

Position Paper

**Réforme législative au Québec :
Renforcement des dispositions sur le harcèlement
psychologique et la lutte contre les violences
à caractère sexuel en milieu de travail**

JEAN-PAUL DAUTEL

PhD, Professeur en santé et sécurité au travail

Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais (UQO)

2 avril 2024

La *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* a été unanimement adoptée par l'Assemblée nationale du Québec lors de la séance du 21 mars 2024 et sanctionnée le 27 mars suivant¹. Cette Loi est présentée comme une avancée majeure dans l'élaboration de dispositions législatives destinées à protéger les travailleuses et les travailleurs contre les comportements nuisibles portant atteinte à leur santé mentale au travail.

Avant d'exposer succinctement les nouvelles mesures adoptées (le texte définitif de la Loi n'étant pas encore publié), il est nécessaire de revenir sur l'historique de l'approche préventive de la gestion des risques professionnels pour la santé mentale.

L'obligation de protéger la santé mentale des travailleuses et des travailleurs a mis longtemps avant d'être intégrée dans le devoir de prévention incombant aux employeurs québécois. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), adoptée en 1979, mentionnait certes le terme de « santé », mais, pendant 21 ans, ce terme fut interprété comme se référant uniquement à la santé physique.

Ce n'est qu'en l'an 2000 que la Commission des lésions professionnelles (CLP) (ancêtre du Tribunal administratif du travail), dans l'affaire *Chagnon et Marché Bel-Air inc.*², a remis en question cette interprétation restrictive de la santé, affirmant clairement que les mécanismes de prévention prévus dans la LSST, y compris le droit de refuser d'exécuter un travail en présence d'un danger³, s'étendent aux atteintes à la santé mentale en milieu de travail. Dans cette affaire, la travailleuse avait exercé son droit de refus face au comportement de harcèlement de son directeur général.

En 2002, sous l'impulsion d'un large débat stimulé notamment par les ouvrages de Marie-France Hirigoyen sur le harcèlement moral⁴, le législateur québécois a apporté une attention spécifique aux atteintes à la dignité des travailleurs victimes de harcèlement psychologique. Cela a mené à une révision de la *Loi sur les normes du travail*⁵ (LNT), entrée en vigueur au 1^{er} juin 2004, introduisant une définition juridique du harcèlement psychologique⁶ et imposant aux employeurs une obligation de prévention⁷. L'objectif était d'inciter les acteurs des milieux de travail à entreprendre une analyse critique des organisations du travail et de l'exercice du droit de gérance, face à un phénomène alors perçu comme « systémique »⁸.

L'année 2018 a marqué une nouvelle étape de réforme⁹, dans le contexte du mouvement social #MoiAussi. S'il était déjà acquis dans la jurisprudence québécoise

¹ *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, LQ 2024, c 4.

² *Chagnon et Marché Bel-Air inc.*, [2000] C.L.P. 388.

³ Art. 12 LSST.

⁴ Hirigoyen, M.-F. (2003). *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*. Syros ; Hirigoyen, M.-F. (2001). *Malaise dans le travail : harcèlement moral : démêler le vrai du faux*. Syros.

⁵ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1 (ci-après, dénommée la LNT).

⁶ Art. 81.18 LNT.

⁷ Art. 81.19 LNT.

⁸ Desjardins, A. & Giguère, C. (2013). *Santé mentale au travail : l'échec du droit à épouser une approche systémique*. *Les Cahiers de droit*, 54(2-3), 359–388. <https://doi.org/10.7202/1017617ar> à la p 379.

⁹ *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.

que les employeurs devaient être proactifs¹⁰ au chapitre de la prévention du harcèlement psychologique, le législateur a souhaité matérialiser cette obligation à travers l'instauration d'une « politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes » au sein des milieux de travail, visant également les inconduites à caractère sexuel (autre forme de harcèlement psychologique). Par ailleurs, la législation a été ajustée pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines en cas de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel.

La réforme des régimes de santé et de sécurité du travail¹¹ sanctionnée en 2021 enclenche un nouveau tournant dans la prévention des atteintes à la santé mentale. Elle intègre la protection de l'intégrité psychique parmi les objectifs de la LSST, enrichissant ainsi le devoir de prévention de l'employeur par l'identification et la prévention des risques psychosociaux et la mise en place de mesures de protection contre les situations de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Cependant, 20 ans après la réforme de 2002, le harcèlement psychologique et les violences au travail restent malheureusement d'actualité, comme le démontrent plusieurs études menées au Canada et au Québec¹². Le nombre de plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel enregistrées par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est en hausse depuis 2021, passant de 4398 à 4909 plaintes en 2022¹³ pour atteindre 6301 plaintes en 2023¹⁴. De l'ensemble de ces données, il appert qu'une majorité des victimes ou des plaignants sont des femmes¹⁵.

Dans ce contexte, en février 2022, un comité spécialisé dans l'analyse des cas de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle a été mis en place sur demande du ministre du Travail, Jean Boulet, et confié à trois chercheuses : Rachel Cox de l'UQAM, Dalia Gesualdi-Fecteau de l'UdeM et Anne-Marie Laflamme de l'Université Laval. Leurs 82 recommandations visaient alors à améliorer le cadre juridique du travail, à réparer les dommages causés, à prévenir la victimisation secondaire et à mieux équiper les milieux de travail face à ces risques¹⁶.

