 16h50 (Étienne Lafleur), en ligne : assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-42-2/journal-debats/CET-220524.html.

⁷⁷⁸ *Ibid*, à 11h20 (Nathalie Roy).

⁷⁷⁹ Assemblée nationale, *Étude détaillée du projet de loi n° 35, Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste*, vol. 46 no 23, (26 mai 2022), à 16h (Nathalie Roy), en ligne : assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-42-2/journal-debats/CET-220526.html.

harcèlement psychologique portées par ces dernières font l'objet d'une enquête par la CNESST. Si l'enquête est favorable, la CNESST représentera gratuitement la personne plaignante devant le TAT, ce qui est un élément emblématique de ce recours visant à rééquilibrer le rapport de pouvoir entre l'employeur et la personne salariée non syndiquée. En contraste, les plaintes des artistes non visés par une entente collective ne feront pas l'objet d'un examen au préalable par la CNESST, et les artistes devront voir à leur propre représentation devant le TAT (dans le meilleur des mondes, avec le soutien de l'Aparté). L'Aparté est un organisme qui offre des services de première ligne pour les personnes œuvrant dans le milieu culturel et dont la mission est d'offrir une assistance à toutes les personnes du milieu culturel qui font l'objet ou ont été témoin de harcèlement psychologique ou sexuel ou de violence au travail⁷⁸⁰. Afin de soutenir les artistes dans la mise en œuvre des dispositions de la nouvelle LSA en matière de harcèlement, l'Aparté s'est vu octroyer un financement de 3 millions de dollars de la part du gouvernement. Bien que le mandat de l'Aparté reste à clarifier, la lecture du *Journal des débats* ayant mené à l'adoption du projet de loi n° 35 révèle que ce financement vise à assurer la mise en œuvre de la nouvelle LSA⁷⁸¹.

5.1.3 Le régime de la prévention

La prévention du harcèlement sexuel dans le secteur culturel demeure largement inchangée par la nouvelle LSA. D'une part, comme nous l'avons déjà souligné, la LSST ne vise l'élimination à la source des dangers pour la santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychique que pour les « travailleurs » au sens de la LSST (art 2), et ce, à l'exclusion des personnes ayant un statut de travailleuse ou de travailleur autonome, comme c'est souvent le cas pour des artistes. D'autre part, indépendamment de la question du statut d'emploi, comme la LSST a d'abord été conçue pour régler le secteur industriel, ce régime peut sembler déconnecté des réalités de l'industrie de la culture.

Il est vrai que dorénavant, une obligation incombe aux producteurs et diffuseurs d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, et de la rendre disponible aux personnes qui participent à la production ou à la diffusion d'une œuvre. Cette politique doit notamment inclure un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. Toutefois, comme nous l'avons exposé dans la section 3 de ce rapport, bien qu'elles soient importantes, de telles politiques se sont avérées insuffisantes pour mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Plus spécifiquement, une politique de traitement des plaintes vise la gestion de la situation une fois que le harcèlement est concrétisé. Elle n'encadre pas la prise en charge par le milieu et la gestion en amont du risque que le harcèlement sexuel survienne. À ce titre, la capacité d'une politique de traitement des plaintes d'éradiquer le harcèlement sexuel du milieu de la culture, un milieu où celui-ci est considéré endémique n'est pas garantie. Pourtant, ailleurs au Canada, dans le secteur de la culture, des initiatives intéressantes en matière de prévention ont été mises sur pied en complément aux procédures de plainte (voir l'encadré ci-après).

⁷⁸⁰ *L'Aparté, Ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel*, en ligne : aparte.ca/.

⁷⁸¹ « Puis j'ai aussi... Je ne l'ai pas dit durant la commission, mais pour nous assurer que ça puisse être mis en branle, les dispositions qui touchent le harcèlement, bien, au dernier budget, je suis allée chercher un 3 millions de dollars pour aider l'Aparté à justement mettre en œuvre ce qu'on vient de voter là. Pour nous assurer que les artistes puissent avoir un encadrement juridique, de l'aide, et qu'on puisse procéder ». Assemblée nationale, *supra* note 779.

Encadré : Exemple d'une initiative en matière de prévention dans le milieu de la culture

La campagne *Not in our Space!* de la *Canadian Actors' Equity Association* (« Equity ») en collaboration avec la *Professional Association of Canadian Theatres* (PACT) (2017)⁷⁸²

La campagne nationale *Not in OUR Space!* vise à informer et à former les membres de Equity sur le harcèlement, à encourager la collaboration des producteurs qui emploient ces membres (en anglais « engagers ») et à établir un cadre formel de dénonciation des inconduites en milieu de travail auprès de Equity, qui serait chargé des actions à suivre. Plus précisément, il s'agit de prévenir le harcèlement, d'outiller les membres afin d'être en mesure de définir et d'identifier ce qui constitue du harcèlement, ainsi que différencier ses différentes manifestations, d'insister sur la responsabilité *collective* en matière de lutte contre le harcèlement en encourageant les victimes et les témoins à le dénoncer, de former le personnel clé, de soutenir l'action à travers le développement de différents mécanismes de dénonciation ainsi qu'en misant sur un accès facilité aux réseaux de soutien des employeurs et d'Equity.

Les objectifs et le matériel de la campagne sont communiqués aux membres de Equity à travers différents médias, et notamment à travers la lecture d'un énoncé conjoint lu par un-e représentant-e de Equity et un-e représentant-e de l'employeur lors de la première journée de répétition (engagement à lutter contre le harcèlement, checklist des éléments à aborder, notamment).

Recommandation

Nonobstant les interrogations soulevées dans les paragraphes précédents, notamment au plan de l'absence de structures permanentes pour aider les artistes non visés par une entente collective à exercer leurs droits, d'une part, et d'autre part, des ressources limitées de plusieurs associations d'artistes, sachant qu'un nouveau régime en est à ses balbutiements et voulant en quelque sorte donner la chance aux coureurs, le Comité a jugé prématuré de formuler des recommandations au sujet de la mise en œuvre du tout nouveau recours en matière de harcèlement sexuel dans le domaine de la culture.

Le cas échéant, les recours des artistes victimes de harcèlement sexuel pourront être entendus par la Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel du TAT. Ces personnes peuvent également bénéficier des autres mesures proposées dans la Section 7 de ce rapport.

De plus, grâce à l'importation des dispositions de la LNT dans la nouvelle LSA, d'autres recommandations du Comité auront un impact significatif dans le milieu de la culture. Il en va de même de nos recommandations portant sur les clauses de non-divulgaration dans les ententes conclues pour régler une plainte ou un grief pour harcèlement psychologique à caractère sexuel

⁷⁸² Pour une étude sur les effets de cette initiative, voir James Turk et al, *Harassment and Discrimination in Canada's Live Entertainment Industry Report of the Survey of Canadian Actors' Equity Association Members*, Toronto, Ryerson University, Centre for Free Expression (Faculty of Communication & Design), 26 octobre 2020, en ligne: cfe.torontomu.ca/publications/harassment-and-discrimination-canadas-live-entertainment-industry.

au sens de la LNT (section 6.1) ainsi que celles portant sur la diffamation (Section 6.2). Bref, nous croyons que plusieurs recommandations de notre Comité bénéficieront aux artistes.

Nous invitons cependant la ministre de la Culture et des Communications à tenir compte de nos recommandations en faveur de la formation de tout arbitre qui entend un grief pour harcèlement sexuel ou pour agression à caractère sexuel. Voir la section 2.4 ainsi que la Recommandation n° 39 de ce rapport.

Par ailleurs, en matière d'incitatif à la prévention, le gouvernement dispose d'un levier majeur dans la mesure où il contribue de façon importante au financement des activités dans le secteur de la culture. En France, depuis le 1^{er} janvier 2021, le *Code du cinéma et de l'image animée* (CNC) assujettit l'obtention d'un financement à la mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel. Le CNC s'assure du contrôle et du respect par les bénéficiaires d'aide financière de leurs obligations⁷⁸³.

De plus, s'ils ont à leur service au moins 250 personnes salariées, les producteurs doivent mettre en place un dispositif d'information, procéder à la désignation d'un référent, se doter d'une procédure de signalement, d'une cellule d'alerte et d'écoute, en plus de suivre des formations CNC⁷⁸⁴.

⁷⁸³ Dont les modalités sont précisées dans le nouvel article 122-36-1 du CNC, en ligne : www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000020908868/LEGISCTA000042438063/#LEGISCTA000042438063:

L'attribution et le versement de toute aide financière sont subordonnés au respect, par la personne bénéficiaire, de ses obligations de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre de mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner, résultant des dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du Code du travail.

La méconnaissance de cette condition donne lieu au refus de l'aide.

La personne sollicitant l'attribution d'une aide financière décrit, dans le dossier de demande, les mesures qu'elle a prises, notamment :

- la mise en place d'un dispositif d'information dans les lieux de travail, y compris les lieux de tournage, sur les textes de référence définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel, sur les actions en justice ouvertes en matière de harcèlement sexuel et sur les coordonnées des autorités et services compétents ;
- la désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'elle est obligatoire ;
- l'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel ;
- la mise à disposition d'une cellule d'alerte et d'écoute ;
- le suivi d'une formation, proposée par l'intermédiaire du Centre national du cinéma et de l'image animée, destinée au représentant légal ou à une personne dûment mandatée par lui en charge des questions de prévention du harcèlement sexuel, ou, pour les entreprises créées depuis moins de six mois à la date de la demande d'aide, l'inscription à cette formation ;
- un rappel du rôle d'information et de sensibilisation des représentants du personnel et du médecin du travail ;
- la signature d'une charte avec les organisations syndicales.

⁷⁸⁴ Cet article précise que les producteurs sont assujettis à l'article L. 1153-5-1 du *Code du travail*, qui se lit comme suit :

« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Outils les milieux de travail*

RECOMMANDATION # 62 :

Le Comité recommande que le gouvernement rende l'octroi de financement public des projets dans le secteur de la culture conditionnel à l'adoption de mesures de prévention spécifiques en matière de harcèlement sexuel.

En conclusion, le gouvernement québécois a fait figure de proue en étendant le droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique incluant le harcèlement sexuel aux artistes québécois-es, et ce, indépendamment de leur statut d'emploi. Faire en sorte que les recours des artistes victimes soient entendus par une Division spécialisée du TAT s'inscrit en ligne droite dans la prolongation de cette volonté de mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail, peu importe le milieu dans lequel il survient.

Les missions peuvent notamment porter sur :

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise. L'employeur doit informer les salariés du nom, des coordonnées et des missions du référent au moyen de l'information prévue à l'article L. 1153-5 du *Code du travail*.

Section 5.2 Le secteur de la construction

Table des matières

5.2.1 La structure industrielle et organisation du travail dans le secteur de la construction: spécificités sectorielles.....	263
5.2.2 Le cadre juridique applicable au secteur de la construction.....	264
5.2.3 L'enjeu des violences à caractère sexuel dans le secteur de la construction	269

Au Québec, la construction en tant qu'industrie dédiée aux « travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification et de démolition de bâtiments et d'ouvrages de génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'œuvre »⁷⁸⁵ est un secteur économique névralgique⁷⁸⁶. En 2021, près de 26 500 employeurs employaient plus de 190 000 personnes salariées⁷⁸⁷. À lui seul, ce secteur d'activité contribue à près de 7% du PIB du Québec⁷⁸⁸. Historiquement, la main d'œuvre a été masculine; les femmes ont tenté, au fil des ans, avec un succès encore plus mitigé que dans d'autres métiers à prédominance masculine, d'intégrer ce secteur.

Dans la présente section, la structure industrielle du secteur sera d'abord présentée (5.2.1). Dans un deuxième temps, nous cartographierons le cadre juridique régulant le travail dans ce secteur, notamment en matière de violences à caractère sexuel (5.2.2). Finalement, nous traiterons de la problématique des violences à caractère sexuel dans ce secteur (5.2.3).

Dans le cadre de ses travaux, le Comité a pu bénéficier de l'éclairage de la plupart des parties prenantes. Ainsi, lors des consultations publiques tenues le 2 septembre 2022, lesquelles ont porté exclusivement sur le secteur de la construction, nous avons rencontré des personnes représentant l'Association des constructeurs de route et grands travaux du Québec (ACRGQTQ), l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ), le Conseil provincial des métiers de la construction (Inter), de la CSN, de la FTQ-Construction, du Syndicat québécois de la construction (SQC), du CSD Construction et d'Action travail des femmes (ATF).

5.2.1 La structure industrielle et organisation du travail dans le secteur de la construction: spécificités sectorielles

Les entreprises de la construction prennent généralement deux formes : (1) des entrepreneurs généraux, parfois de très grande taille, auxquels le client confie habituellement la gérance d'un

⁷⁸⁵ *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ c R-20, art 1(f) al 1 (Loi R-20).

⁷⁸⁶ Cette section prend notamment appui sur une expertise préparée pour le compte du Comité par le Pr Pier-Luc Bilodeau. Ce rapport est disponible à l'Annexe M du présent rapport. Les opinions exprimées dans la présente section n'engagent toutefois que les autrices du présent rapport.

⁷⁸⁷ Commission de la construction du Québec, *Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2021*, Montréal, CCQ, 2022, à la p 16 (tableau A 1).

⁷⁸⁸ Québec, Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut par industrie au Québec, Avril 2022*, ISQ, 2022, à la p 6.

projet ainsi que (2) des entrepreneurs spécialisés assumant la responsabilité d'une portion réduite des travaux. L'existence d'une telle structure explique en partie⁷⁸⁹ le grand nombre d'employeurs (26 574 en 2021) et le fait que près de 80% d'entre eux emploient cinq personnes salariées ou moins⁷⁹⁰.

Le secteur de la construction se caractérise donc par une structure industrielle fragmentée. Les activités dans ce secteur sont souvent structurées autour de la présence d'un chantier de construction. Elles se caractérisent également par un recours accru à la sous-traitance. Cette réalité entraîne des problèmes de responsabilité, notamment en matière de mise en œuvre des protections prévues au droit du travail. En effet, la réalisation d'un projet de construction est marquée par la répartition de ces responsabilités entre un plus ou moins grand nombre d'intervenant-es.

L'emploi dans l'industrie de la construction est également marqué, pour plusieurs travailleuses et travailleurs, par une importante insécurité puisque les opportunités d'emploi varient dans le temps et l'espace, en fonction des demandes particulières des donneurs d'ouvrage. Les équipes de travail sont susceptibles de varier d'un projet à l'autre. Ces équipes, œuvrant pour le compte d'entreprises distinctes, sont, dans une certaine mesure, interdépendantes dans la réalisation du projet. Il en résulte certains défis de coordination des activités dans le temps et dans l'espace, une fragmentation de la responsabilité et une plus grande difficulté à mettre en œuvre et à assurer le suivi de politiques et mesures organisationnelles.

Depuis 1968, l'industrie de la construction est visée par un régime juridique particulier, l'excluant, dans une certaine mesure, du champ d'application des lois du travail d'application générale⁷⁹¹. Ce régime hybride, inspiré du régime général de rapports collectifs prévu dans le *Code du travail* et de celui des décrets de convention collective, est aujourd'hui contenu dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) et sa réglementation. Nous traiterons de cette question dans la section suivante.

5.2.2 Le cadre juridique applicable au secteur de la construction

Les relations du travail dans le secteur de la construction sont régies par la Loi R-20. Les activités assujetties à la Loi R-20 représentent entre 55 et 60 % de toutes les activités de construction au Québec. Sont exclues certaines activités, notamment la rénovation résidentielle. Les travailleurs et les travailleuses de l'industrie de la construction qui n'effectuent pas des travaux visés par le champ d'application de la Loi R-20 sont peu syndiqués-es. Le régime juridique qui leur est applicable est celui généralement accessible aux personnes non syndiquées au Québec.

La Loi R-20 établit un régime de négociation sectorielle qui se divise en quatre grands secteurs aux fins de la négociation des conventions collectives avec des clauses communes⁷⁹². Il s'agit des

⁷⁸⁹ On explique également ce phénomène par la petite taille des entreprises dans le secteur résidentiel.

⁷⁹⁰ Commission de la construction du Québec, *supra* note 787, à la p 21(tableau B 1).

⁷⁹¹ Art 27 Loi R-20.

⁷⁹² L'article 61.1 prévoit que les clauses portant certaines matières doivent être communes aux conventions collectives de chacun des secteurs. Il s'agit des clauses portant sur la sécurité syndicale, y compris le précompte des cotisations syndicales, la représentation syndicale, la procédure de règlement des griefs, l'exercice des recours à l'encontre des mesures disciplinaires, l'arbitrage et celles portant sur le régime complémentaire d'avantages sociaux de base.

secteurs institutionnel et commercial, industriel, résidentiel et de génie civil et voirie. Ce régime particulier de relations de travail prévoit notamment la représentation collective obligatoire des entrepreneurs et des personnes salariées par cinq organisations syndicales (« associations représentatives »)⁷⁹³, une association d'employeurs⁷⁹⁴ et trois associations patronales sectorielles⁷⁹⁵. La négociation collective s'y déroule tous les quatre ans, sur une base sectorielle et multimétiers, pour l'ensemble du Québec, et la mise en œuvre des conditions de travail négociées est assurée par les parties et par la Commission de la construction du Québec (la CCQ), une société d'État dont l'administration est tripartite (administrateurs patronaux, syndicaux et indépendants)⁷⁹⁶.

Les recours en matière de harcèlement sexuel dans le secteur de la construction sont les suivants :

- **Travailleuses et travailleurs syndiqués pour les travaux assujettis à la Loi -2** : en vertu de la convention collective par voie de griefs auprès de leur syndicat;
- **Travailleuses et travailleurs syndiqués pour travaux non assujettis à la Loi R-20** : en vertu de la convention collective par voie de griefs auprès de leur syndicat;
- **Travailleuses et travailleurs non syndiqués (grande majorité des travaux hors Loi R-20)** : en vertu de la LNT auprès de la CNESST OU en vertu de la Charte auprès de la CDPDJ;
- **Ensemble des travailleuses et travailleurs en cas de lésions professionnelle** : En vertu de la LATMP auprès de la CNESST;
- **Ensemble des travailleuses et travailleurs en cas de droit de refus** : En vertu de la LSST auprès de la CNESST.

En vertu de la Loi R-20, tout grief portant sur le harcèlement doit être déféré devant un arbitre unique. Cet arbitre est choisi par les parties au moment des négociations⁷⁹⁷; à défaut d'entente, il est nommé par la CCQ parmi les personnes dont les noms apparaissent sur la liste dressée annuellement en vertu du deuxième alinéa de l'article 77 du *Code du travail* (art 62 Loi R-20).

