Harcèlement et violence en milieu de travail : un survol des récentes modifications législatives découlant du projet de loi 42

18 juillet 2024

Auteur

Zeïneb Mellouli

Associée, Avocate

Introduction

Alors que des statistiques nous apprenaient que près d'une femme sur deux et environ trois hommes sur dix considèrent avoir déjà été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle en milieu de travail[1], le ministre du Travail a exprimé, depuis 2020, sa volonté de contribuer à la prévention de ce fléau et de le combattre.

Le gouvernement a d'abord mis sur pied un comité chargé d'examiner les cas de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel (le « Comité ») dont le mandat était d'étudier le traitement de ces affaires dans le contexte du monde du travail[2].

Le Comité a présenté plus de 82 recommandations dans son rapport intitulé « *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens d'agir* », qui a été préparé en collaboration avec les organismes chargés de l'application des lois et à la suite de la consultation de divers groupes, notamment communautaires, syndicaux, patronaux et de travailleuses individuelles.

Dans le projet de loi 42 (le « **PL 42** »)[3], le gouvernement a donné suite à plusieurs des recommandations découlant du rapport.

Le PL 42, visant à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, a été sanctionné le 27 mars dernier. Il institue des changements importants à différentes lois du travail, qui sont de nature à modifier les pratiques existantes au sein des organisations. Nous vous proposons donc un survol de ces modifications ainsi que des incidences potentielles de leur introduction.

A.Santé et sécurité du travail

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

La *Loi sur la santé et sécurité du travail* est d'abord modifiée pour y introduire une définition de ce que constitue la **« *violence à caractère sexuel* »** qui est entrée en vigueur le 27 mars dernier et qui se lit comme suit :

« toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »[4].

Cette définition large risque d'avoir une incidence sur les politiques existantes chez les employeurs et sera susceptible d'engendrer de nombreuses problématiques nécessitant l'intervention des tribunaux pour en encadrer l'application.

Plan d'action et programme de prévention [en vigueur le 6 octobre 2025] : les employeurs devront, dans leur plan d'action (moins de 20 personnes salariées) et leur programme de prévention (20 personnes salariées et plus) déterminer et prévoir les risques psychosociaux et les risques liés à la violence à caractère sexuel pouvant affecter les personnes salariées de l'établissement[5].

B. Accidents du travail et maladies professionnelles

Nouvelles présomptions de lésion professionnelle [en vigueur le 27 septembre 2024] : la loi crée deux (2) nouvelles présomptions de lésion professionnelle visant à alléger le fardeau de preuve des victimes de violence à caractère sexuel dans les situations suivantes :

Lorsque les blessures et maladies résultent de la violence à caractère sexuel subie par un travailleur et commise soit par son employeur ou l'un des dirigeants de celui-ci, dans le cas d'une personne morale, ou encore par un travailleur dont les services sont utilisés par cet employeur;
Lorsqu'une maladie survient dans les trois (3) mois après que la personne salariée ait subi de la violence à caractère sexuel.

Ainsi, l'employeur qui conteste une lésion de cette nature aura le fardeau de renverser ces présomptions. La gestion du dossier de lésion professionnelle s'annonce en outre plus ardue puisque le PL 42 prévoit que l'employeur n'aura pas accès au dossier médical du travailleur avant une éventuelle audition devant le Tribunal administratif du travail.

Interdiction d'accès au dossier médical par l'employeur [en vigueur le 27 septembre 2024] : Le PL42 vient resserrer les obligations des professionnels de la santé désignés par l'employeur. Seul le professionnel de la santé désigné par l'employeur peut avoir accès au dossier médical que possède la CNESST relativement à la lésion professionnelle du travailleur [6].

L'employeur ne pourra pas obtenir le portrait médical complet du travailleur puisque le professionnel de la santé sera tenu de limiter la divulgation uniquement aux renseignements qui lui sont nécessaires pour fournir un résumé de ce dossier à l'employeur et lui donner un avis qui lui permettra d'administrer la lésion professionnelle[7].

Cette interdiction est également assortie d'amendes sévères qui varient de 1 000 $ à 5 000 $ dans le cas d'une personne physique et de 2 000 $ à 10 000 $[8] dans le cas d'une personne morale.