¹⁰ Cox, R. & Richard, G. Harcèlement psychologique et harcèlement discriminatoire. Dans Rapports individuels et collectif de travail. « Droit du Travail », fasc. 23.1, LexisNexis Canada, Montréal (feuilles mobiles, mis à jour en octobre 2020), au para 33.

¹¹ *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27 (ci-après, dénommée la LMRSSST).

¹² Statistique Canada (2021). Les inconduites sexuelles et la discrimination fondée sur le genre en milieu de travail. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2021061-fra.htm> ; INPSQ (2024). Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail. <https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/le-harcèlement-sexuel>

¹³ CNESST (2023). Statistiques annuelles 2022. Tableau 11.1 à la p 141. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-annuelles_0.pdf.

¹⁴ Bossé, O. (2024, 29 mars). Record de plainte pour harcèlement à la Cnesst, Le Soleil. <https://www.lesoleil.com/actualites/politique/2024/03/29/record-de-plaintes-pour-harcèlement-a-la-cnesst-4FXKIOICLBFFVJJTR5YOSKMMU2I/>

¹⁵ CNESST, *supra* note 13, Tableau 11.3a à la p 143.

¹⁶ Rapport Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir, du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail :

https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcèlement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcèlement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf

Ces recommandations ont nourri le projet de Loi 42, visant à renforcer la protection des travailleuses et des travailleurs québécois par la création d'environnements de travail sûrs et sécuritaires.

La Loi, telle qu'adoptée et sanctionnée, introduit plusieurs mesures qui renforcent la prévention et la prise en charge du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Elle facilite en outre l'exercice des recours disponibles pour les travailleuses et travailleurs.

Dans l'attente de la publication du texte définitif de la Loi, la CNESST a publié l'échéancier suivant des nouvelles dispositions :

« En vigueur en date du 27 mars 2024

- La définition de la violence à caractère sexuel est ajoutée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- Les personnes qui dénoncent une situation de harcèlement dont elles ont été témoins bénéficieront d'une protection contre les représailles.
- L'imputation du coût des prestations liées aux lésions professionnelles découlant de la violence à caractère sexuel est répartie à l'ensemble des employeurs.

Entrée en vigueur le 27 septembre 2024

- Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.
- Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel passera de 6 mois à 2 ans.
- Le montant de l'indemnité de remplacement du revenu d'un travailleur étudiant à temps plein de 18 ans ou moins au moment de sa lésion a été revu à la hausse à 17 fois le taux général du salaire minimum en vigueur au moment du versement de l'indemnité. La CNESST peut aussi tenir compte des revenus prévus pour le calcul de l'indemnité.
- Des sanctions en cas d'infraction touchant la confidentialité du dossier d'une travailleuse ou d'un travailleur ont été introduites. Ces sanctions sont prévues pour l'employeur, la personne qu'il autorise et le professionnel ou la professionnelle de la santé qu'il désigne.

Entrée en vigueur à la même date que les dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement (1er octobre 2025)

- La violence à caractère sexuel doit être incluse dans l'identification des risques psychosociaux liés au travail.
- La politique obligatoire de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel devra désormais prévoir des mesures qui concernent notamment l'offre de formation, le processus d'enquête ainsi que la confidentialité du traitement des plaintes ou des signalements. Cette politique devra, lors de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention et de participation, être incluse dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'établissement. »¹⁷

Il est à souligner que le Tribunal administratif du travail (TAT) sera mandaté pour constituer une équipe spécialisée dans le domaine de la violence à caractère sexuel. Cette initiative a pour but de simplifier les procédures et d'offrir un meilleur accompagnement aux victimes.

Selon les déclarations du ministre du Travail, ce renforcement légal permettra au Québec « de se situer encore une fois à l'avant-plan des juridictions canadiennes en matière de droits et protection des travailleuses et travailleurs. »¹⁸

Dans le but de soutenir les employeurs face à ces nouvelles obligations, dix-huit conseillers en santé psychologique sont mis à leur disposition par la CNESST¹⁹. Leur rôle consistera à élaborer des ressources destinées à accompagner les milieux de travail dans leurs démarches préventives, notamment à travers l'organisation d'activités de sensibilisation et de diffusion d'informations relatives à la santé psychologique au travail²⁰.

¹⁷ CNESST (2024). Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/loi-harcelement-psychologique-violence-caractere>

¹⁸ Assemblée nationale. (2024, 21 mars). Journal des débats, 47(109), 43e législature, 1ère session. Gouvernement du Québec. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/43-1/journal-debats/20240321/374049.html>

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Bergeron, P. (2024, 29 mars). La CNESST prête à appliquer la loi sur la santé psychologique au travail. La Presse Canadienne. <https://www.lapresse.ca/affaires/2024-03-29/la-cnesst-prete-a-appliquer-la-loi-sur-la-sante-psychologique-au-travail.php>