ACCESSIBILITÉ À LA JUSTICE

pour les femmes victimes de

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

Analyse juridique

Septembre 2025

JURIPOP

Dans le cadre du projet « Accessibilité à la justice pour les Femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail » mené par Action Travail des Femmes (ci-après le « **Projet** »), Juripop a été mandaté pour produire une analyse juridique. Dans un premier temps, le document présente le cadre juridique applicable (Partie A) et un état des connaissances (Partie B). Une présentation de la méthodologie utilisée est ensuite effectuée (Partie C). La dernière section est consacrée à l'analyse des effets des modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* en 2018 (Partie D).

Nous nous sommes limité·e·s à l'analyse des enjeux liés à la *Loi sur les normes du travail*[1] (ci-après désignée la « **LNT** ») et la *Charte des droits et libertés de la personne*[2] (ci-après désignée la « **Charte** »). Ainsi, les enjeux que soulèvent d'autres lois applicables en matière de droit du travail comme la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[3] et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[4] (ci-après désignée la «**LATMP**») n'ont pas fait l'objet d'une analyse approfondie.

Les vocables « harcèlement sexuel » et « harcèlement psychologique » sont utilisés dans cette analyse juridique avec le sens que le droit québécois applicable prévoit. Dans la pratique du droit, Juripop adopte une approche féministe intersectionnelle. Nous reconnaissons que les actes qui sont parfois ici décrits font partie du continuum des violences sexuelles et, qu'au plan conceptuel, ils ne peuvent être catégorisés ou gradés. Toutefois, le choix des vocables susmentionnés vise à assurer la clarté de nos propos et le respect du mandat qui nous est imparti.

Les analyses contenues dans la présente analyse sont rendues pour le bénéfice exclusif d'Action travail des femmes, dans l'exécution de son Projet, et ne peuvent être en aucun cas être réutilisées à d'autres fins, à moins d'autorisation expresse de Juripop.

1 RLRQ c. N-1.1 (ci-après désigné la "**LNT**").
2 RLRQ c. C-12 (ci-après désigné la "**Charte**").
3 RLRQ c. S-2.1.
4 RLRQ c. A-3.001.

Table des matières

A. Cadre juridique : harcèlement sexuel en milieu de travail	**4**
a. La Charte des droits et libertés de la personne et le harcèlement sexuel	4
i. Le cadre d'analyse	4
ii. Considérations procédurales	6
b. La Loi sur les normes du travail et le harcèlement psychologique	7
i. Le cadre d'analyse	7
ii. Considérations procédurales	9
B. Revue de l'état des connaissances en matière d'accès à la justice des personnes victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail	**10**
Complexité du fardeau de preuve	10
L'obligation implicite de dénoncer le harcèlement	11
Des obligations aux intensités différentes	12
Les « pièges occultes »	12
La victimisation secondaire	13
C. Question de recherche et méthodologie	**14**
a. Gain	14
b. Statut quo	15
i. Hiérarchisation des violences	15
ii. Fardeau de la preuve	15
iii. Remèdes	16
iv. Victimisation secondaire	17
D. Conclusion	**19**

A Cadre juridique : harcèlement sexuel en milieu de travail[5]

Il existe en droit québécois deux régimes de sanction du harcèlement sexuel au travail : celui en vertu de l'article 10.1 de la *Charte* et celui de l'article 123.6 de la *LNT*. Dans la présente partie, nous énoncerons le champ d'application, les critères d'analyse appliqués par les tribunaux et les remèdes pouvant être octroyés pour chacun. De plus, en ce qui concerne le régime de la *Loi sur les normes du travail*, nous présenterons les modifications législatives de 2018 et de 2024.

a. La Charte des droits et libertés de la personne et le harcèlement sexuel

La Charte est une loi quasi constitutionnelle qui a pour objectif d'assurer la protection des droits fondamentaux. Son statut signifie qu'aucune autre loi ne peut porter atteinte aux droits prévus aux articles 1 à 38[6], sauf dans la mesure prévue par la Charte. En cas de conflits de lois, la disposition portant atteinte à un droit protégé serait jugée inopérante. Le champ d'application de la Charte est vaste. Les protections qu'elle confère s'appliquent tant aux rapports étatiques que privés dans les compétences relevant de l'Assemblée nationale du Québec[7]. Autrement dit, toute personne, qu'elle soit physique ou morale, a l'obligation de ne pas porter atteinte aux droits prévus à la Charte. Il s'agit d'une obligation de résultat.

i. Le cadre d'analyse

Depuis 1982, l'article 10.1 de la Charte protège contre le harcèlement fondé sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte, lesquelles sont la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ainsi que le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. L'adoption d'une disposition autonome prohibant le harcèlement discriminatoire est le résultat de luttes militantes importantes de la part de groupes québécois féministes et antiracistes[8].