L'article 61 de la Loi R-20 prévoit par ailleurs que la convention collective doit contenir des clauses concernant la classification des emplois, la rémunération, le bulletin de paie, la durée du travail, les heures supplémentaires, les jours fériés, les congés payés, le délai-congé, le régime complémentaire de sécurité sociale et la procédure applicable pour sa modification. Elle doit aussi contenir des clauses concernant la sécurité syndicale, y compris le précompte des cotisations, les délégués syndicaux, la procédure de règlement des griefs et l'exercice des recours des salariés contre les mesures disciplinaires prises par l'employeur. Elle peut aussi contenir notamment des clauses concernant l'ancienneté, les mesures relatives à la main-d'œuvre, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre, les travaux par roulement, les travaux de nuit et les travaux du dimanche ainsi que les majorations de salaire, les primes, les indemnités et allocations diverses, les tableaux d'affichage, les vestiaires et les outils.

⁷⁹³ Arts 28 et 39 Loi R-20. Ces cinq associations sont la CSD-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la CSN-Construction, la FTQ-Construction et le Syndicat québécois de la construction.

⁷⁹⁴ Arts 40 et 41 Loi R-20. Cette association est l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ).

⁷⁹⁵ Art 41 Loi R-20. Ces associations sont l'Association de la construction du Québec (ACQ - secteurs industriel et institutionnel-commercial), l'Association (ACRGTO - secteur génie civil et voirie), et l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc. (APCHQ - secteur résidentiel).

⁷⁹⁶ Art 3.2 Loi R-20.

⁷⁹⁷ Dans les faits, les parties conviennent d'une liste d'arbitres qu'elles consignent à la convention collective.

Les dispositions relatives au harcèlement psychologique prévues à la LNT, soit la définition, les obligations de l'employeur, le délai de deux ans pour déposer une plainte et les sanctions, sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective.

Or, notre analyse des conventions collectives en vigueur dans les quatre secteurs révèle que les dispositions en matière de harcèlement se retrouvent généralement en annexe, sans aucune intégration réelle dans le corps de la convention⁷⁹⁸. Ces annexes reproduisent intégralement les dispositions sur le harcèlement psychologique et sexuel prévues à la LNT en précisant qu'elles « font partie intégrante de la présente convention collective, compte tenu des ajustements nécessaires. » Ces annexes mentionnent également que l'arbitre de grief est chargé d'entendre tout grief formulé en matière de harcèlement psychologique et sexuel. Ainsi, par exemple, le délai de deux ans afin de déposer un grief pour harcèlement est présumé intégré dans la convention collective, mais il n'est pas mentionné expressément dans la section de la convention collective portant sur la procédure de règlement des griefs. Cette absence d'intégration réelle dans le corps de la convention collective est susceptible d'entraîner des conséquences sur le plan de la connaissance de la norme juridique et ultimement, sa mobilisation. Pour que la norme juridique devienne un modèle d'action et de référence, elle doit être connue de ses destinataires. Or, n'assurant pas une intégration explicite des normes portant sur le harcèlement psychologique, notamment à caractère sexuel, dans les conventions collectives, les parties ne mobilisent donc pas pleinement le rôle « pédagogique » des conventions collectives, déjà mis à mal par leur complexité. Comme mentionné par un intervenant lors des consultations publiques, les travailleuses et travailleurs du secteur de la construction connaissent peu ou mal les recours qui s'offrent à eux et elles, et auront tendance à se dire « on va régler nos problèmes nous-mêmes » plutôt que de se tourner vers des organismes externes. Cela fait en sorte que plusieurs personnes victimes préféreront quitter le secteur de la construction afin que cesse le harcèlement. Pour pallier cet écueil, il est important de rappeler la Recommandation n° 42 figurant à la section 2.4 du présent rapport dans laquelle le Comité propose une modification de l'article 81.20 LNT afin de prévoir une obligation d'intégration explicite des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 LNT dans la convention collective.

En vertu de la LSST, il revient à l'employeur ainsi qu'au maître d'œuvre de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du « travailleur », notamment en utilisant des méthodes et des techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter sa santé et sa sécurité⁷⁹⁹. L'employeur ainsi que le maître d'œuvre doivent notamment prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

La notion de « maître d'œuvre » est définie dans la LSST comme étant « le propriétaire ou la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux ». En vertu de la LSST, le maître d'œuvre doit respecter au même titre que l'employeur les obligations imposées à ce dernier en matière de santé et de sécurité du travail, notamment

⁷⁹⁸ Une seule (Génie civil et voirie) en fait également mention dans le corps même de la convention collective : *Convention collective du secteur génie civil et voirie, 2021-2025*, en ligne : www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/ConventionsCollectives/2021-2025/Convention-Collective---GENIE-CIVIL-ET-VOIRIE.pdf?la=fr-CA&rev=b86a9e20547a45ecac1b0fcdc4e79f5e&hash=42B2E9D8B259F662E222EF6AB436EFC9, arts 13.02 et 13.03.

⁷⁹⁹ Art. 196 LSST.

prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur et de la travailleuse de la construction (art 196 LSST). Le maître d'œuvre doit être désigné sur tout chantier de construction. Toutefois, il ne peut avoir plus d'un maître d'œuvre par chantier.

L'identification du maître d'œuvre dépend de la délimitation du chantier de construction. Afin de déterminer si les travaux exécutés entraînent la création d'un ou plusieurs chantiers de construction, trois critères, déterminés par les tribunaux, sont utilisés, soit la finalité de l'œuvre, le lieu du chantier et la durée des travaux. Une fois le chantier de construction délimité, il est possible d'identifier le maître d'œuvre. Ce dernier sera le propriétaire, à moins d'avoir confié la responsabilité de l'ensemble des travaux à une autre personne, comme un entrepreneur général, qui sera alors désigné comme maître d'œuvre du chantier. La personne désignée par le propriétaire doit également, dans les faits, exercer une autorité réelle sur toutes les personnes travaillant sur le site du chantier pour être considérée comme maître d'œuvre au sens de la loi.

Au début et à la fin des activités sur un chantier de construction, le maître d'œuvre doit, selon le cas, transmettre à la CNESST un avis d'ouverture ou de fermeture du chantier dans les délais et selon les modalités prévues par règlement (art 197 LSST)⁸⁰⁰.

L'inspecteur peut exiger certaines informations du maître d'œuvre (art 179 et 180 LSST). De plus, lorsqu'un inspecteur constate que les lieux de travail, les outils, les appareils ou machines utilisés ne sont pas conformes aux règlements, au programme de prévention, s'il y en a un, ou à une autre norme de sécurité et qu'il en résulte un danger pour la sécurité, la santé ou l'intégrité physique ou psychique des travailleurs et des travailleuses de la construction, il doit ordonner au maître d'œuvre de prendre les mesures appropriées (art 217 LSST).

Il convient de souligner les changements apportés par la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*⁸⁰¹ (LMRSST). Depuis le 6 avril 2022, à l'instar de tous les établissements de moins de 20 travailleurs ou travailleuses, les entreprises en construction devront identifier les risques à la santé et la sécurité de ces derniers. Pour les établissements de 20 travailleurs ou travailleuses et plus, l'obligation en matière de prévention est d'identifier et d'analyser ces risques, de nommer un-e représentant-e en santé et sécurité (s'il n'y en a pas déjà un-e) et de former un comité de santé et sécurité au travail (CSS). Le CSS participera entre autres au processus d'identification et d'analyse des risques en milieu de travail. Les établissements qui avaient déjà en place un programme de prévention qui satisfait ces critères peuvent le maintenir. Pour les établissements de 20 travailleuses et travailleurs et moins, il s'agira de nommer un-e agent-e de liaison en SST⁸⁰².

À compter du 1^{er} janvier 2023⁸⁰³, les chantiers de construction devront, quant à eux, être conformes au *Règlement sur les mécanismes de prévention propres à un chantier de construction*⁸⁰⁴. Les associations représentatives des travailleuses et travailleurs (et non l'employeur ou le maître d'œuvre) devront nommer, dès le début des travaux, un-e représentant

⁸⁰⁰ Comme mentionné plus tôt, à partir du 1^{er} janvier 2023, lorsqu'il est prévu que les activités sur un chantier de construction occuperont simultanément au moins 25 travailleurs de la construction à un moment donné des travaux, le maître d'œuvre doit former, dès le début des travaux, un comité de chantier.

⁸⁰¹ LQ 2021 c 27.

⁸⁰² Arts 97.1 et suivants LSST (non encore en vigueur – voir art 167 LMRSST).

⁸⁰³ *Ibid.* En vertu de l'article 299 de la LMRSST, la date butoir du 1^{er} janvier 2023 vise la date réception, par la CNESST, de l'avis d'ouverture du chantier prévu à l'article 197 LSST.

⁸⁰⁴ RLRQ c S-2.1, r 10.

de santé et sécurité (RSS) à temps partiel pour les chantiers de 10 à 99 travailleurs ou travailleuses, et à temps plein pour les chantiers de 100 travailleurs ou travailleuses et plus (ou lorsque le coût total des travaux excédera 12 millions de dollars)⁸⁰⁵. Dans ce dernier cas, le maître d'œuvre⁸⁰⁶ devra également désigner une ou plusieurs personnes coordonnatrices de santé et sécurité. Ces dernières seront des cadres à temps plein sous la responsabilité du maître d'œuvre⁸⁰⁷. Le ou la RSS sera désigné-e « parmi les travailleurs de la construction qui travaillent sur le chantier de construction »⁸⁰⁸. Les personnes désignées à titre de RSS et de personne coordonnatrice en SST auront notamment pour tâche « d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs de la construction »⁸⁰⁹. Les employeurs devront également se doter d'un programme de prévention s'ils emploient simultanément 10 travailleurs ou travailleuses et plus, lequel programme devra être conforme aux règlements applicables au chantier de construction et contenir notamment : l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs du chantier de construction, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, de même que ceux pouvant affecter leur sécurité, ainsi que les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail⁸¹⁰. Le coordonnateur ou la coordonnatrice de SST, le cas échéant, participera « à l'élaboration et à la mise à jour du programme de prévention »⁸¹¹. Les risques psychosociaux, dont ceux découlant des violences à caractère sexuel, devront donc être nommément abordés.

Le maître d'œuvre devra également former un comité de chantier lorsque son chantier occupera simultanément 20⁸¹² travailleurs ou travailleuses et plus⁸¹³; le rôle de ce comité sera notamment de surveiller l'application du programme de prévention⁸¹⁴ et de recueillir les suggestions et les plaintes des travailleuses et travailleurs en matière de SST⁸¹⁵.

⁸⁰⁵ Art 209 al. 1 et 212.1 LSST (non encore en vigueur).

⁸⁰⁶ Art 215.1 al. 1 LSST (non encore en vigueur).

⁸⁰⁷ Art 215.1 LSST (non encore en vigueur). Les fonctions du coordonnateur sont prévues à l'article 215.2 LSST.

⁸⁰⁸ Art 209 al. 2 LSST (non encore en vigueur).

⁸⁰⁹ Art 210(3) et 215.2(3) LSST (non encore en vigueur).

⁸¹⁰ CNESST, *Programme de prévention pour un chantier de construction*, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-chantiers-construction/programme-prevention-chantier-construction (rubrique « Contenu minimal d'un programme de prévention – avis d'ouverture de chantier reçu le 1^{er} janvier 2023 ou après ») et art 298 LMRSSST modifiant l'article 199 LSST à compter du 1^{er} janvier 2023.

⁸¹¹ Art. 215.2(1) LSST.

⁸¹² À l'article 204 LSST, on y lit présentement « 25 », mais ce nombre sera remplacé par « 20 » en vertu de l'article 220(1) LMRSSST.

⁸¹³ Art. 204 LSST (non encore en vigueur).

⁸¹⁴ Art. 206(1) LSST (non encore en vigueur); CNESST, *Comité de chantier*, en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-chantiers-construction/comite-chantier.

⁸¹⁵ Art. 206(3) LSST (non encore en vigueur) :

Le comité de chantier sera formé de :

- 1° au moins un représentant du maître d'œuvre;
- 2° un représentant de chacun des employeurs;
- 3° un représentant de la personne qui est chargée de la conception et, le cas échéant, de la surveillance des travaux.
- 4° un représentant de chaque association représentative dont au moins un membre d'une de leurs unions, syndicats ou associations travaille sur le chantier de construction

Au Québec, quiconque exécute ou fait exécuter des travaux de construction (entrepreneurs ou constructeurs-propriétaires) doit détenir une licence délivrée par la Régie du bâtiment du Québec (RBQ)⁸¹⁶. Les antécédents judiciaires des demandeurs de licences, des actionnaires et des prêteurs peuvent empêcher la délivrance d'une licence d'entrepreneur et de constructeur propriétaire. Ainsi, une condamnation pour un acte criminel relié aux activités que la personne physique ou morale entend exercer dans le domaine de la construction (dont le harcèlement criminel) ainsi qu'une condamnation à une infraction à la Loi R-20 sont, entre autres, des motifs suffisants pour que la RBQ refuse de délivrer une licence⁸¹⁷. La preuve de l'absence d'antécédents judiciaires est requise dans le cadre d'une demande initiale.

Par ailleurs, la Loi R-20 prévoit qu'une personne ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une organisation syndicale ou patronale, ni être élue ou nommée comme délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la CCQ ou d'un comité formé en application de la Loi R-20 si elle a été déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de voies de fait simples, de méfait, de voies de fait causant des lésions corporelles, de vol, d'intimidation, d'intimidation de personnes associées au système judiciaire, d'infraction à l'encontre de la liberté d'association, de harcèlement criminel, de menaces, de menaces et représailles, de rédaction non autorisée de document, de commissions secrètes, ou encore de trafic de substances en vertu de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*⁸¹⁸. La Loi R-20 prévoit que l'inhabilité subsiste cinq ans après le terme d'emprisonnement fixé par la sentence. S'il y a eu condamnation à une amende ou si la sentence a été suspendue, l'inhabilité subsiste durant cinq ans à compter de la condamnation⁸¹⁹.

5.2.3 L'enjeu des violences à caractère sexuel dans le secteur de la construction

Les situations de harcèlement et d'intimidation dans le secteur de la construction ont été dénoncées à de nombreuses reprises par plusieurs organismes et individus.

Lors des consultations publiques, plusieurs parties prenantes ont expliqué que bien des personnes victimes ne veulent pas poursuivre l'employeur et s'engager dans des recours juridiques, notamment par crainte de représailles et de se faire étiqueter comme personne « à problèmes ». Cela engendre un cercle vicieux : les harceleurs, n'étant pas inquiétés, peuvent continuer leurs actions sans crainte, puisque l'étiquette de « victime » comporte plus de stigmates négatifs que celle de harceleur. De plus, les (rares) plaintes en matière de harcèlement sexuel ne se rendent pas à l'arbitre de grief⁸²⁰; elle se régleront en médiation, par une entente qui demeurera confidentielle.

La complexité des normes juridiques encadrant les recours en cas de violences à caractère sexuel découragent bon nombre de personnes victimes à dénoncer le harcèlement subi. Certaines d'entre elles se seraient fait diriger vers la CCQ, pour ensuite apprendre que cet organisme n'avait

⁸¹⁶ Il existe certaines exemptions à l'obligation de détenir une licence, notamment pour certaines exploitations agricoles ou pour certains équipements pétroliers.

⁸¹⁷ *Loi sur le bâtiment*, RLRQ c. B-1.1, art 58.

⁸¹⁸ LC 1996 ch 19.

⁸¹⁹ Art 26 Loi R-20.

⁸²⁰ Une revue de la jurisprudence depuis 2004 conduite par ATF au début de l'année 2022 n'a relevé aucun grief de harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel, présenté devant un-e arbitre : Action travail des femmes (ATF), *supra* note 476, à la p 16. Un représentant syndical nous a mentionné un grief qui devait être présenté à la fin septembre 2022 – en date du 19 janvier 2023, aucune décision semble n'avoir été rendue.

aucun mandat d'action en cette matière et n'offrait pas non plus d'accompagnement⁸²¹. Cette confusion, la méconnaissance des recours et l'accès parfois difficile aux personnes représentantes syndicales contribuent à la sous-dénonciation des violences à caractère sexuel dans ce secteur.

Un sondage récent de la CCQ montre qu'environ quatre (4) personnes salariées sur 10 considèrent que l'intimidation sur les chantiers de construction est fréquente ou très fréquente⁸²². 20% des personnes salariées estiment avoir subi de l'intimidation et, parmi elles, 4 personnes salariées sur 10 déclarent en avoir subi durant la dernière année.

Un récent rapport de recherche commandé par la CCQ conclut que les femmes sont parmi les principales victimes d'intimidation et de harcèlement, mais que souvent elles n'osent pas dénoncer la situation⁸²³. La culture de l'industrie - masculine, machiste, et hétérosexuelle - contribue notamment à la banalisation du harcèlement psychologique – rapporté dans des proportions similaires par les hommes et les femmes⁸²⁴ – et du harcèlement sexuel – rapporté par 11% des femmes contre 1% des hommes⁸²⁵.

Le harcèlement sexuel est la forme la plus fréquente de harcèlement et d'intimidation chez les femmes⁸²⁶. Comme le souligne un rapport publié en 2017 par la CCQ,

presque tous les répondantes et répondants (...) en viennent à normaliser des situations qui seraient jugées inacceptables dans d'autres secteurs industriels. Cette « normalisation » amène certaines participantes à faire preuve de déni en refusant de qualifier les comportements et les commentaires qu'elles subissent et entendent sur les chantiers comme de l'intimidation : elles affirment que leur intégration au monde de la construction passe par une acceptation tacite de ces commentaires qui ne seraient alors que des blagues.⁸²⁷

Dans ces situations, les femmes seront portées à adopter des stratégies individuelles, dont porter des vêtements plus larges, ne pas se maquiller, ne pas se démarquer ou se faire remarquer, ignorer les commentaires déplacés ou les prendre à la légère, et surtout, « prendre leur trou » et ne pas porter plainte⁸²⁸. Le rapport indique également que les femmes se retrouvent ainsi « souvent obligées d'accepter le harcèlement et l'intimidation par désir de ne pas se faire étiqueter, et elles critiqueront les autres travailleuses qui se plaignent trop, car, ce faisant, elles nuiraient à toutes les travailleuses et participeraient à donner cette « mauvaise réputation » aux femmes »⁸²⁹.

