

Montréal, le 15 avril 2024

Projet de loi 42 : Modifications récentes des lois du travail pour prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel

Le projet de loi 42, connu sous le nom de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (le « projet de loi 42 ») a été adopté le 21 mars 2024 et sanctionné le 27 mars 2024. Il vise à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. Le projet de loi 42 prévoit diverses modifications dans les lois du travail pour protéger les travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours. Voici un survol des principales modifications apportées :

Modifications au Code du travail

Le *Code du travail* (« C.t ») prévoit désormais une formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel pour les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique. Le ministre détermine les conditions de cette formation après avoir consulté le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

La deuxième modification du projet de loi 42 concerne la tenue d'une conférence préparatoire à l'audition de tout grief. Celle-ci peut être demandée par l'une des parties ou être tenue d'office par l'arbitre, alors qu'auparavant elle était proposée par l'arbitre.

Modifications à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

D'abord, une des modifications importantes à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« LATMP ») est l'ajout de deux nouvelles présomptions légales pour faciliter la preuve permettant la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, soit les nouveaux articles 28.0.1 et 28.0.2 :

- « 28.0.1. Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement.
- « 28.0.2. Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle. ».

Le délai pour produire une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») pour ce type de lésion est prolongé de six mois à deux ans de la lésion. (Articles 270-271-272 LATMP)

De plus, lorsque le tribunal administratif du travail (« TAT ») estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le travailleur une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision à cet égard, le délai de deux ans pour produire une réclamation auprès de la CNESST pour une telle lésion se calcule à compter du jour de la décision du tribunal. Cette modification a pour objectif d'éviter qu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle ne voie son recours prescrit. (Article 272.1)

Par ailleurs, sauf exception, la CNESST impute aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur. (Article 327 (4))

Le projet de loi 42 vient également préciser les règles relatives au droit d'accès au dossier médical du travailleur que possède la CNESST et créer des infractions spécifiques pour une contravention à l'une de ces règles. En effet, la LATMP précise que l'employeur n'a pas droit d'accès au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la CNESST possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur ; seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur y a droit, sans frais. Aussi, le professionnel de la santé qui fait un rapport à l'employeur au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la CNESST lui donne accès ne peut, à cette occasion, communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour permettre à l'employeur d'exercer ses droits. (Article 38)

La modification de l'article 39 implique une nouvelle interprétation relativement à l'expression « que les informations nécessaires » à l'exercice des droits d'accès, telle la divulgation du diagnostic de blessure, de la durée de l'absence et des besoins de soins, tous des éléments qui influent sur une proposition d'assignation temporaire. Nous appréhendons qu'une interprétation restrictive de l'accès à l'information médicale ne restreigne encore davantage les recours, tant pour évaluer l'application de la présomption de l'article 28 de la LATMP, que pour une demande d'avis au Bureau d'évaluation médicale (BEM).

Enfin, il est un principe bien reconnu par la jurisprudence quant à la confidentialité du dossier médical à l'effet que celui qui recherche une prestation ou indemnisation en raison de son état de santé renonce implicitement à l'accès à ses informations médicales.¹ Or, le législateur choisi de s'éloigner de ce principe pourtant incontournable et qui plus est ajoutant des dispositions pénales

à qui contreviendrait aux articles 38, 38.1 et 39 de la LATMP. Cet amendement s'intègre mal dans cette loi visant le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Modifications à la Loi sur les normes du travail

Le projet de loi 42 modifie la *Loi sur les normes du travail* (« LNT ») de plusieurs façons. Elle précise d'abord que les obligations de l'employeur à l'égard du harcèlement psychologique s'appliquent à celui provenant de toute personne en milieu de travail, comme un fournisseur, un client. De plus, le contenu minimal de la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique que l'employeur doit adopter est désormais déterminé par le projet de loi 42.

Le projet de loi 42 rajoute une disposition dans la LNT pour interdire l'application des clauses d'amnistie relatives aux violences physiques et psychologiques, y compris celles à caractère sexuel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire concernant une nouvelle inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

Une nouvelle pratique interdite a également été rajoutée dans la LNT soit le fait pour un employeur d'exercer à l'endroit d'une personne salariée des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que cette personne salariée lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne.

Le projet de loi ajoute une disposition à la section du recours concernant le harcèlement psychologique, qui prévoit que les parties peuvent convenir de la levée de l'obligation de confidentialité dans le cadre d'un règlement visant une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, à la condition d'indiquer expressément à l'entente le moment où la levée de cette obligation de confidentialité prend effet et les éléments qui en font l'objet. Cette entente doit se faire par écrit.

Le projet de loi 42 prévoit la possibilité pour le TAT d'ordonner à l'employeur de verser des dommages et intérêts punitifs à une personne salariée victime de harcèlement psychologique.

Finalement, les amendes en cas d'infraction aux dispositions concernant le harcèlement psychologique ont été haussées.

Modifications à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (« LSST ») introduit la définition de « violence à caractère sexuel » :

« **Violence à caractère sexuel** » : 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. »

Le Projet de loi 42 accorde un pouvoir réglementaire à la CNESST de déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel. Ce règlement encadrant la prévention de la violence à caractère sexuel en milieu de travail doit être adopté par la CNESST dans les deux ans suivant la sanction de la loi, sans quoi le gouvernement devra le faire.

Le programme de prévention ainsi que le plan d'action devront prévoir une politique de prévention et de prise en charge des situations du harcèlement psychologique visée dans la Loi sur les normes du travail. Dans le cadre de ces mesures, l'employeur doit également identifier des risques pouvant affecter la santé des travailleurs. Le projet de loi 42 rajoute que les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel.

Il convient de souligner que le projet de loi 59, soit la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, entraîne également des modifications parallèles à la LSST.

Autres modifications

Le projet de loi modifie la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* pour prévoir une inhabilité à occuper certains postes dans le secteur de la construction en cas d'infraction criminelle liée à des agressions sexuelles

Le projet de loi prévoit également des modifications de concordance à la *Loi sur la protection des stagiaires en milieu de travail* et 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*.

Conclusion

En conclusion, les employeurs devront ajuster leurs politiques et procédures pour intégrer ces nouvelles modifications relatives à la prévention et à la protection, faute de quoi ils seront soumis à des sanctions plus sévères.

Pour plus de détails, vous pouvez consulter la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* [ici](#).

Avis juridique

Le contenu de cette infolettre ne constitue pas un avis juridique de notre cabinet et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Morency.

En cas d'interrogations à ce sujet, nous vous invitons donc à communiquer avec l'un de nos professionnels qui se fera un plaisir de vous accompagner.

Me Heeba Ghouri : hghouri@morencyavocats.com et Me Claire Fournier : cfournier@morencyavocats.com

¹*Frenette c. Métropolitaine (La), compagnie d'assurance-vie*, [1992] 1 R.C.S. 647