Convaincu·e·s du caractère systémique du phénomène, iels estiment que l'analyse alors préconisée par les tribunaux québécois ne permet pas d'adresser adéquatement la problématique. En effet, préalablement à 1982, le harcèlement était assimilé à une manifestation de discrimination[9]. Or, en 1982, le législateur québécois confirme que le harcèlement est, au même titre que la discrimination, une forme d'atteinte autonome au droit à l'égalité de la personne qui le subit. Cette distinction dépasse les considérations théoriques, car elle implique un cadre d'analyse distinct.

---

5 Cette partie de l'analyse est largement inspirée du chapitre 1 du mémoire de maitrise de Me Mykam LemireThéberge, lequel est en cours de rédaction. Des extraits ont pu être reproduits. .

6 Art. 55 Charte.

7 Art. 55 Charte.

8 ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, Journal des débats, 3e session – 32e Législature, 10 juin 1982, vol. 26, no 93, p. 6440-6441 (Mme Huguette Lachappelle); Voir aussi l'allocution de Mme Pauline Marois, alors ministre de la condition féminine, témoignant de la contribution des militant·es féministes et anti-racistes : *id.,* p. 64276428.

9 Voir *Foisy* c. *Bell Canada*, [1984] C.S. 1164, par. 49 (QC). À notre connaissance, aucune décision judiciaire avant 1982 ne traite de harcèlement racial ou fondé sur un autre motif de discrimination.

Comme la Charte ne prévoit pas de définition au vocable « harcèlement », il faut consulter la jurisprudence pour connaître les contours de ce droit. D'entrée de jeu, nous notons que la plupart des développements jurisprudentiels impliquaient des affaires de harcèlement sexuel au travail, leur influence est indéniable. Cependant, nous ne pouvons passer sous silence l'apport des décisions en matière de harcèlement racial et fondé sur l'orientation sexuelle qui ont également contribué à faire du cadre d'analyse ce qu'il est aujourd'hui[10].

C'est en 1989 que la Cour suprême du Canada offre la première définition du harcèlement sexuel, lorsque le juge Dickson écrit :

> **Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant 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[11] [nos soulignements].**

Cette affaire, issue du Manitoba, inspire bien entendu les tribunaux québécois, mais la spécificité du régime québécois continue de soulever plusieurs questions. Il faudra attendre 1998 pour que les principes énoncés dans l'arrêt *Habachi* de la Cour d'appel du Québec posent le cadre juridique que nous connaissons aujourd'hui[12]. Depuis, une partie alléguant avoir été victime de harcèlement sexuel au travail doit démontrer, selon la prépondérance de preuve, avoir subi :

1. Une conduite à connotation sexiste ou sexuelle vexatoire et non désirée;
2. Laquelle conduite produit des effets préjudiciables continus dans le temps sur elle ou sur son milieu de travail.

En ce qui concerne le premier critère, le caractère vexatoire et non désiré d'une conduite correspond à un comportement considéré comme « abusif, blessant et importun »[13]. Il est apprécié globalement, car une conduite vexatoire est par essence non désirée[14]. Ensuite, il est nécessaire que cette conduite ait une connotation sexiste ou sexuelle, car l'article 10.1 de la Charte prévoit qu'un motif prohibé d'atteinte à l'égalité doit être la raison du harcèlement. Une vaste gamme de manifestations a été reconnue par la jurisprudence, passant de commentaires dégradants ou humiliants pour les femmes, aux avances sexuelles non désirées jusqu'à l'agression sexuelle.

Ce critère s'apprécie de façon objective depuis une perspective dite raisonnable de la situation.

La juge Deschamps, dans *Habachi,* énonce que la norme applicable est celle de la personne raisonnable qui analyse les faits allégués d'un point de vue neutre et objectif[15]. Celle-ci doit considérer que les gestes, paroles ou comportements sont objectivement vexatoires et non désirables en prenant soin d'écarter toute notion liée à la motivation ou l'intention de la personne autrice de la conduite[16].