Il est en revanche important de noter que cette interdiction ne prive pas les employeurs d'obtenir les dossiers médicaux relatifs à la lésion professionnelle par voie d'autorisation ou de citation à comparaitre.

Prolongation du délai pour déposer une réclamation [en vigueur le 27 septembre 2024] : Le délai pour déposer une réclamation fondée sur la violence à caractère sexuel est de deux (2) ans[9]. À titre de rappel, dans les autres cas, le délai pour déposer une réclamation est de six (6) mois à compter de la survenance de la lésion[10].
Transfert des coûts des prestations [en vigueur le 27 mars 2024] : Faisant exception au principe voulant que l'employeur prenne en charge les coûts découlant d'une lésion professionnelle, la loi prévoit une imputation

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

automatique des coûts des prestations aux employeurs de toutes les unités lorsque la lésion professionnelle résulte de la violence à caractère sexuel subie par la personne salariée[11].

Cependant, il faut se rappeler que l'imputation des coûts à toutes les unités n'est pas sans répercussion puisqu'elle entraîne une augmentation des coûts du régime d'indemnisation pour l'ensemble des employeurs.

C. Normes du travail

Le PL 42 apporte également une série de modifications à la Loi sur les normes du travail, dont les suivantes.

Mise à jour d'une Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes [en vigueur le 27 septembre 2024] : Une telle politique doit notamment contenir :

- les méthodes et les techniques utilisées pour déterminer, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, y compris un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;
- les programmes d'information et de formations précis en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement;
- les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;
- les modalités applicables pour présenter une plainte ou effectuer un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, la personne désignée pour en prendre charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;
- les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation;
- le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, y compris celui applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;
- les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents préparés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, qui doit être d'au moins deux (2) ans[12].

La politique devra faire partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*. **[À compter de l'entrée en vigueur qui sera fixée par le Gouvernement, au plus tard le 6 octobre 2025].**

Gardez l'œil ouvert sur les tierces personnes! [en vigueur le 27 septembre 2024] : L'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique s'étend explicitement aux situations de harcèlement « **provenant de toute personne** ». Cela comprend donc les tiers qui gravitent autour de l'employeur, notamment les clients, les sous-traitants et les fournisseurs[13].

L'écoulement du temps ne « remet pas le compteur à zéro" [en vigueur le 27 mars 2024] : Une clause d'amnistie contenue dans une convention collective ne peut produire d'effets face aux mesures disciplinaires découlant de comportements assimilables à la notion de violence physique ou psychologique tels que ces comportements sont maintenant définis dans la loi[14]. Cette modification importante s'inscrit également dans les avancées jurisprudentielles sur l'application des clauses d'amnistie dans les situations de harcèlement psychologique.

Confidentialité du processus de règlement d'une plainte en harcèlement psychologique [en vigueur le 27 septembre 2024] : Lorsque, dans le cadre d'un règlement d'une plainte pour harcèlement psychologique, vous ne souhaitez pas vous engagez à préserver la confidentialité de l'entente, vous devez convenir expressément par écrit, dans le texte de l'entente, de la levée de l'obligation de confidentialité[15].

Dommages et intérêts punitifs même en présence d'une lésion professionnelle [en vigueur le 27 mars 2024] : Dans le cas où une plainte pour harcèlement psychologique serait accueillie, la personne salariée qui est également victime d'une lésion professionnelle résultant du harcèlement psychologique pourrait en outre avoir droit à des dommages et intérêts punitifs[16]. Rappelons qu'il était auparavant interdit au Tribunal administratif du travail d'ordonner de verser des dommages et intérêts punitifs lorsque la personne salariée était victime d'une lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique[17].

Interdiction élargie contre les représailles [en vigueur le 27 mars 2024] : En plus des cas déjà prévus par la LNT, l'employeur ne peut exercer de représailles contre une personne salariée au motif qu'elle a effectué un signalement relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou qu'elle a collaboré au traitement d'un tel

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

signalement ou d'une plainte[18].

Conseils pratiques

Compte tenu des nombreuses modifications découlant du PL 42, tout employeur devrait demeurer à l'affût des nouveautés et des pratiques exemplaires à adopter en matière de prévention et de gestion des situations de harcèlement et de violence au travail.