⁸²¹ Action travail des femmes (ATF), *supra* note 476, à la p 10.

⁸²² Commission de la construction du Québec, *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*, par Ariane Campeau et Mélanie Ferland, Direction des stratégies et portefeuilles de projets, janvier 2021, en ligne : www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons_2021.pdf?la=fr-CA&rev=71e1503b4df44ba28aed9251c8a59668.

⁸²³ Éric Charest et al, *supra* note 721, à la p 36.

⁸²⁴ *Ibid*, à la p 39.

⁸²⁵ *Ibid*, à la p 42.

⁸²⁶ *Ibid*, à la p 42.

⁸²⁷ *Ibid*, à la p 49.

⁸²⁸ *Ibid*, aux pp 52 et 53.

⁸²⁹ *Ibid*, à la p 53.

Maintes fois réitéré dans le présent rapport et à l'instar des observations formulée dans le rapport *Rebâtir la confiance*, le besoin d'améliorer la formation d'une pluralité d'intervenant-es constitue un enjeu majeur pour mettre fin au harcèlement sexuel. Cette conclusion s'impose également dans le secteur de la construction. Dans ce secteur en particulier, la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel passe notamment par la formation. Or, en vertu de l'article 2.4.2.i du *Code de sécurité pour les travaux de construction*⁸³⁰, le personnel de la direction et de la surveillance travaillant principalement et habituellement sur un chantier de construction ainsi que les travailleurs et les travailleuses œuvrant sur un chantier de construction doivent détenir une attestation décernée par la CCQ ou par un organisme reconnu par elle. L'obtention de cette attestation est conditionnelle à la réussite d'un cours de 30 heures dispensé par l'Association sectorielle paritaire (ASP) pour la santé et la sécurité du travail dans le secteur de la construction. Le Comité est d'avis qu'une formation obligatoire d'une durée de 4 heures sur les violences à caractère sexuel devrait également être rendue obligatoire pour l'obtention d'une telle attestation.

✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 63 :

Le Comité recommande qu'outre le cours de 30 heures sur la santé et la sécurité dispensé par l'Association sectorielle paritaire pour pouvoir travailler dans le secteur de la construction, les travailleuses et travailleurs suivent aussi un cours de quatre (4) heures sur les violences à caractère sexuel avant de pouvoir obtenir l'attestation nécessaire.

La RBQ évalue, avant de délivrer la licence, les compétences professionnelles de l'entreprise de construction dans un ou plusieurs domaines de qualification soit : l'administration, la gestion de la sécurité sur les chantiers de construction, la gestion de projets et de chantiers et l'exécution de travaux de construction. De plus, la RBQ peut également suspendre ou annuler une licence lorsque le titulaire a été déclaré coupable d'une infraction, notamment à la Loi R-20 ou à la LSST, si la gravité ou la fréquence des infractions justifie la suspension ou l'annulation. Certaines catégories de personnes détentrices d'une licence, notamment dans les secteurs du bâtiment, du chauffage, de la plomberie et de l'électricité, sont visées par une obligation de formation continue. Pour renouveler leur licence, ces personnes doivent compléter un nombre précis d'heures de formation tous les deux ans. La RBQ offre un Répertoire de la formation continue à cette fin.

⁸³⁰ RLRQ c S-2.1, r 4.

RECOMMANDATION # 64 :

Afin d'outiller les employeurs, le Comité recommande que les entrepreneurs du secteur de la construction en démarche pour obtenir ou, lorsque requis, renouveler leur licence RBQ suivent une formation obligatoire en présence de quatre (4) heures en matière de violence à caractère sexuel.

La section 7.3 du présent rapport se penche sur la nature des formations qu'il convient d'envisager.

Plusieurs particularités du secteur s'additionnent pour créer un terreau propice à la fois aux violences à caractère sexuel et en compliquer passablement la prévention et la dénonciation. La faible présence des femmes dans le secteur de la construction constitue un facteur de risque lourd et persistant pour celles-ci⁸³¹. Malgré les efforts déployés au cours des dernières années, dont la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité des femmes propre à cette industrie⁸³², le secteur de la construction demeure très fortement masculin, particulièrement sur les chantiers visés par la Loi R-20, où, en 2021, les femmes ne constituaient que 3,3% de la main-d'œuvre active alors que leur taux d'activité chez les 15 ans et plus au Québec n'était inférieur que de 7% à celui des hommes⁸³³. Cette très faible participation à l'emploi est néanmoins plus de deux fois supérieure à celle de 2012 (1,37 %) ⁸³⁴. Or, malgré une augmentation du nombre de femmes sur les chantiers en 2020, on estime que 22 % d'entre elles quitteront l'industrie après 1 an et 55 % après 5 ans. De plus, les femmes travaillent moins d'heures que les hommes, et sont souvent « cantonnées » dans les corps de métiers les moins bien rémunérés⁸³⁵.

⁸³¹ Les auteurs et autrices du rapport sur l'intimidation et le harcèlement dans le secteur de la construction soulignent que les autres facteurs de risque sont notamment les longues périodes de travail, le travail en région isolée ou éloignée, le manque de formation des contremaîtres et l'instabilité et la mobilité professionnelle qui caractérise le secteur : Éric Charest et al, *supra* note 721, à la p 34.

⁸³² La mouture actuelle du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) s'échelonne sur la période 2015-2024. La documentation concernant les deux PAEF ciblant l'industrie de la construction (1997-2012 et 2015-2024) est disponible sur le site de la CCQ : www.ccq.org/fr-CA/Pied-de-page/publications/documentation.

⁸³³ Québec, Institut de la statistique, *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, ISQ, en ligne : statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/taux-emploi.

⁸³⁴ P.12 : Commission de la construction du Québec, *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée*, Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024, en ligne : www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/PAEF_2015_2024.pdf?la=fr-CA&rev=33d0eca2f0ac40889d240a2aa29ec47b&hash=6F96A2E735D6B2F50A75B3338052DDB4.

⁸³⁵ Geneviève Dumont, *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*, Québec, Canada, Conseil du statut de la femme, coll. Avis/Conseil du statut de la femme, 2013, en ligne : www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-une-mixite-en-chantier-les-femmes-dans-les-metiers-de-la-construction.pdf.

Depuis 1997, des mesures ont été adoptées afin de corriger la situation de sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction⁸³⁶. L'obtention d'un emploi constitue, dans certains cas, un premier défi. L'adoption en 2011 de la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*⁸³⁷ a entraîné la création d'un service de référence administré par la CCQ. Ce service, dont le nom officiel est « *Carnet référence construction* », consiste en une plateforme web permettant l'appariement de travailleuses et travailleurs qualifié-es et d'employeurs en recherche de main-d'œuvre. Pour ce faire, toute travailleuse ou tout travailleur qui détient un certificat de compétence émis par la CCQ (ou une exemption valide) est automatiquement inscrit-e sur la plateforme. Depuis 2011, seules la CCQ et les associations syndicales détentrices de permis peuvent effectuer de la référence de main-d'œuvre⁸³⁸. La plateforme ainsi mise en place constitue également un cadre dans lequel les associations syndicales peuvent poursuivre des activités de référence. Pour continuer à référer de la main-d'œuvre, une association syndicale doit donc obtenir, au préalable, un permis de référence auprès du Bureau des permis de service de référence, placé sous la responsabilité du ministère du Travail⁸³⁹. Une association représentative syndicale ou une association d'employeurs ne peut obtenir un permis de service de référence de main-d'œuvre si un-e dirigeant-e ou l'un de ses représentant-es a été reconnu-e coupable dans les cinq dernières années de harcèlement criminel⁸⁴⁰. Or, selon ATF, les changements apportés en 2011 par la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction* ont été faits « sans harmonisation ni cohérence avec le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes »⁸⁴¹.

Enfin, bien qu'il ait été la cible de critiques à cet égard⁸⁴², le *Carnet référence construction* a été mobilisé pour favoriser l'embauche de plus de femmes sur les chantiers en accordant plus de place à celles-ci sur les listes de candidatures soumises par la CCQ et les associations syndicales

⁸³⁶ La documentation concernant les deux PAEF ciblant l'industrie de la construction (1997-2012 et 2015-2024) est disponible sur le site de la CCQ : www.ccq.org/fr-CA/Pied-de-page/publications/documentation.

⁸³⁷ LQ 2011 c 30.

⁸³⁸ Pour des explications sur les changements entraînés par l'adoption de la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*, voir le rapport du Pr Pier-Luc Bilodeau, à l'Annexe M du présent rapport.

⁸³⁹ *Règlement sur le permis de service de référence de main d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ c R-20, r 8.1, art 7.

⁸⁴⁰ Art. 107.3 Loi R-20.

⁸⁴¹ ATF, *supra* note 476, à la p 11. En 2016, ATF a déposé une plainte auprès de la CDPDJ à l'encontre du *Service de référence de main-d'œuvre* pour discrimination systémique basée sur le sexe. Selon ATF, les modalités du *Service de référence* ont pour effet « d'entraver de manière décisive la possibilité des travailleuses de se maintenir dans l'industrie, et ce, parce qu'elles sont des femmes ». En janvier 2022, la CDPDJ intenta une procédure contre la CCQ selon laquelle le système d'embauche dans l'industrie de la construction a des effets discriminatoires à l'égard des femmes. Dans sa requête, déposée devant le Tribunal des droits de la personne, la CDPDJ reproche à la CCQ de contribuer à la situation de discrimination systémique à l'égard des femmes dans l'industrie de la construction par divers manquements et omissions. La CDPDJ demande notamment au Tribunal des droits de la personne d'ordonner à la CCQ de réviser son Programme d'accès à l'égalité pour les femmes et de procéder à l'analyse du *Service de référence de main-d'œuvre* pour vérifier ses effets discriminatoires.

⁸⁴² Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Katia Atif, *Le Carnet référence construction. Analyse de la discrimination systémique fondée sur le sexe inhérente au Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Montréal, Action travail des femmes, 2016.

titulaires de permis de référence aux employeurs à la recherche de main-d'œuvre⁸⁴³. Or, comme le démontre le Pr Bilodeau, lequel s'appuie dans son analyse sur les données produites par la CCQ, l'embauche directe d'une personne salariée connue de l'employeur ou contactée par l'intermédiaire du réseau personnel de ce dernier constitue la modalité dominante de recrutement dans la construction⁸⁴⁴. Et ceci est encore davantage le cas depuis la création du *Carnet référence construction*. Le *Rapport sur les services de référence de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction 2021* publié par la CCQ⁸⁴⁵ souligne que le Carnet est utilisé dans les situations « où un employeur ne parvient pas à trouver la main-d'œuvre dans son propre réseau » et ces démarches conduisent « à peu de résultats en termes d'embauche ». En 2021, les listes fournies via le Carnet ont permis de combler approximativement 7% des besoins déclarés.

À l'instar d'autres expert-es, le Comité est d'avis que l'augmentation de la présence des femmes pour que celles-ci atteignent une masse critique dans le secteur de la construction constituerait un rempart essentiel pour contrer l'omniprésence des violences à caractère sexuel dans ce secteur.

✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 65 :

Le Comité recommande qu'une consultation soit menée auprès des parties prenantes sur l'opportunité d'imposer une obligation contractuelle au sujet de la présence des femmes dans le secteur, qu'il s'agisse de chantiers R-20 ou non.

Il s'agirait, pour les contrats octroyés par un organisme public au sens de la *Loi sur les contrats des organismes publics*⁸⁴⁶ (LCOP), d'assujettir l'obtention d'un tel contrat à l'embauche d'une certaine proportion de travailleuses. Cette recommandation fait d'ailleurs écho à la mesure 17 du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes, lequel se fixe notamment pour objectif de proposer des modifications au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics*⁸⁴⁷ afin d'y inclure une section relative au Programme d'obligation contractuelle.

La durée limitée et variable de l'intervention d'un employeur et des personnes à son emploi sur un chantier constitue aussi un défi évident à la réalisation d'une « justice corrective », qu'il

⁸⁴³ Art 44 Loi R-20; *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, RLRQ c R-20, r 14.1, arts 7, 9 et 13.

⁸⁴⁴ Martin St-Arnaud et Pier-Luc Bilodeau, « L'encadrement des intermédiaires de l'emploi dans la construction québécoise : des bureaux de placement syndicaux au *Carnet référence construction* » *Canadian Labour and Employment Law Journal* (à paraître).

⁸⁴⁵

En

ligne :

www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/construction/ServiceReferenceMDO/RA_ref-mdo-construction-2021_MTESS.pdf.

⁸⁴⁶ RLRQ c C-65.1.

⁸⁴⁷ RLRQ c C-65.1, r 5.

s'agisse de recours légaux ou de griefs déposés en vertu d'une convention collective⁸⁴⁸. Enfin, l'intervention de l'inspecteur, qu'il s'agisse de la CNESST ou de la CCQ, est ardue compte tenu du nombre de chantiers sur le territoire et de la dispersion géographique. Bien que l'ensemble des personnes salariées soient syndiquées, la quasi-absence de règles d'ancienneté dans les conventions collectives de la construction, à l'exception du secteur résidentiel⁸⁴⁹ et de certains métiers, dans des conditions particulières⁸⁵⁰, constitue un obstacle supplémentaire.

Par ailleurs, contrairement à d'autres secteurs d'activité, où un employeur unique porte l'ensemble des obligations contractuelles, conventionnelles, réglementaires et légales, la réalisation d'un projet de construction est marquée par la répartition de ces responsabilités entre un plus ou moins grand nombre d'intervenants⁸⁵¹. Dans le secteur de la construction, les responsabilités qui incombent à l'employeur et au maître d'œuvre font l'objet d'un encadrement légal particulier en matière de santé et de sécurité du travail ainsi que de créances salariales. En effet, il convient de souligner que l'article 54 de la Loi R-20 prévoit que « le salaire dû par un sous-entrepreneur est une obligation solidaire entre ce sous-entrepreneur et l'entrepreneur avec qui il a contracté, et entre ce sous-entrepreneur, le sous-entrepreneur avec qui il a contracté, l'entrepreneur et tout sous-entrepreneur intermédiaire »⁸⁵². Cette solidarité en matière de créance salariale fait écho à d'autres dispositions similaires contenues dans la *Loi sur les normes*⁸⁵³ et dans la *Loi sur les décrets de convention collective*⁸⁵⁴. L'article 196 LSST prévoit également une responsabilité conjointe en ce que le maître d'œuvre doit respecter au même titre que l'employeur les obligations imposées à l'employeur par la LSST et ses règlements.

Lors des consultations publiques, certain-es intervenant-es patronaux et syndicaux ont invoqué une éventuelle responsabilité du maître-d'œuvre à cet égard, sans toutefois en spécifier l'étendue précise. Du point de vue des groupes rencontrés, il est également primordial que l'ensemble des acteurs concernés comprennent⁸⁵⁵ l'étendue et les effets des violences à caractère sexuel afin

⁸⁴⁸ Québec, Conseil du statut de la femme, *Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction*, Montréal, CSF, 2013, aux pp 62-63. Voir également Louis Le Bel, « Situation de l'arbitrage dans l'industrie de la construction » dans Québec, Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction, *Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction – Recueil des annexes*, Québec, Éditeur officiel, 1975, à la p 333.

⁸⁴⁹ APCHQ, et CSD-Construction, CSN-Construction, CPQMCI, FTQ-Construction et Syndicat québécois de la construction, *Convention collective 2021-2025 - Secteur génie civil et voirie (industrie de la construction, Loi R-20)*, art 15.09.

⁸⁵⁰ Voir notamment ACRGTQ, et CPQMCI, CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction et Syndicat québécois de la construction, *Convention collective 2021-2025 pour le secteur résidentiel de l'industrie de la construction*, arts 12.04 - 12.06.

⁸⁵¹ Voir le rapport du Pr Pier-Luc Bilodeau, à l'Annexe M du présent rapport.

⁸⁵² Cet article prévoit également que « Lorsque l'employeur est titulaire de la licence requise en vertu de la *Loi sur le bâtiment* (chapitre B-1.1), cette solidarité prend fin six mois après la fin des travaux exécutés par cet employeur, à moins que le salarié n'ait déposé, auprès de la Commission, une plainte relative à son salaire, qu'une action civile n'ait été intentée, ou qu'une réclamation n'ait été transmise par la Commission suivant le troisième alinéa du paragraphe 1^o de l'article 122 avant l'expiration de ce délai.

Cette solidarité s'étend aussi au client qui a contracté directement ou par intermédiaire avec un entrepreneur qui n'est pas titulaire de la licence requise en vertu de la Loi sur le bâtiment, à l'égard du salaire dû par cet entrepreneur et par chacun de ses sous-entrepreneurs. »

⁸⁵³ Art 95 LNT.

⁸⁵⁴ RLRQ c D-2, art 14.

⁸⁵⁵ Les représentant-es du patronat ont beaucoup insisté sur l'importance de la formation et de l'information obligatoires pour les employeurs et pour les travailleuses et travailleurs (de même que la

qu'ils et elles puissent réagir rapidement et convenablement, dans le but d'éviter des situations où des manifestations de violence à caractère sexuel sont banalisées, et traitées par l'employeur et par le syndicat comme étant de simples « mauvaises blagues »⁸⁵⁶.

Il n'en demeure pas moins qu'hormis les créances salariales et la LSST, les obligations conventionnelles, contenues aux conventions collectives sectorielles auxquelles doivent se conformer tous les employeurs faisant effectuer des travaux dans le champ d'application de la Loi R-20, n'incombent qu'à l'employeur. Or, en matière de violence à caractère sexuel, le rôle de l'entrepreneur est susceptible d'être central, le harcèlement pouvant émaner d'une diversité de personnes intervenant, régulièrement ou ponctuellement, sur le chantier sous sa responsabilité.

Le Comité estime qu'il est indispensable d'inciter l'entrepreneur à mettre les travailleuses et travailleurs sur le chantier de construction à l'abri de la violence à caractère sexuel. Pour ce faire, il importe de responsabiliser celui-ci.

Pour les chantiers R-20, nous estimons que les obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT devraient viser l'employeur et l'entrepreneur de façon conjointe et solidaire. Dans l'affaire *Location de main-d'oeuvre Excellence inc.*, la Cour d'appel refusa de reconnaître le statut de coemployeur à l'entrepreneur, soulignant que la notion de coemployeur n'existe pas dans la Loi R-20⁸⁵⁷. Le Comité recommande ainsi de modifier l'article 62 de la Loi R-20 afin de reconnaître le statut de coemployeur à l'entrepreneur en matière de harcèlement psychologique. Ce faisant, l'employeur et l'entrepreneur pourraient être tenus conjointement et solidairement responsables des obligations prévues à l'article 81.19 LNT.