---

10 En matière de harcèlement sexuel, voir notamment *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Habachi*, [1992] R.J.Q. 1439 (T.D.P.Q.); *Habachi* c. *Québec (Commission des droits de la personne)*, 1999 CanLII 13338 (QC CA); *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Marotte*, [1993] R.J.Q. 203 (C.Q.); *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Larouche*, 1993 CanLII 2587 (T.D.P.Q.); *Gervais* c. *Vaillancourt*, 1993 CanLII 8753 (T.D.P.Q.); *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Latreille,* 1994 CanLII 2696 (T.D.P.Q.); *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Dhawan*, 1995 CanLII 11 (T.D.P.Q.). En matière de harcèlement racial, voir notamment : *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Commission scolaire Deux-Montagnes*, [1993] R.J.Q. 1297 (T.D.P.); *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Québec (Procureur général)*, 2008 QCTDP 8; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Rioux*, 2014 QCTDP 14. En matière de harcèlement hétérosexiste, voir notamment : *Bertrand* c. *Hôpital général juif*, 1994 CanLII 10023 (T.D.P.); *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Poulin*, 2001 CanLII 90 (T.D.P.); *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *140998 Canada inc.*, 2002 CanLII 23918 (T.D.P.).

11 11 *Id.*, p. 1284.

12 *Habachi* c. *Québec (Commission des droits de la personne)*, préc. note 10.

13 *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Habachi,* préc. note 10, p. 20. Non-contredit sur ce point en appel.

14 *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Dhawan,* préc. note 10, p. 15.

15 *Habachi* c. *Québec (Commission des droits de la personne)*, préc., note 10, p. 2550. La juge Deschamps n'est pas contredite par l'opinion majoritaire de la Cour d'appel sur cet aspect.

16 *Id.*

En ce qui concerne le second critère, une conduite vexatoire et non désirée sera harcelante dans la mesure qu'elle produit des effets préjudiciables continus dans le temps sur la personne victime ou son milieu de travail, et ce, en raison de la répétition ou de la gravité de la conduite. Ces variables sont appréciées selon un rapport inversement proportionnel entre elles[17]. Autrement dit, moins les gestes, paroles ou comportements sont considérés graves, plus la répétition deviendra prépondérante dans l'analyse. Inversement, une conduite manifestement grave exigera peu ou pas de répétition pour répondre à ce critère. L'application du critère est donc hautement contextuelle au fait de chaque affaire. À titre illustratif, une agression sexuelle est un geste manifestement grave dont les conséquences produiront, aux yeux du tribunal, des effets préjudiciables continus pour la personne victime[18]. Or, des commentaires sexistes ou à connotation sexuelle devront être répétés pour que le Tribunal des droits de la personne (ci-après le « **T.D.P.** ») considère qu'ils ont produit des effets préjudiciables continus sur elle ou son milieu de travail.

Une fois que la personne victime s'est acquittée de son fardeau de preuve, l'article 49 de la Charte permet au T.D.P. d'octroyer trois types de réparation : (1) la cessation de l'atteinte illicite dont elle est victime, (2) la réparation du préjudice moral et/ou matériel qui en résulte par l'octroi de dommages-intérêts et (3) en cas d'atteinte intentionnelle, l'octroi de dommages-intérêts punitifs.

La première catégorie de remèdes permettrait au juge de rendre différentes ordonnances afin que la Charte remplisse les objectifs souhaités par le législateur. Or, une analyse récente de la jurisprudence révèle que les remèdes octroyés par les tribunaux se limitent au versement de dommages-intérêts matériels, moraux ou punitifs[19]. Notre revue de la jurisprudence du T.D.P. indique que les montants octroyés pour des dommages moraux oscillent entre 5000 $ et 20 000 $ et entre 1000 $ et 6000 $ pour les dommages punitifs. Dans d'autres juridictions, comme en Ontario, les tribunaux usent de dispositions analogues pour ordonner l'imposition de mesures préventives « qui vont donc au-delà du préjudice directement subi par la personne victime, en visant l'employeur, voir l'ensemble du personnel »[20]. On peut penser à l'imposition d'obligation de dispenser une formation en matière de versement de dommages moraux[21].

ii. Considérations procédurales

Une personne victime peut saisir les tribunaux civils directement en introduisant une demande introductive d'instance ou bien faire le choix de porter plainte par écrit à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après désignée la « **CDPDJ** »)[22]. Il lui est loisible de se regrouper avec d'autres personnes victimes d'une violation à la Charte ayant eu lieu dans des circonstances analogues pour porter plainte à la CDPDJ. Un organisme de défense des droits et libertés de la personne peut également porter plainte au nom de la personne victime avec son consentement. Le dépôt d'une plainte à la CDPDJ suspend le délai de prescription.