À court terme, nous recommandons aux employeurs de :

faire appel à des experts afin de réviser et mettre à jour leur politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, et ce avant le **27 septembre 2024**;
retenir, en fonction des situations, les services d'un professionnel de la santé qui jouera un rôle proactif et facilitera le lien avec l'employeur dans l'administration d'une lésion professionnelle;
définir de façon précise les éléments du mandat octroyé à l'expert afin de cibler les renseignements nécessaires à l'administration de la lésion professionnelle;
prévoir des séances de formation pour l'ensemble du personnel (y compris les cadres et la direction). Ces formations devraient notamment porter sur les modifications mentionnées ci-dessus, mais également sur le processus de signalement d'une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, de plainte et du traitement de celle-ci voire de la confidentialité du processus;
sensibiliser les membres de leurs organisations à cette nouvelle définition et à la mise à jour de la politique de l'entreprise et établir des paramètres d'intervention afin d'orienter les gestionnaires qui devront administrer les différentes situations qui sont susceptibles de se présenter
désigner une personne-ressource, qui sera responsable de faire observer et d'appliquer la politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes;
au surplus, nous recommandons aux employeurs de documenter de manière rigoureuse et vigilante tous les aspects d'une enquête découlant de situations de violence sexuelle ou de harcèlement sexuel;
faire appel à des spécialistes du milieu pour les aider à déterminer et analyser les risques psychosociaux et les risques liés à la violence à caractère sexuel pouvant affecter les personnes salariées de leur établissement.

Finalement, sur le plan de l'administration des dossiers de lésion professionnelle, malgré la *désimputation* des coûts pour les employeurs, il est à prévoir que plusieurs situations pourraient amener un employeur à administrer le dossier de lésion professionnelle ou le contester. Pour ce faire, l'employeur aura le fardeau de renverser les présomptions dont bénéficie le travailleur.

Sans un accès suffisant aux données médicales, une telle gestion de dossier devient plus aléatoire et complexe. En conséquence de ces modifications importantes, nous croyons qu'il sera de plus en plus nécessaire pour les employeurs d'avoir recours à des experts qualifiés. En pareilles circonstances, ils devront s'assurer de préciser soigneusement le mandat qu'ils désirent confier à l'expert afin d'obtenir un avis suffisamment précis pour leur permettre de gérer adéquatement la lésion professionnelle.

Le mandat devra donc être rédigé de façon à ce que l'expert saisisse la pertinence des renseignements demandés afin d'assurer à l'employeur une gestion adéquate du dossier.

Notre équipe demeure disponible pour vous accompagner dans l'analyse des incidences que peuvent avoir ces nombreuses modifications.

---

1. Statistiques Canada, « Cadre des résultats relatifs aux genres : nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail », diffusion le 12 février 2024, en ligne : Le Quotidien — Cadre des résultats relatifs aux genres : nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail (statcan.gc.ca).
2. Cette initiative faisait suite à la recommandation 138 du rapport intitulé "Rebâtir la confiance : Rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale" déposé en 2020.
3. *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, projet de loi n°42 (adoption- 21 mars 2024), 1re sess., 43e légis. (Qc) (ci-après le « PL 42 »). : Soulignons que les dispositions du Projet de loi s'harmoniseront graduellement avec les autres changements législatifs apportés par d'autres récents projets de loi, notamment la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*[3] et la *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*.
4. Art. 33 PL 42; Art. 1 LSST.
5. Art. 35 et 36 PL 42; Art. 59 et 61.2 LSST.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

6. Art. 5 PL 42; Art. 38 LATMP.
7. Art. 7 PL 42; Art. 39 LATMP.
8. Art. 16 PL 42; Art. 458.1 LATMP.
9. Art. 16 PL 42; Art. 271 et 272 LATMP.
10. Art. 10 PL 42; Art. 271 LATMP.
11. Art. 12 PL 42; Art. 327 LATMP.
12. Art 18 PL 42; Art 81.19 LNT;
13. Art. 18 PL42; Art. 81.19 LNT.
14. Art. 20 PL 42; Art. 97.1 LNT.
15. Art. 25 PL 25; Art. 123. 17 LNT.
16. Art. 24 PL 42; Art. 123.15(4.1) LNT.
17. Art. 123.15(4) et 126.16 LNT.
18. Art. 21 PL 42; Art. 122 LNT.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.