C'est par ailleurs à dessein que le Comité étend cette recommandation à l'ensemble des recours en matière de harcèlement psychologique. Dans plusieurs cas de figure, les lignes entre le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel sont poreuses. Dans plusieurs cas, des manifestations de harcèlement psychologique « classique » surviennent après une manifestation de harcèlement psychologique à caractère sexuel. Il serait hasardeux que cette recommandation vise uniquement le harcèlement psychologique à caractère sexuel

✓ Réparer les torts causés

RECOMMANDATION # 66 :

Le Comité recommande que l'article 62 de la Loi R-20 soit modifié afin qu'en matière de harcèlement psychologique, l'entrepreneur puisse être reconnu comme un coemployeur. Ce faisant, l'employeur et l'entrepreneur pourraient être tenus conjointement et solidairement responsables des obligations prévues à l'article 81.19 LNT.

création d'un guichet unique pour simplifier les recours des personnes victimes), alors que les représentant-es des syndicats et des personnes victimes misaient en plus sur une augmentation des ressources octroyées à l'inspectorat ainsi que sur des sanctions plus efficaces contre les harceleurs et contre les employeurs qui n'agissent pas pour prévenir ou faire cesser les violences à caractère sexuel.

⁸⁵⁶ ATF, *supra* note 476, à la p 4.

⁸⁵⁷ *Location de main-d'œuvre Excellence inc c Commission de la construction du Québec*, 2008 QCCA 999. Voir également *Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité (FIPOE) et Énercor Électrique inc*, 2021 QCTA 503.

Pour s'assurer que des mesures préventives tenant compte de la spécificité du harcèlement sexuel soient prises sur les chantiers de construction, le Comité recommande de singulariser l'obligation de prévention en matière de violence à caractère sexuel en rendant explicite l'obligation du maître d'œuvre à ce sujet.

✓ *Outiller les milieux de travail*

RECOMMANDATION # 67 :

Le Comité recommande la modification de l'article 196 LSST par l'ajout d'un second alinéa:

196. Le maître d'œuvre doit respecter au même titre que l'employeur les obligations imposées à l'employeur par la présente loi et les règlements notamment prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur de la construction.

Le maître d'œuvre doit notamment prendre des mesures spécifiques pour assurer la protection du travailleur de la construction exposé sur les lieux de travail à une situation de violence à caractère sexuel.

D'une part, sur les chantiers de construction, la violence à caractère sexuel représente un risque susceptible de mettre en péril la santé et la sécurité notamment des travailleuses. D'autre part, les exigences élevées d'intégrité auxquelles le public est en droit de s'attendre d'une partie à un contrat public doivent aussi porter sur l'intégrité personnelle et professionnelle en matière de violence à caractère sexuel.

RECOMMANDATION # 68 :

Le Comité recommande que la LCOP soit modifiée afin que l'Autorité des marchés publics dispose de la possibilité de refuser à une entreprise de lui accorder ou de lui renouveler une autorisation ou révoquer une autorisation si celle-ci a été déclarée coupable d'une infraction en vertu de l'article 237 LSST en lien avec l'article 196 LSST, deuxième alinéa, tel que modifié. Cette approche serait conforme à la finalité de la LCOP, qui prévoit que toute entreprise partie à un contrat public ou à un sous-contrat public doit satisfaire aux exigences élevées d'intégrité auxquelles le public est en droit de s'attendre d'une partie à un tel contrat⁸⁵⁸. Rappelons que la LCOP a été modifiée dans la foulée de l'adoption, le 7 décembre 2012, de la *Loi sur l'intégrité en matière de contrats publics*⁸⁵⁹.

Comme mentionné plus tôt, l'article 26 de la Loi R-20 prévoit qu'une personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, d'une infraction criminelle évoquée dans cet article ou encore d'un complot pour commettre ces infractions ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association syndicale ou de personnes salariées, d'employeurs ou d'entrepreneurs. Elle ne pourra pas plus être élue ou nommée déléguée de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la CCQ ou d'un comité formé en application de la Loi R-20.

RECOMMANDATION # 69 :

Le Comité recommande que l'article 26 de la Loi R-20 soit modifié afin que l'agression à caractère sexuel soit ajoutée aux infractions énumérées à l'article 26 de la Loi R-20.

En complément avec la modification proposée à la LCOP, cette modification aurait pour effet de contrer l'impunité des personnes commettant des violences à caractère sexuel ainsi que de reconnaître le caractère grave et la nature spécifique de ces violences. Ainsi, autant une condamnation pour les infractions criminelles dont les femmes sont susceptibles d'être victimes qu'une condamnation pour les infractions qui sont souvent commises dans un contexte de violence entre hommes pourrait servir à disqualifier une personne d'une fonction de direction ou de représentation ou d'un autre poste de responsabilité.

⁸⁵⁸ Art 21.1 LCOP.

⁸⁵⁹ LQ 2012 c 25.

Partie 6 : Les problématiques émergentes : les clauses de non-divulgation et le recours en diffamation

« Tant d'enjeux, juridiques, politiques, éthiques, notamment, s'entrechoquent dans les appels d'air créés par les dénonciations, qu'il est difficile de n'ouvrir qu'une seule porte et de garder les autres fermées. »⁸⁶⁰

Table des matières

Section 6.1 Les clauses de non-divulgation	280
Section 6.2 Les poursuites en diffamation	286

Tout comme la reconnaissance sociale de l'inacceptabilité du harcèlement sexuel a été intimement liée à la reconnaissance d'un recours en la matière, de nos jours, de chaudes luttes se profilent dans la sphère juridique sur des enjeux reliés aux dénonciations du harcèlement sexuel. Dans cette section, nous traitons de deux enjeux juridiques qui ont émergé dans la foulée des mouvements #MoiAussi, soit les clauses de non-divulgation (6.1) et les poursuites en diffamation (6.2).

⁸⁶⁰ Edith Brunette, « Prendre soin des paroles effacées » (2021) 332 Revue Liberté 25, en ligne : revueliberte.ca/article/1615/prendre-soin-des-paroles-effacees.

Section 6.1 Les clauses de non-divulgation

Nous avons vu que plusieurs dossiers de plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel se règlent par des ententes entre les parties. Dans plusieurs cas, ces ententes surviennent dans le cadre de médiations se déroulant sous l'égide de la CNESST-NT ou de conciliations organisées par le Tribunal administratif du travail (TAT). Une majorité de dossiers de plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel se règlent ainsi à la CNESST-NT⁸⁶¹.

Or, la quasi-totalité des règlements comprennent une quittance, soit une clause dans laquelle la personne victime reconnaît avoir reçu toutes les sommes qui lui sont dues⁸⁶². Ces ententes sont également presque toujours dotées d'une clause de non-divulgation visant à assurer le caractère confidentiel de l'entente. À titre d'exemple, celle qui suit est tirée d'un règlement conclu sous l'égide du TAT :

Les Parties conviennent qu'il est une considération essentielle de la présente transaction que son contenu ainsi que les renseignements, propos et discussions ayant conduit à la conclusion de celle-ci soient gardés confidentiels et en conséquence, chacune convient de prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'assurer cette confidentialité. Cette clause exclut toute divulgation faite aux autorités gouvernementales, conseillers légaux et financiers. Les parties demandent au TAT de déclarer la présente entente confidentielle.

Enfin, la clause suivante est tirée d'un règlement conclu sous l'égide du service de médiation de la CNESST-NT :

Les parties s'engagent à préserver le caractère confidentiel de la présente entente et les discussions ayant mené à celle-ci à moins d'y être contraintes par une loi ou par une consultation auprès de conseillers légaux ou financiers. Conséquemment, nulle mention ne devra paraître dans les réseaux sociaux ou ailleurs.

Plus particulièrement, en cas de questionnement par un tiers [sic] sur l'issue [sic] de la plainte déposée par le salarié au dossier XXXXXX, les parties s'engagent à répondre que le dossier a été réglé à leur satisfaction et que le contenu de l'entente est confidentiel.

⁸⁶¹ Comme mentionné dans la section 2.3 du présent rapport, nous avons consulté 72 dossiers (sur les 125 dossiers fermés en 2021 par la CNESST-NT) dans lesquels une entente entre les parties était ainsi survenues.

⁸⁶² Voici un exemple d'une quittance tirée d'un règlement conclu sous l'égide du TAT : « En contrepartie de ce qui précède, l'employé donne quittance complète, finale et définitive à l'employeur, ses divisions, filiales, leurs administrateurs, officiers, dirigeants, mandataires, assureurs, employés ou représentants respectifs à l'égard de tout droit, action, plainte, réclamation, cause d'action, dommage, demande ou recours de quelque nature que ce soit, découlant de l'emploi, du lien d'emploi et de la fin de celui-ci, plus particulièrement la plainte à la CNESST portant le numéro XXX, y incluant pour toute forme de droit ou de dommage quel qu'en soit la nature, que ce soit en vertu de la Charte québécoise des droits de la personne, du Code civil du Québec, de toute autre loi ou de toute entente antérieure entre les parties. »

Autant lors de la consultation menée par le Comité que dans le cadre des *focus groups*, il est ressorti que les clauses de non-divulgaration sont considérées comme une condition *sine qua non* de la négociation d'un règlement.

Cette situation est problématique à plusieurs égards, entre autres parce qu'en matière de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel, le *silencing*, ou le fait d'obliger la personne victime à se taire⁸⁶³, peut être perçu comme faisant partie intégrante de la domination exercée sur elle. De façon corollaire, 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 victimes⁸⁶⁴ :

L'abus sexuel bâillonne socialement les victimes par la violation elle-même... Lorsque l'État ferme également un espace légitime pour dénoncer et rectifier la victimisation, il scelle ce secret et renforce ce silence. Le préjudice de ce processus, qui exclut totalement le droit de parole, devient alors un tout.⁸⁶⁵

Les clauses de non-divulgaration soulèvent des interrogations sur les plans individuel et collectif mais aussi en matière de politiques publiques⁸⁶⁶. Sur le plan individuel, il importe de prendre acte du besoin qu'ont certaines personnes victimes de prendre la parole sur les événements, et ce, pour cheminer dans leur guérison et se reconstruire. Lors de la consultation menée par le Comité, nous avons entendu un témoignage éloquent à ce sujet.

Sur le plan collectif, le fait que le contenu des ententes conclues ne puisse être divulgué empêche d'autres personnes victimes de semblables violences d'apprécier le dédommagement auquel elles pourraient avoir droit dans la foulée d'une telle entente⁸⁶⁷. Plus encore, il empêche les personnes victimes de pouvoir partager leur expérience avec d'autres, ce qui contribuerait à briser les tabous qui existent encore en matière de harcèlement sexuel.

Finalement, dans certains cas, les clauses de non-divulgaration sont susceptibles de compromettre la prévention des risques en matière de violence à caractère sexuel. En effet, la littérature souligne que les auteurs de harcèlement sexuel sont souvent des récidivistes⁸⁶⁸. Si le harcèlement sexuel ou les agressions à caractère sexuel sont l'objet d'ententes accompagnées de clauses de non-divulgaration étanches, les milieux de travail (actuels ou futurs) où agissent les auteurs de ces violences demeurent des endroits à risque pour d'autres victimes potentielles⁸⁶⁹. Dans le secteur

⁸⁶³ Voir entre autres Barmes, *supra* note 587.

⁸⁶⁴ Julie Macfarlane, "How a Good Idea Became a Bad Idea: Universities and the Use of Non-Disclosure Agreements in Terminations for Sexual Misconduct" (2020) 21:2 *Cardozo J Conflict Resol* 361.

⁸⁶⁵ Catherine MacKinnon, *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, 1987, aux pp 103 et 104 (nous traduisons).

⁸⁶⁶ Errico Urbani, Dominic Roux et Marie-Josée Legault, « Les effets de l'institutionnalisation d'une culture de règlement à l'amiable des conflits de travail au Québec sur l'accès à la justice et l'effectivité du droit du travail » (2014) 1 *Revue de Droit comparé du Travail et de la Sécurité sociale* 80.

⁸⁶⁷ Ou encore, aux candidat-es potentiel-es de savoir quels employeurs offrent un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel : Jason Sockin, Aaron J Sojourner et Evan Starr, « Non-Disclosure Agreements and Externalities from Silence » (2021) *SSRN Journal*, en ligne : www.ssrn.com/abstract=3900285; Svenja Dube and Chenqi Zu, "The Disciplinary Effect of Social Media: Evidence from Firms' Responses to Glassdoor Reviews" (2021) 59:5 *Journal of Accounting Research* 1783, en ligne : onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1475-679X.12393?af=R.

⁸⁶⁸ Hemel et Shapiro Lund, *supra* note 57.

⁸⁶⁹ Voir notamment à ce sujet Barmes, *supra* note 587.

de l'enseignement ou des soins de santé, cet enjeu se pose de façon particulièrement aiguë, alors que le risque posé concerne les collègues, mais aussi les élèves, les patient-es ou d'autres tiers à la relation d'emploi. Ainsi, lorsque des auteurs des violences ont récidivé dans de nouveaux milieux de travail, les nouvelles personnes victimes ont poursuivi les anciens employeurs des auteurs de violence, lesquels ont prétendu, généralement sans succès, avoir été contraints à ne rien divulguer des actes de violence antérieurs en raison d'une clause de non-divulgence. D'autres litiges sont survenus lorsque des personnes n'ont pas respecté des clauses de non-divulgence et ont été poursuivies par l'auteur du harcèlement ou de l'agression sous prétexte qu'il se prétendait protégé par la clause de non-divulgence comprise dans une entente⁸⁷⁰.

Dans le sillon des mouvements #MoiAussi, une campagne globale contre le recours systématique à des clauses de non-divulgence dans les ententes conclues à la suite de violences à caractère sexuel a pris naissance : *Can't Buy My Silence*⁸⁷¹. Au cours des travaux du Comité, une vague de nouvelles mesures législatives allant dans ce sens s'est mise à déferler dans plusieurs provinces. Ainsi, au Canada, en mai 2022, une loi encadrant le recours aux clauses de non-divulgence en matière de harcèlement sexuel et de discrimination⁸⁷² est entrée en vigueur à l'Île-du-Prince-Édouard. Le 7 avril 2022, un projet de loi semblable a été déposé à la législature de la Nouvelle-Écosse⁸⁷³. En novembre 2022, au Manitoba, un projet de loi sur les clauses de non-divulgence en matière de harcèlement sexuel et de discrimination est mort au feuillet⁸⁷⁴, mais fera l'objet d'une étude par la Manitoba Law Reform Commission⁸⁷⁵. Le 27 octobre 2022, cette fois-ci dans le contexte d'une intervention sectorielle, un projet de loi ontarien sur les établissements d'enseignement post-secondaires a été déposé, lequel inclut des dispositions interdisant le recours à des clauses de non-divulgence dans les ententes conclues avec un membre du personnel ayant été reconnu responsable d'abus sexuels à l'égard d'un-e étudiant-e ou d'un membre du personnel⁸⁷⁶. Dans ce même sillon, on anticipe sous peu le dépôt d'un projet de loi au Sénat canadien visant à encadrer strictement le recours aux clauses de non-divulgence par des organismes de juridiction fédérale⁸⁷⁷. Ailleurs dans le monde, l'Irlande, le Pays de Galles et le

⁸⁷⁰ Voir notamment *MacFarlane v Canadian Universities Reciprocal Insurance Exchange*, 2019 ONSC 4631.

Voir généralement Macfarlane, *supra* note 864.

⁸⁷¹ En ligne : www.cantbuymysilence.com/.

⁸⁷² Bill No.118, *Non-disclosure Agreements Act of Prince Edward Island*, 2nd sess, 66th General Assembly, PEI, 2021, c 51 (sanctionnée le 17 novembre 2021), en ligne : docs.assembly.pe.ca/download/dms?objectId=9e65eec9-3f80-479b-acf2-c5a00b121d44&fileName=bill-118.pdf.

⁸⁷³ *Non-disclosure Agreements Act – Bill 144*, Nova Scotia Legislature, 64th Assembly, 1st sess, en ligne : nslegislature.ca/legislative-business/bills-statutes/bills/assembly-64-session-1/bill-144.

⁸⁷⁴ Bill 225, *The Non-Disclosure Agreements Act*, Manitoba, 4th sess, 42nd legis, (défait en novembre 2022) en ligne : www.codifylaws.com/canada-bill-details/bill-225-the-non-disclosure-agreements-act-manitoba-bill/r/rect0I9HCrNSfFBmq.

⁸⁷⁵ Ian Froese, "People silenced by non-disclosure agreements speak out at hearings for Manitoba Liberal bill", *CBC News* (3 novembre 2022) en ligne : www.cbc.ca/news/canada/manitoba/manitoba-liberal-bill-non-disclosure-agreement-1.6638893.

⁸⁷⁶ Bill 26, *An Act to amend various Acts in respect of post-secondary education*, Assemblée législative de l'Ontario, 1^{re} sess, 43^e lég, en ligne : www.ola.org/sites/default/files/node-files/bill/document/pdf/2022/2022-10/b026_e.pdf.

⁸⁷⁷ « Nous nous attendons à ce que la sénatrice Marilou McPhedran dépose, dans les mois à venir, un projet de loi au Sénat visant à interdire les clauses de non-divulgence pour certaines organisations relevant de la juridiction fédérale » (nous traduisons) : Zahra Vaid et Elizabeth Grace, « Prohibitions on Non-Disclosure Agreements in Canada : PEI, Ontario, and Beyond », *Lerners Lawyers* (17 novembre 2022), en ligne :

Royaume-Uni, une pléthore d'états américains et le gouvernement américain fédéral lui-même débattent de projets de loi ou ont adopté des lois encadrant le recours aux clauses de non-divulgence en matière de violence à caractère sexuel et de discrimination⁸⁷⁸.

Qu'en est-il au Québec? Le point de départ du Comité sur la question des clauses de non-divulgence est qu'il est important de maintenir un espace pour des modes de règlement des litiges ne se soldant pas nécessairement par une décision d'un tribunal de justice et ainsi, « to create space for creative problem solving outside the win/lose options of litigation »⁸⁷⁹. Les personnes victimes peuvent avoir des besoins variés. Certaines pourraient vouloir une clause de non-divulgence étanche⁸⁸⁰; d'autres pourraient préférer une clause stipulant que leur identité demeure confidentielle tout en souhaitant que le contenu de l'entente soit public⁸⁸¹.