Depuis l'arrêt *Robichaud* de la Cour suprême du Canada en 1987, il est reconnu que la personne victime de harcèlement sexuel au travail peut entamer son recours contre l'auteur du harcèlement et contre son employeur. En effet, les employeurs sont responsables de l'ensemble des actes accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi. Ainsi, une fois le fardeau de preuve rempli, l'employeur et l'employé auteur du harcèlement sont solidairement responsables de réparer le préjudice causé à la personne victime.

En ce qui concerne les personnes victimes syndiquées, leur seul recours est le dépôt d'un grief par le syndicat puisque les dispositions de la Charte sont réputées être intégrées à toute convention collective[23]. Ainsi, dans leur cas, un recours entrepris suivant une atteinte à l'article 10.1 de la Charte relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

---

17 *Id.*; *Québec (Commission des droits de la personne)* c. *Dhawan*, préc., note 10; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Provigo Distribution inc.*, 2002 CanLII 36232 (T.D.P.Q.); *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Sfiridis*, 2002 CanLII 41910 (T.D.P.Q.).

18 Voir la jurisprudence citée à la note 10.

19 Dahlia GESUALDI FECTEAU, *et al.* « Les recours en cas de harcèlement sexuel : une analyse au prisme de l'effectivité du droit du travail », dans *Les développements récents en droit du travail (2024)*, p. 120.

20 *Id.*

21 *Id.*

22 Art. 74 Charte.

23 *Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound* c. *Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, section locale 324*, 2003 CSC 42.

La CDPDJ refuse ou cesse d'agir en faveur de la personne victime lorsque cette dernière lui en fait la demande ou lorsqu'elle a exercé personnellement, pour les mêmes faits, un recours en vertu de l'article de 49 de la Charte[24]. À sa discrétion, la CDPDJ peut refuser ou cesser d'agir dans les situations suivantes :

- la plainte a été déposée plus de deux ans après le dernier fait pertinent;
- l'intérêt de la personne plaignante est insuffisant;
- la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- un autre recours que celui prévu à l'article 49 pour les mêmes faits est exercé par la personne victime[25].

Dans certains cas, la CDPDJ peut aussi refuser d'agir lorsqu'elle estime que le harcèlement a causé une condition qui pourrait faire l'objet d'une réclamation du travail en vertu de la LATMP, que celle-ci ait été déposée ou non[26].

Lorsqu'elle admet une plainte, la CDPDJ propose une médiation à la personne plaignante et aux parties mises en cause afin de favoriser un règlement entre les parties. Elle fait également enquête sur les allégations de la partie plaignante[27]. À moins qu'un règlement ne soit intervenu entre les parties, la CDPDJ, au terme de son enquête, peut prendre l'une de trois décisions : (1) fermer le dossier si la preuve est insuffisante; (2) proposer aux parties une mesure de redressement ou (3) saisir le Tribunal des droits de la personne si elle juge qu'il est dans l'intérêt public de le faire pour réclamer en faveur de la victime toute mesure de redressement qu'elle juge adéquate[28]. Les mesures de redressements qui peuvent être proposées par la CDPDJ sont celles que l'on retrouve à l'article 49 de la Charte, soit toute mesure permettant de faire cesser le harcèlement ou le versement de dommages moraux et/ou punitifs.

b. La *Loi sur les normes du travail* et le harcèlement psychologique

Depuis le 1er juin 2004, la LNT confère aux personnes salariées le droit à un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique et oblige les employeurs à prendre les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et le faire cesser[29]. La LNT crée également une présomption absolue d'intégration des dispositions relatives au harcèlement psychologique à toute convention collective[30].

i. Le cadre d'analyse

À l'instar des développements en matière de harcèlement sexuel sous la Charte, le cadre d'analyse n'a pas immédiatement fait l'unanimité. En effet, il existait un débat jurisprudentiel portant sur l'articulation du fardeau de la preuve donnant ouverture aux remèdes prévus à 123.15 LNT et du nombre d'éléments constitutifs du harcèlement psychologique selon l'article 81.18 LNT[31]. La décision de principe, rendue en 2006[32], reprend le schème analytique énoncée par l'arbitre de grief dans *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières* c. *Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec*[33]. Selon ces deux décisions, l'analyse est conduite en deux parties.

Dans un premier temps, il faut que la partie plaignante démontre par prépondérance de preuve avoir été victime de harcèlement psychologique au sens de la LNT. La preuve doit indiquer que l'ensemble des cinq éléments constitutifs sont présents. D'abord, la partie plaignante doit avoir été victime de (1) comportements, gestes ou paroles à caractère hostiles ou non désirés (2) qui sont répétés et (3) qui, lorsque considérés globalement, constituent une conduite

24 Art. 77 al. 1 Charte.
25 Art. 77 al. 2 Charte.
26 Art. 438 et 442 LATMP.
27 Art. 78 Charte.
28 28 Art. 78 à 80 et 114 Charte.
29 art. 81.18 et 81.19 LNT.
30 art. 81.20 LNT.
31 Rachel COX et Geneviève RICHARD, « Normes de protection contre le harcèlement psychologique dans la loi sur les normes du travail», dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail – Rapports individuels et collectifs du travail », *Harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire*, fasc. 23.1, Montréal, LexisNexis Canada, n° 8 et suiv., à jour au 19 juin 2023 (LAd/QL).
32 *Breton* c. *Compagnie d'échantillons « National » Itée,* 2006 QCCRT 601.
33 [2006] n° AZ-50350462 (T.A.).

vexatoire. Ici, la preuve est appréciée depuis la perspective de la « personne raisonnable, normalement diligente et prudente, qui, placée dans les mêmes circonstances que la victime, estimerait que le présumé harceleur manifeste une conduite la vexant dans son amour-propre[34]. Puis, une fois cette preuve faite, les effets sur la partie plaignante doivent être doubles, c'est-à-dire (4) porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique et (5) entraîner un milieu de travail néfaste[35]. Alternativement, l'article 81.18 al. 2 LNT prévoit qu'une une seule conduite suffisamment grave entraînant les deux conséquences ci-haut décrites peut constituer du harcèlement psychologique dans la mesure où elle a un effet nocif continu sur la personne salariée. Si la partie plaignante ne parvient pas à démontrer qu'elle a été victime de harcèlement psychologique, la plainte est rejetée à ce stade-ci de l'analyse.

La définition de harcèlement psychologique englobe tous types de harcèlement discriminatoire au sens de l'article 10.1 de la Charte[36]. Ainsi, bien que les considérations liées au sexe/genre aient été évacuées de la définition, la jurisprudence a, dès les premières années suivant l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique, reconnu que certains comportements sexualisés inappropriés peuvent constituer du harcèlement psychologique au sens de la LNT[37]. Les propos à connotation sexuelle, les avances sexuelles non sollicitées, les attouchements et les agressions sexuelles sont autant d'exemples de conduites vexatoires pouvant constituer du harcèlement psychologique au sens de la LNT[38].

Dans un second temps, dans la mesure où la partie plaignante prouve qu'elle a été victime de harcèlement psychologique, il y a renversement du fardeau de preuve et la partie défenderesse doit, à son tour, démontrer par prépondérance de preuve ne pas avoir fait défaut à ses obligations

en matière de harcèlement psychologique. En vertu de l'article 81.19 al. 2 LNT, l'employeur doit prendre les mesures raisonnables pour (1) prévenir et (2) faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'il est porté à sa connaissance. S'agissant d'obligations de moyens, l'employeur doit agir avec prudence et diligence dans les actions mises en place sans pour autant être tenues de garantir l'absence de harcèlement[39]. En matière de prévention, cela implique l'adoption d'une saine gestion favorisant la satisfaction et le bien-être des personnes employées dans un environnement préconisant le respect mutuel »[40]. Dispenser des formations ponctuelles, adopter des politiques internes et sensibiliser l'ensemble des parties prenantes sont des actions préventives que la jurisprudence a reconnues[41]. En matière d'intervention, l'employeur doit agir dès lors qu'il est informé d'une situation problématique par l'imposition de mesures raisonnables visant à y mettre fin[42]. Il doit faire cesser le harcèlement même lorsque ce sont des personnes tierces à l'organisation qui en sont les auteurs, comme les clients, usagers ou fournisseurs, etc. Les exemples d'actions mises en place sont multiples et le niveau accepté par la jurisprudence varie grandement entre les décisions. Ceci dit, la tenue d'une enquête sérieuse et l'imposition de mesures disciplinaires permettent généralement aux employeurs de s'acquitter de cette obligation[43].