Par conséquent, le Comité ne préconise pas une approche qui interdise de façon catégorique les clauses de non-divulgence. Le Comité ne trouve pas plus acceptable qu'une telle clause soit un automatisme, s'apparentant à bien des égards à une « clause d'adhésion » figurant dans toute entente conclue dans la foulée d'un litige intervenant à la suite de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Les clauses de non-divulgence sont également susceptibles de compromettre la prévention des risques de violence à caractère sexuel, notamment lorsque l'auteur du harcèlement est demeuré dans son poste ou occupe un nouveau poste dans lequel il pourrait récidiver. Ce cas de figure soulève en soi plusieurs questions quant à la portée des clauses de non-divulgence comme celles que nous avons reproduites plus haut. Plus particulièrement, la clause de non-divulgence comprise dans l'entente empêche-t-elle la personne victime de signaler le risque posé par le harceleur ou l'agresseur à l'employeur, au nouvel employeur du harceleur ou de l'agresseur, ou à la CNESST?

D'emblée, compte tenu du caractère d'ordre public dit de *direction* de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁸⁸² (LSST) (voir la section 3.2 de ce rapport), même si une entente contient les clauses reproduites plus haut, cela ne pourra jamais empêcher un travailleur ou une travailleuse

lernalpersonalinjury.ca/blogs/prohibitions-on-non-disclosure-agreements-in-canada-pei-ontario-and-beyond/.

⁸⁷⁸ Can't Buy My Silence, *International NDA Legislation Overview*, en ligne: www.cantbuymysilence.com/media/files/1665542093international-nda-legislation-overview.pdf. Voir aussi Mushu Huang, "Legislative Responses to the Use of Non-Disclosure Agreement Regarding Workplace Sexual Misconduct Claims: From Information Transparency to Systematic Protection" (2019) Law School Student Scholarship 1023.

⁸⁷⁹ Cette citation provient de l'une des fondatrices du mouvement *Can't Buy My Silence* : Julie Macfarlane, *supra* note 864, 378.

⁸⁸⁰ Selon une autrice britannique, "the shame and career risk attached to people who experience and complain of ill treatment (not alleged wrongdoers) mean claimants themselves often need the protection of NDAs in settlements ": Barmes, *supra* note 587 (citation tirée du résumé de l'article).

⁸⁸¹ Une autrice américaine souligne, par ailleurs, que la plupart des clauses de confidentialité empêchent la divulgation d'informations relatives à l'employeur, mais encadrent beaucoup moins bien les informations pouvant être divulguées par rapport à la personne victime : Minna J Kotkin, « Reconsidering Confidential Settlements in the #MeToo Era » (2020) 54 *University of San Francisco Law Review* 517, en ligne : ssrn.com/abstract=3673223 . Voir aussi Nico Bernardi, « Silence Can Be Golden: The Benefits That Confidentiality Clauses Can Bring Survivors Seeking Settlement » (2021) 33:1 *Canadian Journal of Women and the Law* 1.

⁸⁸² RLRQ c S-2.1.

de signaler une situation dangereuse auprès de la CNESST, puisqu'une telle interdiction irait à l'encontre des articles 2, 4 et 51(16) de la LSST. La clause d'une entente qui comprendrait une telle injonction serait donc nulle de nullité absolue (art 4 LSST); la clause serait réputée n'avoir jamais existé et ne pourrait être opposée à la personne victime. Cela dit, il nous semble important que cette règle soit expressément mentionnée dans la LSST afin de la publiciser auprès des parties et, tout particulièrement, des personnes victimes.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Outils les milieux de travail*

RECOMMANDATION # 70 :

Pour s'assurer que les transactions conclues à la suite de la violence à caractère sexuel survenue dans le cadre du travail ne puissent avoir pour effet d'empêcher des signalements permettant de protéger des travailleuses et travailleurs exposés à la violence à caractère sexuel sur les lieux de travail, le Comité recommande que la disposition suivante soit ajoutée 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.

Quant au fait qu'une clause de non-divulgence à large portée et de durée indéterminée soit systématiquement incluse dans toutes les ententes, nous sommes d'avis qu'il importe de réviser le caractère indéterminé de celle-ci.

- ✓ *Outils les milieux de travail*
- ✓ *Éviter la victimisation secondaire*

RECOMMANDATION # 71 :

Le Comité recommande d'ajouter la disposition suivante à la LNT, ainsi que la mention à l'article 81.20 LNT selon laquelle cette disposition est réputée faire partie intégrante de toute convention collective et entente collective (LSA) :

123.17 Lorsqu'une entente conclue entre les parties à la suite d'une plainte pour harcèlement psychologique 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.

Une telle mesure ne viserait que les ententes conclues à la suite d'un recours en vertu de l'article 123.6 LNT (plainte ou grief pour harcèlement psychologique). Or, des recours peuvent également être intentés en vertu de la Charte à la CDPDJ (voir section 2.1 du présent rapport) ou devant les tribunaux de première instance qui entendent des causes en matière civile. L'encadrement des clauses de non-divulgence dans les ententes conclues pour régler les litiges à la suite de violence à caractère sexuel dans des sphères autres que le travail est complexe et dépasse le mandat du Comité. Conformément à notre mandat, nous avons privilégié des pistes de solution à l'intérieur de l'enceinte du droit du travail. Nous invitons le gouvernement à entamer une réflexion quant à la pertinence de mener une étude sur l'opportunité d'encadrer le recours à des clauses de non-divulgence lors de la conclusion d'ententes pour prévenir ou mettre fin à un litige en matière de violence à caractère sexuel dans toutes les sphères de la société.

Finalement, cette dernière recommandation va de pair avec celle prévoyant le droit, pour les personnes salariées non syndiquées, de bénéficier de conseils juridiques indépendants avant de conclure une entente mettant fin à leur plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel sous l'égide du service de médiation de la CNESST (voir la Recommandation n° 27 à la section 2.3 du présent rapport). L'ensemble de ces recommandations vise à faire en sorte que les personnes victimes obtiennent des règlements à la hauteur des torts que le harcèlement sexuel leur a occasionnés et reflètent leurs préférences en matière de non-divulgence, tout en tenant compte de l'intérêt public que d'autres victimes potentielles soient protégées de l'auteur du harcèlement.

Section 6.2 Les poursuites en diffamation

Notre collecte de données auprès de la CDPDJ et de la CNESST nous a permis de constater que certaines personnes plaignantes ont été menacées de poursuite, ou, plus rarement, ont réellement été poursuivies par le mis en cause dans la foulée d'une dénonciation du harcèlement sexuel. Bien qu'il soit très difficile de quantifier le phénomène⁸⁸³, dans le but d'apporter des pistes de solutions globales pour mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail, le Comité s'est penché sur ce phénomène. La diffamation « consiste dans la communication de propos ou d'écrits qui font perdre l'estime ou la considération de quelqu'un ou qui, encore, suscite à son égard des sentiments défavorables ou désagréables »⁸⁸⁴. La forme d'une affirmation jugée diffamatoire peut être autant orale qu'écrite.

Plus particulièrement, comme nous l'avons déjà vu dans la section 5.1 du présent rapport, en 2017, dans la foulée des mouvements #MoiAussi, plusieurs personnalités du milieu des arts au Québec ont été accusées publiquement d'agression sexuelle dont Jon Rafman, Gilbert Rozon et Éric Salvail⁸⁸⁵. Trois ans plus tard, en juillet 2020, une nouvelle vague de dénonciations #MoiAussi envahit les réseaux sociaux⁸⁸⁶ : sur Instagram et Facebook, les noms d'agresseurs allégués sont partagés et des pages consacrées à la dénonciation ont été créés⁸⁸⁷. Face à cette situation, plusieurs agresseurs allégués ont attaqué en justice leurs présumées victimes ainsi que les administratrices de ces groupes en raison des propos tenus à leur égard dans les médias⁸⁸⁸ :

Nous assistons donc à un déferlement de poursuites d'allure punitive, dans lesquelles le système judiciaire est saisi de façon à renverser les positions : la personne qui se présentait et se ressentait comme victime (ou survivante) est poursuivie comme agresseuse, coupable d'avoir atteint à la réputation de l'agresseur·euse présumé·e, devenu·e pour sa part « victime ».

À l'instar des mouvements #MoiAussi, les recours en diffamation intentés par les présumés auteurs de harcèlement sexuel contre les personnes victimes qui les dénoncent semblent eux aussi relever d'un phénomène mondial⁸⁸⁹. Au Québec, alors que ce phénomène visait d'abord des

⁸⁸³ Nous n'avons recensé aucune décision statuant sur de telles poursuites. Or, il semble que plusieurs poursuites sont intentées mais que ces dossiers se règlent.

⁸⁸⁴ *Radio-Canada et Monique Durand c Radio Sept-Îles*, [1994] RJQ 1811 (CA), à la p 1818, repris dans *Prud'homme c Prud'homme*, 2002 CSC 85, au para 33.

⁸⁸⁵ Voir Louise Leduc et Véronique Lauzon, « L'onde de choc #metoo » (2 janvier 2020), en ligne: [La Presse www.lapresse.ca/actualites/2020-01-02/l-onde-de-choc-metoo](http://www.lapresse.ca/actualites/2020-01-02/l-onde-de-choc-metoo).

⁸⁸⁶ Voir Marius, « Au Québec, le mois de juillet a été marqué par une vague de dénonciations qui remet le mouvement #metoo au centre de l'attention » (19 septembre 2020), en ligne: [Potiches lespotiches.com/monde/international/quebec-vague-denonciations-violences-sexistes-mouvement-metoo/](http://lespotiches.com/monde/international/quebec-vague-denonciations-violences-sexistes-mouvement-metoo/).

⁸⁸⁷ Voir notamment *victims_voices_quebec*, *victimsvoices.montreal*, *victims_voices_academia* et *victims_voices_restoration* Voir aussi AFP, « #MeToo secoue le Québec, des médias jusqu'au monde politique » (17 juillet 2020), en ligne: [The Huffington Post www.huffingtonpost.fr/entry/metoo-secoue-le-quebec-des-medias-jusquau-monde-politique_fr_5f116310c5b619afc40000c2](http://www.huffingtonpost.fr/entry/metoo-secoue-le-quebec-des-medias-jusquau-monde-politique_fr_5f116310c5b619afc40000c2).

⁸⁸⁸ Voir Emilie Clavel, « Dénonciations d'agressions sexuelles sur Instagram: qu'est-ce que la diffamation » (14 juillet 2020), en ligne: [The Huffington Post www.huffpost.com/archive/qc/entry/denonciation-agressions-sexuelles-instagram-diffamation_qc_5f087b24c5b63a72c340ee61](http://www.huffpost.com/archive/qc/entry/denonciation-agressions-sexuelles-instagram-diffamation_qc_5f087b24c5b63a72c340ee61).

⁸⁸⁹ Australian Human Rights Commission, *Respect@Work*, *supra* note 106, à la p 654.

dénonciations sur les réseaux sociaux et les médias notamment dans le domaine de la culture, aujourd'hui, il a migré, surgissant de plus en plus dans tous les milieux de travail.

Qui plus est, le gouvernement fédéral a récemment adopté le *Règlement sur la prévention de la violence et du harcèlement*⁸⁹⁰, lequel prévoit une nouvelle procédure de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel dont le harcèlement sexuel. À l'occasion des *focus groups*, nous avons entendu que lors d'enquêtes menées par l'employeur à la suite de plainte pour harcèlement sexuel dans le cadre de cette nouvelle procédure, il arrive que la personne visée par la plainte signifie des mises en demeure à la personne victime, à l'employeur et même aux témoins, brandissant la menace d'éventuelles poursuites en diffamation et créant des ondes de choc dans un milieu de travail déjà fort ébranlé. De façon semblable, au sein du milieu universitaire canadien dans la foulée des initiatives visant à encourager le signalement de harcèlement sexuel sur les campus, déjà en 2020, plus de vingt personnes étaient visées par des poursuites en diffamation à la suite de dénonciations de harcèlement sexuel⁸⁹¹. Dans la foulée de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*⁸⁹², des faits anecdotiques s'accumulent quant à la survenance d'un phénomène semblable.

Les personnes victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail qui choisissent de mobiliser des recours juridiques doivent pouvoir le faire sans crainte d'être poursuivies en diffamation, et elles méritent une protection accrue face à de tels recours. Une certaine protection pourrait être offerte dans l'enceinte même du droit du travail dans le cadre de la LSST; le Comité fait une recommandation en ce sens. Toutefois, comme nous l'avons déjà vu à la section 2.1 ainsi qu'à la section 5.1 de ce rapport, la LSST ne s'applique pas à toutes les personnes susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel dans le cadre du travail, par exemple, les personnes candidates à un emploi ou encore les artistes. Le Comité recommande donc aussi des mesures d'aménagement du régime de responsabilité civile visant à mieux protéger toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre de leur travail et qui ont intenté des recours.

La protection des acteurs de la prévention dans les milieux de travail (LSST)

Pour favoriser la prise de parole en matière de violence à caractère sexuel au travail et mettre à l'abri les employeurs qui agissent de bonne foi pour mettre fin à celle-ci, là où la LSST s'applique, il convient de mettre tous les acteurs de la prévention à l'abri de poursuites, notamment en diffamation.

Une immunité existe déjà pour la CNESST, les commissaires, les membres de son conseil d'administration, ses vice-présidents et fonctionnaires, qui ne peuvent être poursuivis en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions⁸⁹³. Il s'agit d'étendre cette

⁸⁹⁰ DORS/2020-130.

⁸⁹¹ Mandi Gray, *Cease and Desist/Cease or Resist? Civil Suits and Sexual Violence*, thèse de doctorat, York University, en ligne: yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/bitstream/handle/10315/38652/Gray_Mandi_M_2021_PhD.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

⁸⁹² RLRQ c P-22.1.

⁸⁹³ Art 161 LSST.

protection aux employeurs, aux personnes victimes et aux autres acteurs de la prévention en matière de violence à caractère sexuel.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 72 :

Pour favoriser la prise de parole en matière de violence à caractère sexuel au travail et mettre à l'abri les employeurs qui agissent de bonne foi pour mettre fin à celle-ci, ainsi que les personnes victimes qui font un signalement et d'autres acteurs de la prévention, le Comité recommande d'adopter une nouvelle disposition dans la LSST :

51.01 Une personne ne peut être poursuivie en justice en raison d'actes accomplis par elle de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, de ses droits ou de ses obligations à l'égard de la protection du travailleur exposé à une situation de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail.

Dans les contextes où la personne visée par une poursuite en diffamation n'est pas visée par la LSST, le Comité propose plutôt des aménagements au régime de responsabilité civile. Avant de les aborder, il convient d'exposer les grandes lignes du cadre juridique d'une poursuite pour diffamation.

Le cadre juridique de la poursuite en diffamation

D'abord, sur le plan juridique, il n'existe pas, au Québec, de recours particulier pour sanctionner la diffamation. La diffamation s'analyse en vertu des principes généraux de la responsabilité civile au sens de l'article 1457 CcQ et de l'article 4 de la Charte, qui protège le droit à la réputation. Un recours en diffamation se prescrit par un an selon l'article 2929 CcQ⁸⁹⁴. La partie demanderesse doit établir que la partie défenderesse a commis une faute au sens du droit civil québécois. Pour commettre une faute, une personne doit agir de manière malveillante (chercher à ridiculiser, à humilier, à exposer à la haine ou au mépris du public ou d'un groupe) ou négligente, c'est-à-dire sans volonté de nuire. Il est important de noter que contrairement au reste du Canada, il est possible, au Québec, de diffamer une personne alors même que les allégations faites sont véridiques. Par ailleurs, lorsqu'un sujet est considéré comme étant d'intérêt public, les propos diffamatoires sont alors plus facilement tolérés. Il n'y a pas de faute si les commentaires sont vrais et qu'ils sont d'intérêt public, comme c'est le cas lors de la dénonciation d'inconduites sexuelles⁸⁹⁵.

⁸⁹⁴ Art 2929 CcQ. L'action fondée sur une atteinte à la réputation se prescrit par un an, à compter du jour où la connaissance en fut acquise par la personne diffamée.

⁸⁹⁵ En 2021, dans la décision *Lehouillier-Dumas c Facebook inc*, 2021 QCCS 3524, la Cour supérieure a confirmé que les dénonciations sur les plateformes tels que « *Dis son nom* » ou « *Victims Voices* » relèvent de l'intérêt public lorsqu'elles sont véridiques. De telles pages auraient « permis d'engager un discours sociétal positif et nécessaire autour du nombre beaucoup trop élevé d'inconduites et d'agressions sexuelles ». Cela signifie que dans la mesure où elles sont véridiques, les dénonciations sur ses pages sont

Outre le fait que les propos sont véridiques et d'intérêt public, d'autres moyens de défense peuvent être invoqués par la personne poursuivie. Le fait que la poursuite en diffamation constitue un abus de procédure pourrait notamment être invoqué⁸⁹⁶. Toutefois, comme la Cour d'appel l'a récemment rappelé, la barre de l'abus de procédure est « haut placée »⁸⁹⁷. L'exigence de prudence en matière de demande en rejet pour abus de procédure fait en sorte que plusieurs poursuites en diffamation, même abusives, devront tout de même se rendre au mérite avant d'être rejetées⁸⁹⁸. Les délais judiciaires font en sorte que la personne victime de la poursuite abusive devra en subir le stress pendant de nombreuses années.

Qui plus est, dans les faits, même des menaces suffisent pour créer un effet de refroidissement sérieux sur la dénonciation du harcèlement sexuel⁸⁹⁹, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de personnalités publiques ou de dossiers susceptibles d'être médiatisés. Ainsi, pour limiter l'effet de refroidissement que le spectre d'une poursuite en diffamation est susceptible d'avoir sur les personnes victimes, le Comité propose deux aménagements à la procédure associée à une poursuite en diffamation dans le cadre du régime de responsabilité civile.

d'intérêt public : « personne ne peut contester que la dénonciation de personnes ayant véritablement abusé d'autrui est d'intérêt public » (para 78).

⁸⁹⁶ Le cadre législatif québécois encadrant l'abus de procédure est prévu aux articles 51 à 56 du *Code de procédure civile* (RLRQ c C-25.01). L'abus de procédure est défini par le *Code de procédure civile* comme étant un acte de procédure « manifestement mal fondé, frivole ou dilatoire, ou d'un comportement vexatoire ou quérulent » (art 51 al 2). Dans certains cas, l'abus de procédure prend la forme d'une poursuite-bâillon. Une telle poursuite a pour effet de « nuire à autrui » ou encore de « de limiter la liberté d'expression d'autrui dans le contexte de débats publics » (art 51 al 2).