Si l'employeur arrive à faire la démonstration qu'il n'a pas manqué à ses obligations, la plainte est alors rejetée. Dans le cas contraire, en vertu de l'article 123.15 LNT, le tribunal peut ordonner à l'employeur l'octroi de tout remède jugé approprié dans les circonstances, incluant notamment la réintégration dans le milieu de travail; la cessation du harcèlement par l'imposition de moyens raisonnables; le versement d'une somme à titre de perte salariale, de dommages et intérêts moraux et punitifs ainsi qu'une indemnité de perte d'emploi; le financement du soutien psychologique requis pour une période raisonnable et la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée.

---

34 *Breton* c. *Compagnie d'échantillons « National » ltée*, préc., note 32, par. 151.
35 *Id.,* par. 150.
36 R. COX et G. RICHARD, préc., note 28, n° 10.1.
37 Nous rappelons que les dispositions sont entrées en vigueur en 2004.
38 *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] R.J.D.T. 346; *A.* c. *Restaurant A*, 2007 QCCRT 0028; *S.H.* c. *Compagnie A*., 2007 QCCRT 0348; *Deguire* et *Construction DJL inc*., 2011 QCCRT 0220; *LachapelleWelman* et *3233430 Canada inc. (Portes et fenêtres ADG)*, 2016 QCTAT 3557.
39 *Association du personnel de soutien du Collège A* et *Collège A*, [2008] R.J.D.T. 1762, par. 90 (T.A.).
40 *I.M.* c. *Bar A*, 2020 QCTAT 2343, par. 38 citant *Association du personnel de soutien du Collège A* et *Collège A*, préc., note 35.
41 R. COX et G. RICHARD, préc., note 28, n° 27 et suiv.
42 *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières* c. *Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec*, préc., note 30, par. 260.
43 R. COX et G. RICHARD, préc., note 28, n° 28.

Les pouvoirs du tribunal sont toutefois limités par l'article 123.16 LNT qui prévoit que pour la période durant laquelle la partie plaignante est victime d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP, le tribunal ne peut ordonner le versement d'une quelconque somme à titre de perte salariale, de dommages et intérêts moraux et de soutien psychologique afin d'éviter la double compensation pour un même préjudice[44]. En plus de ce qui précède, en vertu du second alinéa de ce même article, lorsque le tribunal estime probable que le harcèlement ait causé une lésion professionnelle, il doit réserver sa décision sur l'octroi des montants susmentionnés. En conséquence, la partie plaignante doit se soumettre au processus médico-légal inhérent à la reconnaissance d'une lésion professionnelle dès lors que le tribunal l'estime probable. Advenant un refus d'indemnisation de la CNESST, celle-ci pourrait éventuellement revenir devant le tribunal et lui demander de compléter sa décision.

Depuis son adoption, le régime a subi deux principales modifications législatives en 2018 et en 2024, lesquelles sont ci-après exposées. En 2018, la définition prévue à l'article 81.18 LNT a été précisée par l'ajout du passage suivant : « le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel ». En apparence, la modification peut sembler névralgique, or comme nous le mentionnions, il s'agit simplement de la codification de l'état de la jurisprudence antérieure. De plus, le tribunal tient désormais compte du caractère discriminatoire d'une conduite dans la détermination des remèdes appropriés. Le délai pour déposer une plainte est passé de 90 jours à 2 ans à compter de la dernière manifestation du harcèlement. En 2024, c'est l'article 81.19 LNT qui a fait l'objet de modifications[45]. Premièrement, l'employeur doit désormais prévenir le harcèlement provenant de toute personne, c'est-à-dire qu'il doit prévenir le harcèlement provenant de tiers comme des clients, des usagers ou des fournisseurs, etc. À l'instar des modifications de 2018, l'ajout de cette mention a codifié l'état de la jurisprudence antérieure. Deuxièmement, la LNT prévoit désormais un contenu minimal obligatoire applicable aux politiques de prévention et de traitement des plaintes. En ce qui concerne le harcèlement à caractère sexuel, la politique doit prévoir un volet spécifique portant sur les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques.

ii. Considérations procédurales

Une personne s'estimant victime de harcèlement psychologique peut déposer une plainte écrite à la CNESST[46]. L'article 123.6 LNT permet également à un organisme de défense des droits des personnes salariées de déposer au nom d'une ou plusieurs personnes victimes une plainte. Cette dernière doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire.

Par la suite, la CNESST offre aux parties concernées la tenue d'une médiation[47]. En cas d'échec des négociations, la plainte est alors déférée au département des enquêtes[48]. L'objectif de l'enquête est de déterminer le bien-fondé de la plainte. Le cas échéant, la personne plaignante pourra bénéficier de la représentation gratuite d'un·e avocat·e mandaté·e par la CNESST[49]. Si la CNESST accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai au Tribunal administratif du travail[50]. Si la CNESST refuse de donner suite à la plainte, la personne plaignante dispose de deux options. D'une part, elle peut demander que la plainte soit déférée directement au Tribunal administratif du Travail, auquel cas elle devra se représenter seule ou mandater un avocat à ses frais[51]. D'autre part, elle peut demander la révision de la décision rendue par la CNESST. Dans les deux cas, elle dispose d'un délai de 30 jours pour s'exécuter.

À la lumière de ce qui précède, les recours présentés dans cette partie peuvent sembler similaires, voire équivalents. Or, la littérature montre que des différences significatives existent entre les deux recours, il en sera question dans la prochaine partie.

44 QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, 2e sess., 36e légis., 12 décembre 2002, « Étude détaillée du projet de loi n° 143 — Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives », p. 35.
45 *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, 2024, c. 4, art. 18.
46 Art. 123.6 LNT
47 Art. 123.10 LNT
48 Art. 123.8 LNT
49 Art. 123.13 LNT
50 Art. 123.12 LNT
51 Art. 123.9 LNT

B Revue de l'état des connaissances en matière d'accès à la justice des personnes victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail

Les angles par lesquels les enjeux en matière d'accès à la justice peuvent être abordés sont nombreux. Pour les juristes, ils le sont traditionnellement au regard des contenus législatifs et jurisprudentiels. De plus en plus, la victimologie en tant que discipline offre une perspective enrichissante axée sur les besoins des personnes victimes dans le cadre de leurs parcours judiciaires qui peuvent influencer les analyses juridiques. Dans la présente section, nous présenterons les principaux constats qui découlent de la littérature sous ces deux angles en présentant des considérations de fond et liées aux besoins des personnes victimes. Il sera principalement question des distinctions définitionnelles entre les deux régimes et des conséquences qui en découlent pour les personnes victimes. Notre recension ne prétend pas être exhaustive puisque nous nous limitons aux considérations liées à la coexistence des recours en vertu de la Charte et de la LNT. Ces connaissances sont principalement tirées d'une analyse menée par la Professeure Rachel Cox et Me Caroline Brodeur sur la jurisprudence entre le 1er juin 2004 et le 30 juin 2018 et de publications en victimologie[52].

Complexité du fardeau de preuve

Le fardeau de preuve des personnes victimes est plus complexe dans le cadre du recours en harcèlement psychologique que celui exigé dans le cadre du recours fondé sur la Charte. Pour satisfaire à la définition prévue à l'article 81.18 LNT, la personne victime doit faire la démonstration de critères supplémentaires qui ne sont pas requis dans le cadre d'une analyse sous l'article 10.1 de la Charte.

Un exemple notable de la complexité du fardeau de preuve est le critère de l'atteinte à la dignité. Dans le cadre de recours en harcèlement discriminatoire, cette atteinte constitue la conséquence directe et inévitable du harcèlement. Autrement dit, la victime n'a pas à en faire la démonstration. En vertu de la LNT, le TAT doit plutôt être convaincu que sa dignité fut atteinte par les conduites vexatoires. La notion de dignité en droit fait l'objet d'abondantes critiques. En effet, plusieurs estiment qu'historiquement sa définition en droit est « malléable » et « inconnaissable » et suspecte qu'il est « davantage susceptible de servir de moyen de reproduction des pratiques sociales existantes que de levier de transformation de celles-ci »[53]. Le recours à une telle notion risque d'invisibiliser des formes de harcèlement plus subtiles ou socialement méconnues puisque le sort dépend de la sensibilité individuelle de chaque décideur·euse. Par exemple, dans l'affaire *Dian* c. *Pêcheries Noref Québec inc.*[54], une décision en matière de harcèlement psychologique à caractère raciste, le recours du plaignant est rejeté, car la commissaire estime que le critère de l'atteinte à la dignité n'est pas satisfait.