⁸⁹⁷ *Biron c 150 Marchand Holdings inc*, 2020 QCCA 1537, au para 126. Au Québec, nous n'avons recensé qu'une décision dans laquelle le tribunal rejette l'action spécifiquement pour cause de poursuite-bâillon opposant une personne ayant commis des violences à caractère sexuel et la personne victime. Il s'agit de l'affaire *Richard c JD* 2013 QCCS 7056, confirmé par la Cour d'appel dans *Richard c JD*, 2015 QCCA 3, où le demandeur (un policier) poursuit son ancienne conjointe de même que deux collègues et la Ville de Québec, suivant son acquittement des accusations criminelles qui avaient été déposées contre lui. Le juge, après une analyse minutieuse de la preuve au dossier et des interrogatoires préalables, arrive à la conclusion que la poursuite du demandeur est abusive et qu'elle doit être rejetée pour cette raison. Nous avons identifié une autre décision où le tribunal concluait à l'abus dans un dossier lié à des violences à caractère sexuel, mais sans référer à la poursuite-bâillon directement : voir *Chetty c Attorney General of Canada*, 2022 QCCS 1167.

⁸⁹⁸ Des changements législatifs introduits en 2020 permettent désormais au tribunal de rejeter une requête pour abus de procédure sur vu du dossier s'il est d'avis qu'elle n'a aucune chance de succès : art 52 al 2 *in fine* du *Code de procédure civile*. Selon un jugement récent de la Cour d'appel, ces dispositions accordent au juge un pouvoir discrétionnaire important. Ainsi, dans l'affaire *Snyder c Rozon*, 2022 QCCA 424, la Cour d'appel a refusé de réviser le jugement de la Cour supérieure ayant rejeté, sur le vu du dossier, une requête pour abus de procédure visant à faire rejeter la poursuite en diffamation intentée par Rozon, estimant qu'elle n'avait pas de chance raisonnable de succès (*Snyder c Rozon*, 2022 QCCA 424, au para 15). La Cour d'appel a considéré que le juge de première instance n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire de manière déraisonnable, précisant que les requérantes pourraient faire valoir leurs arguments lors de l'audition portant sur le fond du litige. Pour une critique du caractère discriminatoire envers les femmes du cadre juridique de la diffamation, voir Gray, *supra* note 891.

⁸⁹⁹ Comme mentionné par une personne lors de nos consultations publiques, si une personne victime est poursuivie pour 10 000\$ en diffamation alors qu'elle ne pourrait espérer recevoir que 5 000\$ en dommages moraux du tribunal si sa plainte est accueillie, elle aura vite le goût d'abandonner sa plainte!

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 73 :

Afin de limiter l'effet de refroidissement qu'une poursuite en diffamation est susceptible de produire sur la personne ayant déposé un recours en lien avec le harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel dans le contexte du travail, le Comité recommande que les procédures visant l'obtention de dommages et intérêts incluant punitifs intentées par la personne mise en cause et/ou l'employeur contre celle-ci soient suspendues, et ce, tant et aussi longtemps que les recours en lien avec le harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel dans le contexte du travail ne sont pas épuisés.

Une telle suspension pourrait être soulevée d'office et constituer une mesure de gestion de l'instance prévue à l'article 158 du *Code de procédure civile*.

- ✓ Réparer les torts occasionnés
- ✓ Réduire les risques de victimisation secondaire

RECOMMANDATION # 74 :

Advenant qu'à l'issue du recours de la personne victime, la poursuite civile en diffamation se poursuive, le Comité recommande que la personne victime ait accès à l'aide juridique, sans égard à ses revenus et actifs aux fins de l'admissibilité financière à l'aide juridique.

RECOMMANDATION # 75 :

Les poursuites civiles n'étant pas systématiquement couvertes par le régime d'aide juridique, le Comité recommande de modifier l'article 4.7(9) de la *Loi sur l'aide juridique*⁹⁰⁰ afin qu'il y soit clarifié qu'un mandat d'aide juridique peut être octroyé en cas de poursuite en diffamation faisant suite à une dénonciation faite dans le contexte de l'exercice d'un recours en lien avec la violence à caractère sexuel survenue dans le contexte du travail.

Dans un état de droit, la justice doit se faire devant les tribunaux, et non sur les réseaux sociaux. Ainsi, une protection accrue des personnes victimes de harcèlement sexuel face aux mesures de représailles dans la forme de poursuites pour diffamation ne pourra qu'encourager la mobilisation des recours formels en toute sérénité.

⁹⁰⁰ *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques*, RLRQ c A-14.

Partie 7 : Une réponse cohérente et adaptée en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail

« Il n'y a pas de justice sans accès à la justice. »⁹⁰¹

Table des matières

Section 7.1 Des services d'information et de soutien psychosocial.....	292
Section 7.2 L'accès à des conseils juridiques.....	295
Section 7.3 La formation	297
Section 7.4 La collecte de données	303
Section 7.5 Reddition de compte	306

Les recommandations du Comité n'ont pas été écrites à partir d'une page blanche. Le droit du travail s'est constitué en étapes successives et c'est dans le paysage législatif et institutionnel du droit du travail, lequel se caractérise par sa complexité, que nous devons inscrire les recommandations. Nous sommes donc confrontées au défi particulier de proposer des changements porteurs, tout en nous assurant que ceux-ci n'ajoutent pas une couche de complexité à une architecture juridique en droit du travail déjà fort encombrée. Or, c'est par une approche cohérente et adaptée en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel qu'il faut trouver un contrepoids à la complexité du droit du travail.

Une telle approche cohérente et adaptée doit comporter des services d'information et de soutien psychosocial (7.1), l'accès à des conseils juridiques (7.2), et la formation dans les milieux de travail, la formation des personnes chargées de la mise en œuvre du régime de la SST et qui interviennent auprès des personnes victimes à la CNESST, à la CDPDJ et au TAT, ainsi que la formation des décideurs (7.3). Finalement, la collecte systématique de données (7.4) ainsi que la mise en place de mesures de suivi à la suite de ce rapport (7.5) permettront de documenter l'état de la situation, les progrès réalisés et le chemin à parcourir pour mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

⁹⁰¹ La très honorable Beverley McLachlin, juge en chef à la Cour suprême du Canada de 2000 à 2017 : mclachlin.ca/fr/notre-travail.

Section 7.1 Des services d'information et de soutien psychosocial

Rappelons tout d'abord que le Rapport *Rebâtir la confiance* constate qu'en droit du travail, « [l]a pluralité des recours est déroutante pour les personnes victimes. Dans certains cas, elle peut même entraver l'accès à la justice »⁹⁰², d'où le mandat du Comité. Un rapport du MTESS paru en 2022 abonde dans le même sens, déclarant qu'« [i]l existe une pluralité de recours potentiels en matière de harcèlement psychologique et sexuel, ce qui peut engendrer de la confusion pour les victimes et les décourager à porter plainte »⁹⁰³. Constat maintes et maintes fois réitéré lors de la consultation, nous partageons l'avis émis dans la conclusion du Rapport du MTESS selon lequel « La complexité du processus et la méconnaissance des victimes à l'égard des divers recours font ressortir le besoin d'information pour les personnes plaignantes et... celui de coordination entre les différents organismes »⁹⁰⁴.

Or, le principal remède pour faire face à une somme irréductible de complexité en lien avec la pluralité de recours réside dans une offre solide d'information aux personnes victimes sur leurs droits et sur les recours disponibles. Selon nous, c'est à la CNESST qu'il revient de mettre sur pied un tel service d'information.

Au moment de sa mise en place, la CNESST a adopté comme image de marque la devise « Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail ». Derrière cette image d'unification, sauf de rares exceptions notamment documentées dans le présent rapport, les différentes Vice-présidences de la CNESST travaillent en silo. Pendant ce temps, les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel peinent à différencier les différents recours qu'elles peuvent tenter à la CNESST⁹⁰⁵. Nous sommes d'avis que la CNESST doit opérationnaliser sa propre devise en devenant véritablement cette porte d'entrée unique pour les services en matière de travail, en commençant par la question de l'information sur les droits et recours en matière de harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel⁹⁰⁶. Déjà, la CNESST a un devoir d'« élaborer et diffuser des documents d'information portant sur les normes du travail et mettre ceux-ci à la disposition de toute personne ou organisme intéressé, particulièrement les employeurs et les salariés » (art 39(3) LNT). Un devoir dont elle s'acquitte, entre autres, par le biais de son site Internet. De plus, que leur milieu soit syndiqué ou non syndiqué, les travailleuses et travailleurs ont droit « à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec [leur] travail et [leur] milieu de travail » (art 9(1) LSST). Il ne reste donc qu'un pas à faire pour centraliser les informations pertinentes en vertu des différentes lois administrées par la CNESST (LNT, LSST, LATMP) et les

⁹⁰² Rapport *Rebâtir la confiance*, à la p 159.

⁹⁰³ MTESS, *supra* note 15, à la p 24.

⁹⁰⁴ *Ibid.*

⁹⁰⁵ Le Rapport MTESS rapporte par exemple que : « plusieurs participantes ont entamé des démarches auprès de la CNESST sans être conscientes de la distinction entre le secteur associé à la santé et sécurité du travail et celui associé aux normes du travail » : *Ibid.*

⁹⁰⁶ À titre de comparaison, peu importe si la violence survient dans le cadre du travail ou en dehors de ce cadre, la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (LAPVIC) prévoit qu'une personne victime a le droit d'être informée : 1° de ses droits et des recours qu'elle peut exercer pour les faire valoir; 2° des mesures d'aide prévues par la présente loi ou par toute autre loi; 3° des services de santé et des services sociaux de même que de tout service d'aide, de prévention ou de protection disponibles dans son milieu et propres à lui assurer l'assistance médicale, psychologique ou sociale requise... (art 4 LAPVIC) [Nos soulignements].

singulariser en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel, plutôt que de les diluer dans les informations générales sur le « harcèlement psychologique et sexuel » qui ne portent véritablement sur le harcèlement sexuel que dans le titre.

De plus, pour des raisons historiques, une Division de la CNESST administre le régime d'indemnisation des victimes d'acte criminel (IVAC), ce qui a amené une intégration partielle des dossiers IVAC dans le système de pilotage de la CNESST en matière de lésions professionnelles.

En tant que « premier payeur », la CNESST devra elle-même être en mesure de fournir des informations aux personnes victimes d'une infraction criminelle dans le cadre de leur travail pour pouvoir les aider à départager entre toutes les portes qui se dressent devant elles et celles auxquelles elles doivent frapper pour recevoir l'aide recherchée. De la même façon, dans l'esprit de l'Entente de collaboration entre la CNESST et la CDPDJ – laquelle doit prévoir les modalités de collaboration entre les deux organismes dans un esprit de préservation des droits de la personne victime (art 123.6 LNT) –, la CNESST devra pouvoir expliquer les différences entre les recours offerts en vertu des lois qu'elle administre et ceux disponibles en vertu de la Charte via un recours à la CDPDJ. Nonobstant l'absence d'un statut de personne salariée, la nouvelle *Loi sur le statut de l'artiste* (LSA) a étendu certaines des protections de la LNT aux artistes (voir à ce sujet la section 5.1 du présent rapport). La CNESST doit donc être en mesure de diffuser des informations sur les nouveaux recours créés dans l'industrie de la culture en matière de harcèlement sexuel. Bref, le service d'information de la CNESST doit pouvoir offrir une vision de 360 degrés des droits et des recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le monde du travail. Il en va de même des obligations des employeurs et des outils disponibles pour aider ceux-ci à s'y conformer.

Cette recommandation n'enlève rien au travail aussi louable qu'infatigable accompli par des groupes communautaires et des cliniques juridiques spécialisées pour soutenir les personnes victimes et les informer quant à leurs droits. Toutefois, pour assurer les ressources nécessaires ainsi que la pérennité et la redevabilité d'un tel service d'information, ce service doit, selon nous, relever d'un organisme public. Il en est autrement pour le soutien psychosocial aux personnes victimes, lequel est au cœur de l'expertise unique des groupes communautaires. Aussi, nous croyons que le service d'information de la CNESST doit offrir un service de référencement vers les groupes communautaires et les cliniques juridiques spécialisées, et ce, pour toutes les régions du Québec.

✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*

RECOMMANDATION # 76 :

Le Comité recommande que la CNESST offre à la population québécoise un service d'information sur les droits et les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le monde du travail (salarié ou non), ainsi que sur les obligations des employeurs en ces mêmes matières, et ce, via une ligne téléphonique, opérant en plusieurs langues, durant les heures habituelles de travail mais aussi en-dehors de ces heures, et ce, pour pouvoir rejoindre l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qui en ont besoin.

RECOMMANDATION # 77 :

Le Comité recommande que le gouvernement accorde aux groupes communautaires offrant un service d'aide et d'information aux personnes victimes le financement nécessaire à la consolidation et à l'expansion de leurs services d'accompagnement psychosocial, et ce, dans toutes les régions du Québec.

Aussitôt qu'ils seront dûment financés à cette fin, le Comité invite les groupes communautaires offrant un service d'aide et d'information aux personnes victimes à étendre ou à consolider leurs services à des personnes victimes appartenant à des groupes minoritaires, plus particulièrement les membres des communautés LGBTQ2, des hommes ayant été abusés sexuellement, des personnes sans statut, des personnes issues des communautés ethnoculturelles, des nouveaux arrivants et des personnes ne parlant ni le français ni l'anglais, des personnes vivant en région éloignée ou en milieu rural, ainsi que des personnes en situation de handicap.

Section 7.2 L'accès à des conseils juridiques

Un service d'information ne peut remplacer des conseils juridiques portant sur la situation spécifique d'une personne. Le Rapport *Rebâtir la confiance* a recommandé l'octroi à toutes les personnes victimes d'agressions sexuelles (ou de violence conjugale), pour chaque question de droit que leur situation soulève, le droit à quatre heures de conseils juridiques gratuits, dans tous les domaines du droit, et ce, indépendamment de leur revenu (Recommandation 25 du Rapport *Rebâtir la confiance*).

Dans la foulée de cette recommandation, au cours du mandat du Comité, la ligne téléphonique « REBÂTIR » a vu le jour (1-833-REBATIR ou 1-833-732-2847), soit un service confidentiel offert par les avocat·es de l'aide juridique⁹⁰⁷ aux personnes victimes de violence sexuelle et de violence conjugale. En principe, ce service vise à proposer des conseils autant en droit du travail qu'en droit familial et criminel. Initialement, les appels logés à REBÂTIR ont toutefois rarement été reliés à des recours en droit du travail⁹⁰⁸. Par conséquent, à ce jour, le personnel de REBÂTIR n'est qu'au début du développement d'une expertise de pointe dans ce domaine, exerce ralenti par la très forte demande – anticipée mais inattendue dans son ampleur -- pour les services de REBÂTIR et les effectifs toujours limités de l'organisme en ce moment.

Par ailleurs, chez les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre de leur travail, le besoin de conseils juridiques indépendants existe de façon accrue à l'égard du régime d'indemnisation des lésions professionnelles, régime au sein duquel la CNESST elle-même décide de l'admissibilité de leur réclamation. Ne faisant pas partie de la convention collective, le syndicat n'a pas de devoir formel de représentation envers un membre qui dépose une réclamation en vertu de la LATMP⁹⁰⁹. De nature médico-légale, ce régime comporte une dimension technique importante. De plus, même si les recommandations du Comité sont suivies, l'immunité civile de l'employeur et des collègues (arts 438 et 442 LATMP) emportera toujours certaines conséquences sur les remèdes auxquels les personnes victimes peuvent accéder en vertu des autres recours.

Le besoin de conseils juridiques des personnes victimes de lésions professionnelles en général ne fait pas de doute⁹¹⁰. Toutefois, pour les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, apporter une réponse à leur besoin de conseils juridiques est essentiel afin d'assurer l'équité avec les personnes victimes des mêmes violences en dehors du travail, ainsi que la mise en œuvre du droit à l'égalité au travail des femmes et des autres personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel. En date de janvier 2023,

⁹⁰⁷ Voir l'article 83.01 de la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques*, RLRQ c A-14: « La Commission doit s'assurer qu'un service de consultation est disponible pour toute personne victime de violence sexuelle ou de violence conjugale, qu'elle soit ou non financièrement admissible à l'aide juridique, afin de lui permettre d'avoir recours, à titre gratuit, à un maximum de quatre heures d'assistance juridique sur toute question de droit en lien avec la violence dont elle est victime. La Commission peut, lorsque les circonstances le justifient, accorder à une personne victime un nombre d'heures supplémentaires. »

⁹⁰⁸ Communication de M^e Marie-Claude Richer, Directrice de REBÂTIR, 2 mars 2022.

⁹⁰⁹ Cox et Richard, *supra* note 190, au n^o 59.

⁹¹⁰ Dalia Gesualdi-Fecteau et Maxine Visotzky-Charlebois, *L'accompagnement et la représentation des personnes accidentées et malades du travail. Quel accès? Quelle justice?*, Montréal, ADÀJ, janvier 2021, en ligne : chantier18adaj.openum.ca/rapport-accompagnement-et-representation-pamt-janvier-2021-2/.

la Direction de REBÂTIR estime à deux effectifs (avocat-es) additionnels les ressources nécessaires pour ce faire.

✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*

RECOMMANDATION # 78 :

Le Comité recommande que le service de consultation juridique REBÂTIR soit, dans les meilleurs délais, doté des effectifs nécessaires pour poursuivre le développement de son offre de services dans le domaine du droit du travail et du droit relatif aux droits de la personne.

Aussitôt que cela sera fait, le Comité est d'avis que le service d'information de la CNESST sur les droits et recours en cas de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel doit informer toute personne admissible du service de consultation juridique REBÂTIR et toute personne mineure de son droit à l'aide juridique.

Section 7.3 La formation

Une formation appropriée est un prérequis à la transformation globale de la culture du silence qui entoure le harcèlement sexuel. Il s'agit d'une occasion de présenter la diversité des formes de harcèlement sexuel et leur intersection avec d'autres motifs de discrimination. Une telle formation permet également d'évoquer la diversité des vécus propres à certaines personnes, dont les femmes autochtones, les femmes immigrantes, provenant de communautés ethnoculturelles ou qui sont confrontées à des barrières linguistiques importantes, les personnes vivant avec une incapacité, les personnes composant avec des problèmes de santé mentale, les lesbiennes, les femmes trans, et d'autres personnes issues de la diversité de genre, entre autres. Ainsi, la formation occupe une place privilégiée au sein de toute démarche préventive dans les milieux de travail.

La formation permettra aussi de développer un savoir-faire et un savoir-être chez le personnel qui assure la mise en œuvre des différentes lois régissant les recours, dont celui de la CNESST, de la CDPDJ ainsi que les décideurs. Par le fait même, la formation représente un élément clé permettant de réduire les risques de victimisation secondaire.

Selon qu'elle s'adresse aux acteurs dans les milieux de travail, aux personnes chargées de la mise en œuvre du régime de SST, au personnel de la CNESST ou de la CDPDJ, ou encore aux décideurs, la formation poursuit des objectifs distincts, répond à des impératifs différents et doit donc avoir un contenu spécifique. Dans les prochains paragraphes, nous examinons la question de la formation selon l'auditoire à qui elle est destinée.

7.3.1 La formation dans les milieux de travail

En matière de harcèlement sexuel, toutes les formations ne se valent pas. Des études scientifiques concluant à l'*inefficacité* des formations sur le harcèlement sexuel s'accumulent⁹¹¹. Pire encore, des études indiquent que dans certains contextes, une formation sur le harcèlement sexuel peut, dans les faits, empirer la situation des femmes et d'autres personnes qui sont susceptibles d'en être l'objet, et ce, en raison de la réaction négative de certains hommes⁹¹².

Il est donc impératif d'identifier les conditions d'efficacité de la formation sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail notamment pour accroître les connaissances, influencer les croyances concernant les personnes victimes et les effets du harcèlement sexuel sur elles et, surtout, diminuer les comportements harcelants. Les formations qui atteignent ce but partagent certaines caractéristiques. Elles sont offertes en personne plutôt qu'en ligne, elles durent quatre heures ou plus, et elles sont faites sur mesure pour le milieu de travail concerné⁹¹³. Outre la formation dans les milieux de travail, tant la formation des entrepreneurs qui sont dans une démarche pour obtenir leur licence auprès de la RBQ que celle dispensée par l'ASP Construction

⁹¹¹ Justine Tinkler, Skylar Gremillion et Kira Arthurs, "Perceptions of Legitimacy: The Sex of the Legal Messenger and Reactions to Sexual Harassment Training" (2015) 40:1 Law & Social Inquiry 152; Zachary T Kalinoski et al, "A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes" (2013) 34:8 Journal of Organizational Behavior 1076, en ligne : doi.org/10.1002/job.1839; Johnson, Widnall et Benya, *supra* note 90; Cortina et Areguin, *supra* note 27; UN Women, *supra* note 38; McDonald, Charlesworth et Graham, *supra* note 91; Vicki J Magley et Joanna L Grossman, "Do Sexual Harassment Prevention Trainings Really Work?" (10 novembre 2017), en ligne: *Scientific American* blogs.scientificamerican.com/observations/do-sexual-harassment-prevention-trainings-really-work/.

⁹¹² Cortina et Areguin, *supra* note 27.

⁹¹³ *Ibid.* Voir aussi UN Women, *supra* note 38, à la p 34.

en vue d'obtenir l'attestation de la CCQ doivent tenir compte de ces considérations. Voir à ce sujet nos Recommandations n^{os} 65 et 66 à la section 5.2 du présent rapport.

Alors que l'encadrement juridique du harcèlement sexuel dans le cadre du travail a pris son envol, il semble que plusieurs employeurs ont recours à des politiques et à des formations sur le harcèlement sexuel afin de pouvoir se constituer un moyen de défense en cas de plainte. De façon semblable, il faut donc se méfier de formations portant sur le harcèlement sexuel dont le but premier est de protéger l'employeur en cas de litige et non de mettre fin au harcèlement sexuel:

Lorsque les employeurs craignent que des litiges les obligent à rendre des comptes pour avoir permis le harcèlement sexuel (ou parce qu'ils n'y ont pas remédié), la formation est parfois devenue un exercice de conformité, déconnecté à la fois de l'agenda plus large de l'égalité où elle se trouvait à l'origine, et de toute ambition sérieuse de changer la culture du milieu de travail. (références omises)⁹¹⁴

Lorsque l'employeur poursuit surtout un objectif défensif sur le plan de sa responsabilité, la formation met généralement l'accent sur les trois « P » : prohibition, politique et procédure⁹¹⁵. Or, une telle formation rate généralement la cible.

En revanche, la participation active des personnes à qui la formation s'adresse serait une avenue prometteuse, de même qu'une démarche participative à la mise en œuvre de la politique en matière de harcèlement sexuel :

La formation devrait plutôt être conçue et pratiquée comme faisant partie d'un processus de changement organisationnel, de construction de milieux de travail égalitaires, non discriminatoires et respectueux, mais aussi comme un outil établissant l'appropriation collective de ce processus de changement.⁹¹⁶

À ce titre, l'une des stratégies qui émerge parmi celles ayant un impact réel sur le risque de harcèlement sexuel dans les milieux de travail consiste à outiller les témoins pour intervenir lorsqu'ils observent des comportements sexualisés inappropriés et offrir le soutien approprié à la personne victime⁹¹⁷.

Dans la mesure où il mise sur la participation active des travailleuses et travailleurs pour élaborer des mécanismes conçus sur mesure pour identifier, éliminer et contrôler les risques dans leur milieu de travail, le régime de la santé et de la sécurité du travail semble donc offrir des moyens d'agir qui peuvent être efficaces pour mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

7.3.2 La formation des personnes chargées de la mise en œuvre du régime de SST

Pour reprendre les paroles aussi candides que perspicaces d'un homme issu du milieu syndical, entendues lors de la consultation menée par le Comité au sujet du harcèlement sexuel, « on n'est pas formé à ça, et tu ne cours pas trop après les situations que tu ne connais pas ». Par le passé, le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel ont été exclus, dans l'imaginaire

⁹¹⁴ *Ibid* (nous traduisons).

⁹¹⁵ UN Women, *supra* note 38.

⁹¹⁶ *Ibid*, à la p 35 (nous traduisons).

⁹¹⁷ Hershcovis et al, *supra* note 23; ONU Femmes, *supra* note 304. Pour un exemple intéressant, voir Zoë West, Sanjay Pinto et KC Wagner, *Sweeping Change: Building Survivor and Worker Leadership to Confront Sexual Harassment in the Janitorial*, Ithaca, Cornell University (ILR School, The Worker Institute), 2021, en ligne: hdl.handle.net/1813/74351.

collectif, du champ d'application du régime de prévention. Or, aujourd'hui, la formation spécifique des acteurs de la mise en œuvre du régime de prévention sur le harcèlement sexuel s'impose pour renverser résolument cette tendance. D'ailleurs, les syndicats⁹¹⁸, le CRHA⁹¹⁹, et le GAIHST⁹²⁰ s'entendent tous à ce sujet. Voir notre Recommandation n° 56 dans la section 3.2 de ce rapport, voulant que les personnes représentantes en santé et sécurité du travail, les personnes agentes de liaison en santé et sécurité du travail ainsi que les membres des comités de santé et de sécurité du travail reçoivent une formation dédiée d'un minimum de quatre (4) heures sur les violences à caractère sexuel et la façon de les prévenir, et que cette formation soit donnée en présentiel.

Le contenu de cette formation, outre les thèmes de base qui sont exposés dans l'encadré ci-après, doit inclure:

- le cadre juridique de la LSST ainsi que les recours disponibles en vertu de la LNT, la convention collective (le cas échéant), la Charte et la LATMP;
- les facteurs de risque organisationnels pour le harcèlement sexuel ;
- la formation des témoins pour intervenir face aux comportements sexualisés inappropriés;
- les solutions à proposer aux personnes victimes, incluant le soutien psychosocial offert par des groupes communautaires, indépendamment du souhait de celles-ci de déposer une plainte ou de faire un signalement formel;
- le sexisme à titre d'antécédent des violences à caractère sexuel; une réflexion sur le respect des personnes en général dans le milieu de travail.

Encadré : Thèmes de base pour la formation en matière de violence à caractère sexuel

De façon générale, les formations sur le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel doivent porter sur les mythes et préjugés avec lesquels composent les personnes victimes ainsi que sur les facteurs de risque en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel.

Les personnes doivent être formées quant au langage qu'il convient d'employer, lequel ne doit pas être euphémisé (« les mains baladeuses », « des jokes de mononcle », etc.) et elles doivent disposer d'outils afin de composer avec la détresse de la personne victime.

La compréhension qu'ont les auteurs du harcèlement sexuel de leur propre comportement⁹²¹, juxtaposée à la tolérance que le milieu de travail montre à cet égard, constitue également une dimension fertile pour échanger lors de la formation.

⁹¹⁸ CSD, *supra* note 18; FTQ, *supra* note 435; CSN, *supra* note 701.

⁹¹⁹ Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), *Harcèlement en milieu de travail*, mémoire présenté au Comité, avril 2022.

⁹²⁰ GAIHST, *supra* note 434.

⁹²¹ Constance Backhouse, « Personal reflections on a 25-year campaign against sexual harassment in the workplace », dans Shelagh Day, Lucie Lamarche et Ken Norman, dir, *14 Arguments in Favour of Human Rights Institutions*, Toronto, Irwin Law inc, 2014.

Lors d'une formation, la prise en compte des risques de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel provenant autant de la part de tiers à la relation d'emploi (patients, clients, etc.) que de collègues et de supérieurs est importante.

Comme le soulignait le rapport *Rebâtir la confiance*, les interventions auprès des groupes de personnes racisées, en particulier des femmes autochtones, des femmes immigrantes ou provenant de communautés ethnoculturelles, ou qui ont des barrières linguistiques importantes, des personnes vivant avec une incapacité, des personnes composant avec des problèmes de santé mentale, des lesbiennes, des femmes trans, et d'autres personnes issues de la diversité de genre, entre autres, peuvent être sujettes à des attitudes discriminatoires ou empreintes de stéréotypes. Toute formation sur les violences à caractère sexuel doit comporter un volet abordant les réalités vécues et les besoins propres à ces groupes spécifiques.

À ce propos, il convient également de souligner que l'on retrouve dans la *Stratégie intégrée gouvernementale* la volonté « d'offrir des corpus cohérents et complémentaires de formation sur la violence sexuelle et la violence conjugale, abordant notamment ces formes de violence en milieux autochtones et la réalité de certains groupes de population »⁹²². Cette volonté doit s'étendre à l'ensemble des personnes qui interviennent en matière de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail ou qui décident des litiges à ce chapitre.

7.3.3 La formation des personnes qui interviennent auprès des personnes victimes au sein de la CNESST, de la CDPDJ et du TAT sur une base continue

Ici, les personnes visées comprennent celles qui traitent les plaintes pour harcèlement sexuel à la CDPDJ, incluant celles du service de l'information, de l'évaluation, de la médiation, de l'enquête et de la Direction des affaires juridiques (voir la Recommandation n° 3).

Sont également visées celles qui traitent les plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel à la CNESST, encore une fois, allant du personnel du service à l'information, au guichet, à la médiation, à l'enquête et aux Affaires juridiques (voir la Recommandation n° 32) ainsi que celles œuvrant au Service de conciliation au TAT (voir la Recommandation n° 59).

Finalement, les agent-es d'indemnisation (voir la Recommandation n° 13) et le personnel-conseil en réadaptation (voir la Recommandation n° 7) de la CNESST qui traitent les réclamations pour lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel doivent aussi bénéficier d'une formation sur une base continue. Quant aux agentes d'indemnisation, ce sont des décideurs de première ligne, nécessitant une formation incluant à la fois des éléments de la formation du personnel d'intervention et de celle des décideurs. Voir notamment l'Encadré à ce sujet dans la section 2.2 ainsi que la Recommandation n° 13 du présent rapport.

Dans tous les cas, selon la fonction occupée, les besoins sur le plan de la formation seront différents. Le personnel de la médiation devra comprendre les impacts potentiels de différentes approches de médiation sur les personnes victimes alors que le personnel des affaires juridiques voudra sans doute être outillé pour savoir comment interroger une personne victime.

À maintes reprises au cours de nos travaux, nous avons entendu comment le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel étaient des sujets « délicats », et soulevaient des questions « particulières », et que ce n'était « pas tout le monde » qui était capable de traiter des dossiers

⁹²² Rapport *Rebâtir la confiance*, Action #36, à la p 55.

de cette nature. La formation permettra de développer un savoir-faire et aussi un savoir-être chez le personnel qui intervient auprès des personnes victimes lors du cheminement de leur dossier au sein de la CNESST ou de la CDPDJ. En effet, le manque de connaissances sur le savoir-être avec les personnes victimes constituait une lacune que plusieurs personnes participantes affectées au traitement des plaintes nous ont verbalisé. Dans le cadre leur travail, celles-ci faisaient preuve de sensibilité et d'ouverture d'esprit en lien avec leurs valeurs personnelles, mais elles s'interrogeaient à savoir si, en ce faisant, elles improvisaient ou si elles agissaient dans le cadre d'une politique de leur institution. Encore une fois, puisque ces personnes s'étaient portées volontaires pour participer aux travaux du Comité, elles figurent parmi les personnes les plus sensibilisées au sein de leurs institutions respectives.

7.3.4 Les décideurs

Les personnes susceptibles de jouer un rôle de décideur quant aux droits des personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel dans le cadre du travail incluent :

- les agent-es d'indemnisation qui traitent de l'admissibilité des réclamations pour lésions professionnelles (voir aussi la section 2.2 du présent rapport);
- les membres de l'inspection de la CNESST-PI lorsque ceux-ci décident du bien-fondé de l'exercice d'un droit de refus (art 12 LSST) ou qui posent un jugement sur la conformité à la Loi et aux règlements des mesures préventives en matière de violence à caractère sexuel prises par l'employeur (art 51(16) LSST) (voir la Recommandation n° 47 du présent rapport);
- les commissaires de la Commission de la fonction publique (voir la recommandation n° 44 du présent rapport);
- les juges du TAT (voir les recommandations n°s 57 et 61 du présent rapport);
- les arbitres de grief (voir la recommandation n° 39 du présent rapport);
- les juges de la Chambre pénale de la Cour du Québec qui entendent la contestation d'une infraction pénale en vertu de la LSST (art 236 et 237) (voir la section 3.1 de ce rapport); et
- les juges du TDP.

Dans les deux derniers cas, les juges ont reçu une formation sur les violences sexuelles et la violence conjugale à titre de juges nommé-es à la Cour du Québec⁹²³. Sinon, au même titre que les personnes intervenantes, tous les décideurs doivent être formés quant au langage qu'il convient d'employer (non euphémisé, ni porteur de stéréotypes) et doivent disposer d'outils afin de composer avec la détresse de la personne victime, surtout si celle-ci n'est pas représentée.

Ici, la formation sur les mythes et stéréotypes avec lesquels composent les personnes victimes est d'une très grande importance, car ils peuvent influencer l'appréciation de la crédibilité de ces dernières.

Une formation sur le cadre juridique est également essentielle pour les décideurs. En effet, nous avons montré le glissement des notions du droit criminel vers le droit du travail par l'accent démesuré qui est mis sur des critères comme la preuve du non-consentement (voir les sections 2.2 et 3.1 de ce rapport), alourdissant artificiellement le fardeau de preuve des personnes victimes, et ce, à leur détriment. De la même façon, les modifications au *Code criminel* visant explicitement à contrer ces mythes et stéréotypes ont sans doute une valeur pédagogique pour les décideurs en droit du travail.

⁹²³ Art 87.1 de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, RLRQ c T-16.

Finalement, outre les thèmes généraux de la formation en matière de violence à caractère sexuel, les effets du trauma sur la mémoire représentent un sujet d'intérêt pour les juges et les arbitres. Trop souvent, l'aspect traumatique du vécu de la personne victime est sous-estimé, alors qu'il peut avoir des effets importants sur la mémoire et la capacité à rapporter les faits de manière chronologique. La connaissance des effets du trauma sur la mémoire et la capacité de personnes victimes à relater les événements est relativement récente. Tant en droit criminel qu'en droit du travail, elle est pourtant d'une importance capitale, car elle a une incidence sur l'appréciation de la crédibilité de la personne victime.

Section 7.4 La collecte de données

Comme exposé dans les sections sur la collecte de données auprès de la CDPDJ, de la Vice-présidence IRT de la CNESST, de la Vice-présidence NT de la CNESST concernant l'Entente de collaboration CNESST-CDPDJ, ainsi qu'auprès du TAT, le Comité a rencontré des défis méthodologiques au cours de ses travaux découlant du fait que les recours en lien avec le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ne sont plus comptabilisés en tant que tels, ou du moins pas de façon complète.

Or, au cœur de nos travaux est le constat que le harcèlement sexuel doit porter un nom qui lui est propre, pour éviter qu'il disparaisse – et avec lui la conscience des besoins spécifiques des personnes victimes et des torts particuliers qu'il cause – dans d'autres notions apparentées (harcèlement psychologique, lésion professionnelle, accident du travail, violence, et ainsi de suite). Ainsi, nous mettons de l'avant des recommandations pour contrer l'invisibilisation du harcèlement sexuel et assurer la compilation de données à ce sujet. Cela fera en sorte que les politiques publiques en matière de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail seront basées sur des données probantes fiables et cela éclairera tant le chemin à parcourir que les progrès réalisés.

7.4.1 La CDPDJ

Nous avons constaté que la CDPDJ ne compile plus de statistiques sur les plaintes qu'elle reçoit pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail, incorporant celles-ci à la catégorie générale de « Discrimination au travail » dans son rapport annuel⁹²⁴.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Outiller les milieux de travail*

RECOMMANDATION # 79 :

Le Comité recommande que la CDPDJ compile des statistiques annuelles sur les plaintes qu'elle reçoit pour harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

7.4.2 La Vice-présidence des Normes du travail de la CNESST

Le Comité note avec satisfaction le recours à l'indicateur « Harcèlement sexuel » pour les plaintes pour harcèlement psychologique qu'elle reçoit et qui inclut une composante de harcèlement sexuel. Toutefois, en ce qui concerne l'Entente de collaboration, il y a place à l'amélioration, car les données transmises ne permettent pas à la CDPDJ de broser le portrait des plaintes pour harcèlement discriminatoire. Voir la Recommandation n° 36 à la section 2.3 de ce rapport.

⁹²⁴ CDPDJ, *Rapport d'activités et de gestion 2021-2022*, 2022, en ligne : www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/RA_2021_2022.pdf.

7.4.3 La Vice-présidence IRT de la CNESST

Comme nous l'avons mentionné à la section 2.2, la CNESST ne compile pas systématiquement des données sur le statut syndical de la personne réclamante. De plus, l'identification des autres recours à la CNESST en lien avec les mêmes faits se fait de façon manuelle. Enfin, comme nous l'avons exposé dans la section 2.2, et malgré les publications à ce sujet qui pourraient porter à croire le contraire⁹²⁵, la CNESST ne dispose pas de données fiables sur le nombre de réclamations qui ont été déposées à la suite de la violence à caractère sexuel et qu'elle a refusées.

Depuis peu, la CNESST attribue un code décrivant le genre d'accident en cause lors de la fermeture des dossiers de réclamations qui ont été refusées en lien avec le harcèlement psychologique, et ce, par souci de cohérence avec l'accent mis sur les risques psychosociaux par le régime de prévention à la suite de l'adoption de la LMRSST.

En matière de violence à caractère sexuel, les codes actuels pour le « Genre d'accident » s'intitulent respectivement « Harcèlement sexuel » et « Agression sexuelle, viol ». Toutefois, la CNESST ne code pas systématiquement les dossiers de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel refusés, et ce, nonobstant la nouvelle responsabilité qui incombe à l'employeur en matière de violence à caractère sexuel à la suite de l'adoption de la LMRSST. Il s'agit d'un autre exemple où l'amalgame des concepts respectifs du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel mène à l'invisibilisation harcèlement sexuel.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 80 :

Pour tracer le portrait de la violence à caractère sexuel dans le cadre du travail et ainsi mieux orienter les stratégies de prévention, le Comité recommande que la CNESST code à la fermeture tous les dossiers en lien avec la violence à caractère sexuel, et ce, entre autres, à la lumière de l'obligation qui incombe à l'employeur de protéger les travailleuses et travailleurs exposés à la violence sur le lieu de travail (art 51(16) LSST).

⁹²⁵ En effet, le document intitulé « Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2017-2020 » (disponible en ligne : www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-violence-stress-harcelement.pdf) contient, à sa page 28, des statistiques sur le nombre de dossiers ouverts pour chacune des années entre 2017 et 2020 en matière de plainte en harcèlement sexuel, ainsi que le nombre de lésions acceptés en cas de harcèlement sexuel. Or, comme la codification des dossiers ne se fait pas à l'ouverture du dossier, nous ne pouvons savoir si ces statistiques réfèrent au moment où la plainte a été déposée ou lorsque le dossier a été codé. Par exemple, si une plainte en lésion professionnelle à la suite de harcèlement sexuel est déposée en 2017 mais que la lésion est refusée en 2018, il est impossible de savoir, avec les données fournies par la CNESST, si ce dossier se retrouvera dans les statistiques des dossiers ouverts de 2017 (il faudra alors que la CNESST modifie rétroactivement les statistiques), celles des dossiers ouverts en 2018, ou encore en 2017 et 2018, puisque ces statistiques représentent, selon la CNESST, « la totalité des dossiers ouverts qu'ils soient acceptés, refusés ou en attente de décision »! Cette façon de faire ne permet pas d'avoir un portrait juste de la situation, et serait assez simplement améliorée en systématisant le codage de « harcèlement sexuel » des dossiers dès leur ouverture.

Le Comité recommande aussi que la CNESST compile systématiquement des données sur le statut syndical des personnes réclamantes ainsi que la présence d'autres recours à la CNESST en lien avec les mêmes faits (dossiers conjoints).

Le Comité recommande de remplacer la catégorie « Genre d'accident » qui s'intitule « Agression sexuelle, viol » par des termes reflétant l'évolution du droit en la matière (par exemple « Agression à caractère sexuel »).

7.4.5 TAT

Concernant les données disponibles sur les dossiers de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel au TAT, advenant la création d'une Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel, le fait de dresser un rôle spécifique pour les dossiers impliquant le harcèlement sexuel, l'agression à caractère sexuel ou un autre enjeu de violence à caractère sexuel facilitera grandement la compilation de données sur de tels dossiers.

7.4.6 SOQUIJ

SOQUIJ est une base de données juridiques payantes qui relève du ministère de la Justice. Lors de nos recherches jurisprudentielles, nous avons constaté que l'effacement du phénomène du harcèlement sexuel au profit de notions tels le harcèlement psychologique, l'accident du travail ou la lésion professionnelle se poursuit jusqu'aux mots-clés attribués par SOQUIJ aux décisions en la matière. Par exemple, une décision impliquant la réclamation pour lésion professionnelle à la suite du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel subis par une travailleuse de la construction est indexée avec les mots-clés « lésion professionnelle », « cas d'application » et « lésion psychologique »⁹²⁶. Ces mêmes mots-clés génériques ont été attribués par SOQUIJ à une autre décision impliquant la réclamation d'une policière autochtone victime de harcèlement sexiste par ses collègues masculins⁹²⁷. Rien dans les mots-clés attribués ne suggère que le « fait accidentel » en question implique des violences à caractère sexuel, rendant ardu le repérage de telles décisions et, par le fait même, leur mise en commun aux fins d'étude et d'analyse.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
- ✓ *Outils les milieux de travail*

RECOMMANDATION # 81 :

Pour contrer l'invisibilisation du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel, le Comité recommande que SOQUIJ attribue des mots-clés précis aux décisions du TAT impliquant un enjeu de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail.

⁹²⁶ MN et Compagnie A, 2016 QCTAT 5227.

⁹²⁷ Launière et Pekuakamiulnuatsh Takuhikan, 2016 QCTAT 4968.

Section 7.5 Reddition de compte

Finalement, élaborées sur mesure pour le cadre juridique québécois, plusieurs de nos recommandations sont innovatrices. Faire un bilan après cinq ans de mise en œuvre est susceptible de contribuer à l'amélioration continue des efforts du Québec pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel.

- ✓ *Rendre cohérent le cadre juridique*
 - ✓ *Réparer les torts causés*
- ✓ *Réduire les risques de victimisation secondaire*
 - ✓ *Outils des milieux de travail*

RECOMMANDATION # 82 :

Le Comité recommande que cinq ans après la mise en œuvre de nos recommandations, le ministre du Travail dépose à l'Assemblée nationale un rapport faisant état des effets de cette mise en œuvre.

Conclusion

Le harcèlement sexuel comme expérience vécue devient le "harcèlement sexuel" comme recours... la protestation intime des femmes devient une cause d'action... la vie devient loi et vice-versa, en un processus de transformation. Légitimé et sanctionné, le concept juridique de « harcèlement sexuel » réintègre la société pour contribuer à la définition sociale de ce à quoi on peut résister, ce dont on peut se plaindre, ce qu'on peut exprimer à haute voix ou même ce qu'on peut ressentir.⁹²⁸

Au Québec, les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre de leur travail méritent mieux. Après avoir étudié 477 réclamations pour lésion professionnelle, 125 plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel et 77 rapports d'intervention à la CNESST, ainsi que 71 plaintes pour harcèlement sexuel à la CDPDJ, et, également, à la lumière de la consultation publique que nous avons menée, c'est là le constat bien senti, voire la certitude des membres du Comité.

Tant les sondages que les dossiers étudiés le confirment, les premières victimes de harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail sont les jeunes femmes ainsi que toutes les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre. Les effets de ces violences n'ont rien de passager. Au contraire, ces violences produisent des effets corrosifs et persistants sur le bien-être physique et psychologique de ces personnes, tout comme elles compromettent leur sécurité financière et infléchissent indûment le parcours professionnel que celles-ci, souvent des jeunes, avaient réussi à se tailler.

Cadre juridique

Si les personnes victimes souhaitent tenter des recours pour obtenir une reconnaissance et une réparation, elles sont confrontées à un cadre juridique à ce point complexe et fragmenté qu'il est largement inintelligible pour elles, qui sont les principales intéressées. Pour rendre le cadre juridique plus cohérent, le Comité a proposé des mesures pour que les personnes victimes qui choisissent de porter plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST ne perdent plus les droits qui leur auraient été reconnus si elles avaient porté plainte en vertu de la Charte. Ainsi, le Comité propose un contrepois à l'occultation des particularités du harcèlement sexuel au sein de la notion de harcèlement psychologique. Le Comité a proposé également des mesures pour tracer de façon claire et prévisible l'interface entre les différents régimes, plus particulièrement entre les recours du droit du travail visant à obtenir un dédommagement et le régime d'indemnisation des personnes victimes de lésions professionnelles (LATMP). Pour mettre fin à l'impunité qui règne présentement en présence d'un cas avéré de harcèlement sexuel, le Comité propose que le tribunal puisse ordonner la révision par la CNESST du programme de prévention (ou du plan d'action, selon le cas) de l'employeur en matière de SST, et que la CNESST-IRT communique systématiquement avec la CNESST-PI lorsque l'étude d'une réclamation pour lésion professionnelle indique que le milieu de travail en question ne prend pas les mesures requises

⁹²⁸ MacKinnon, *supra* note 386, à la p 57.

pour protéger les travailleuses et travailleurs de la violence à caractère sexuel, le tout en violation de la LSST.

De plus, le Comité a identifié les modifications nécessaires pour que les délais prévus pour intenter des recours en droit du travail tiennent compte du temps dont les personnes victimes ont besoin avant même de dénoncer ce qu'elles ont vécu, rapprochant ces délais de ceux qui existent pour les recours disponibles aux personnes victimes de violences à caractère sexuel en-dehors du travail.

Victimisation secondaire

La majorité des plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel à la CNESST sont réglées lors de l'étape de la médiation. Après analyse des ententes conclues à la suite de la médiation, le Comité est d'avis que les conditions favorisant la conclusion d'ententes équitables pour les personnes victimes et tenant compte des torts qui leur ont été causés ne sont pas réunies. Les membres du Comité ont été particulièrement choquées par les montants dérisoires versés dans le cadre de certaines ententes signées par des personnes mineures non représentées. La reconnaissance récente du droit à l'aide juridique de toute personne mineure ne peut qu'améliorer la situation, pour autant qu'elles soient informées de leur droit. Toutefois, que faire des autres personnes victimes, souvent jeunes, et presque tout autant en situation de vulnérabilité? Le Comité propose que dorénavant, à la CNESST, toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel bénéficient de conseils juridiques avant de signer une entente dans laquelle elles retirent leur plainte.

Quant aux personnes victimes qui deviennent incapables de travailler à la suite des violences à caractère sexuel qu'elles subissent dans le cadre du travail, pour certaines d'entre elles, le régime d'indemnisation de la LATMP offre un support financier vital, leur permettant le temps de répit nécessaire pour se reconstruire et facilitant leur retour au travail. Hélas, pour bien d'autres, lorsque leur réclamation est rejetée, le processus menant au rejet de celle-ci peut constituer un processus de victimisation secondaire. Nous avons vu en effet que les personnes victimes peuvent se voir imposer des exigences de preuve qui outrepassent même celles du droit criminel, les violences qu'elles ont vécues peuvent être banalisées, et celles perpétrées par des collègues et des patrons à l'occasion du travail peuvent être écartées du champ d'application de la Loi, car appartenant supposément à la sphère privée. Les mythes et stéréotypes à l'œuvre ici sont aussi sournois que tenaces. Le Comité recommande donc, dans la LATMP, l'adoption de deux présomptions conçues pour infléchir définitivement les glissements dangereux que les mythes et stéréotypes entraînent pour les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel dans le cadre du travail.

Si, fort heureusement, toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel ne sont pas rendues malades, lorsque c'est le cas, le régime de la LATMP a fait ses preuves quand il s'agissait de maintenir le lien d'emploi de la personne victime et, si nécessaire, d'offrir un soutien financier à celle-ci pendant qu'elle cherchait à réintégrer le marché du travail. Or, dans la presque totalité des plaintes pour harcèlement sexuel ou harcèlement psychologique à caractère sexuel déposées par une personne non syndiquée, celle-ci n'était plus

à l'emploi⁹²⁹. Ce constat troublant indique la nécessité de renforcer les interventions en amont dans les milieux de travail.

Outiller les milieux de travail

Les recours représentent un élément nécessaire mais sont loin d'être suffisants pour contrer le harcèlement sexuel dans le cadre du travail. À l'instar d'une littérature qui abonde dans ce sens, nous avons vu qu'au Québec, la majorité des personnes qui ont vécu des comportements sexualisés inappropriés dans le cadre du travail ne les ont pas dénoncés. Pourtant, c'est là que la lutte contre le harcèlement sexuel doit avant tout s'ancrer : la dénonciation spontanée de tels comportements, ainsi qu'une réponse ferme, dans le milieu de travail, affirmant leur inadmissibilité.

Le Comité propose une intervention ciblée dans le cadre du régime de prévention de la LSST, intervention d'autant plus indispensable à la lumière du constat, maintes fois répété au cours des travaux du Comité, selon lequel aujourd'hui, le harcèlement sexuel est invisibilisé dans des notions apparentées (harcèlement psychologique, risques psychosociaux, etc.). Pour renverser la croyance erronée mais répandue voulant que les violences à caractère sexuel se situent en marge du régime de prévention et échappent à toute mesure préventive (alors que les données probantes indiquent formellement que ce n'est pas le cas), le Comité recommande l'adoption d'un Règlement sur la prévention de la violence à caractère sexuel. De plus, étant donné les conséquences potentiellement très graves du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel sur les personnes victimes, et pour s'assurer que, si nécessaire, celles-ci peuvent bénéficier d'un secours rapide sur le lieu même de leur travail, le Comité recommande la reconnaissance explicite au sein de la LSST que la violence à caractère sexuel peut constituer un danger au sens de la LSST, permettant ainsi à la personne victime de refuser d'exécuter son travail le temps que son employeur prenne en charge la situation de façon convenable (art 12 LSST).

Réparer les torts occasionnés

Pour les personnes victimes qui vont jusqu'au bout de leurs recours, nous avons vu que le dédommagement qu'elles reçoivent est nettement inadéquat compte tenu des conséquences dévastatrices du harcèlement sexuel sur leur vie. De plus, les mesures de réparation dites d'intérêt public, soit celles visant à sécuriser le milieu de travail pour d'autres victimes potentielles, sont carrément absentes des mesures de réparation accordées, alors que celles-ci doivent devenir la norme. En effet, le harcèlement sexuel n'est pas qu'une affaire individuelle; il joue un rôle important dans le maintien des femmes dans l'inégalité dans le monde du travail. Pour que le dédommagement octroyé soit à la hauteur des torts subis, le Comité mise entre autres sur la formation des juges d'une nouvelle Division du TAT spécialisée dans la violence à caractère sexuel. Ainsi, nous espérons qu'à terme, les remèdes octroyés reflètent mieux les conséquences sérieuses et persistantes du harcèlement sexuel sur les personnes qui ont été victimes ainsi que la violation du droit fondamental à l'égalité et à la dignité de celles-ci.

⁹²⁹ Celles qui étaient en emploi étaient en arrêt de travail au moment du dépôt de leur plainte.

Instauration d'une Division spécialisée du TAT

Le TAT sera appelé à jouer un rôle incontournable dans la mise en œuvre du droit des travailleuses et travailleurs à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel, ainsi que dans la réparation des conséquences de la violation de ce droit. Selon les membres du Comité, le nombre relativement faible de dossiers portés devant le TAT ne doit pas freiner la mise en place de mesures permettant d'humaniser le processus pour les personnes victimes et plus particulièrement, de s'assurer que lors des audiences, celles-ci ne subissent pas de victimisation secondaire. La création d'une nouvelle Division spécialisée en matière de violence à caractère sexuel représente la voie privilégiée pour adapter les processus du droit du travail aux personnes victimes et visibiliser l'existence de ces enjeux ainsi que leurs particularités dans les milieux de travail.

Le Comité avait le mandat de se prononcer sur l'opportunité d'adopter une loi spécifique pour contrer le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail. Nous en sommes arrivées à la conclusion que le fait de créer un régime distinct des autres institutions et des instances du droit du travail pour les personnes victimes de telles violences ne fera qu'ajouter une couche de complexité à un cadre juridique déjà compliqué et un autre type de recours à la panoplie des recours existants.

Nous sommes plutôt d'avis qu'une réforme législative doit être entreprise pour adapter les institutions et les instances du droit du travail aux particularités du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel. La création d'une Division spécialisée au sein même du TAT se pose comme étant la pièce centrale d'une telle réforme.

Une approche concertée au harcèlement sexuel : information, formation, collecte de données

Alors que la CNESST a adopté la devise « Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail », dans les faits, sauf de rares exceptions, les différentes Vice-présidences de la CNESST travaillent en vase clos. Tout ceci ne peut qu'affecter l'efficacité organisationnelle de la CNESST et, ultimement, réduire la protection offerte aux personnes visées par les droits et les bénéfices des lois qu'elle administre. Le Comité est d'avis qu'il est temps pour la CNESST d'honorer sa propre devise en devenant véritablement cette porte d'entrée unique pour les services en matière de travail, en commençant par la mise sur pied d'une ligne d'information sur les droits et recours en matière de harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail. Par ailleurs, puisqu'un service d'information n'est pas synonyme de conseils juridiques portant sur la situation spécifique d'une personne, à l'instar du Rapport *Rebâtir la confiance*, le Comité recommande également de reconnaître le droit à quatre heures de conseils juridiques gratuits à toute personne victime de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail, et ce, indépendamment de son revenu.

Dans l'ensemble de ses recommandations, le Comité a pris soin de chambouler le moins possible les règles juridiques actuelles. En d'autres termes, nous avons cherché systématiquement à mobiliser les leviers existants au sein des régimes afin de mieux les adapter aux besoins spécifiques des personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel. Ainsi, nous avons proposé des recommandations qui sont plausibles, pragmatiques et, le plus possible, respectueuses de la facture générale ainsi que des objectifs poursuivis par les différents régimes du droit du travail.

Nous entendons déjà certaines personnes nous dire que plusieurs de nos recommandations bénéficieraient tout autant aux personnes victimes de harcèlement psychologique au travail. C'est sans doute le cas. Cela étant, le Comité le mandat confié au Comité se limitait au harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans le cadre du travail coûtent cher, trop cher, aux employeurs, à l'économie québécoise, mais surtout aux personnes qui en sont les victimes. Ces violences constituent des atteintes à l'égalité ainsi qu'à la dignité des personnes victimes, et des atteintes qui ne doivent plus être tolérées. Au Québec, dans la foulée des mouvements #MoiAussi, aujourd'hui, la volonté commune de mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail est bien concrète, palpable. Il s'agit maintenant de se donner les moyens pour agir, et c'est en ce sens que le Comité a tracé un chemin à suivre pour aller de l'avant. Au gouvernement d'emboîter le pas!