52 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 *Revue de droit de l'Université d'Ottawa* 51.

53 *Id.*, p. 61 citant Loïc LEROUGE et Camille HÉBERT, « The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis After the Adoption of France's New Sexual Harassment Law » (2013) 35 *Comp Lab L & Pol'y J* 93, p.117. 54 2007 QCCRT 551

54 2007 QCCRT 551

En effet, elle écrit :

> **[i]l est clair que l'on a assisté à une répétition de tels propos [racistes]. Peut-on toutefois conclure qu'ils ont porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du plaignant ? La preuve est plutôt muette à cet égard à moins de se livrer à une fiction intellectuelle voulant que toute personne cumulant les qualificatifs de « noire » et « immigrante » se sente atteinte dans sa dignité en pareille circonstance[55].**

En matière de harcèlement sexuel, l'analyse menée par la professeure Cox révèle qu'aucune plainte n'a été rejetée par la CRT ou le TAT entre 2004 et 2018 en raison d'une preuve insuffisante quant à l'atteinte à la dignité, ce qui porte à croire que les juges sont aujourd'hui davantage sensibilisé·e·s à ces manifestations. Cependant, le risque que des conduites vexatoires soient occultées notamment lorsqu'elles impliquent des attitudes sexistes dans des milieux à prédominance masculine ou des personnes victimes racisées et/ou membres des communautés LGBTQIA2S+ demeure.

L'enjeu de la complexité du fardeau sous le régime de la LNT est également exemplifié par l'exigence de démontrer la répétition des conduites dans le temps, à moins qu'il ne s'agisse d'une seule conduite grave qui produit sur elle un effet nocif continu.

Sous la Charte, l'interprétation est toute autre. Une personne victime pourra démontrer qu'elle subit un effet préjudiciable continu dans le temps du harcèlement de deux façons : soit en prouvant que les conduites envers elle sont répétées ou si la conduite est considérée grave. Comme nous l'évoquions dans la première partie, l'analyse de ce critère se fait selon un rapport inversement proportionnel entre les deux variables, ce qui offre un « filet de sécurité » à la personne plaignante qui ne verra pas automatiquement sa plainte rejetée en l'absence d'une preuve prépondérante de répétition[56]. Autrement dit, la mécanique interprétative est plus souple, car s'il s'agit d'une conduite grave, la personne victime n'aura pas en plus à démontrer qu'elle subit un effet nocif continu. Par exemple, dans l'affaire *Lizotte* c. *Alimentation Coop La Pocatière*, le commissaire rejette la plainte pour le motif que la preuve n'était pas suffisante pour démontrer que l'agression sexuelle subit par la plaignante (c.-à-d. l'introduction forcée du supérieur immédiat dans son lit pour une nuit) avait causé un effet nocif continu sur elle[57].

Enfin, la complexification du fardeau de preuve reposant sur les personnes victimes est également exemplifiée par le critère du « milieu de travail néfaste ». En effet, sous la LNT, les conduites vexatoires doivent avoir produit non seulement une atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique, elles doivent aussi avoir entraîné un milieu de travail néfaste. La Charte prévoit plutôt, à l'instar de l'atteinte à la dignité, que les effets néfastes sur le milieu de travail sont la résultante directe du harcèlement. Comme l'exprimait la professeure Cox, « en cas de harcèlement interdit par la Charte, dont le harcèlement sexuel, l'ampleur du préjudice causée (…) entre en ligne de compte seulement au moment de l'octroi de dommages [nous soulignons] ». Alors que l'interprétation du TAT de l'article 81.19 LNT l'inclut directement dans le cadre d'analyse.

L'obligation implicite de dénoncer le harcèlement

La LNT crée une obligation implicite pour la personne victime de dénoncer le harcèlement à son employeur. L'article 81.19 LNT prévoit que l'employeur a l'obligation de « prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser ». En conséquence, des plaintes dont les faits satisfont à la définition du harcèlement psychologique ont été rejetées par le TAT pour le motif que la victime n'avait pas donné l'occasion à l'employeur de mettre en place des moyens raisonnables pour y mettre fin. À noter qu'il existe en jurisprudence une exception à ce principe lorsque

55 *Id.*, par. 51.
56 COX et BRODEUR, préc., note 53, p. 77.
57 2008 QCCRT 240; (Demande de révision rejetée dans 2008 QCCRT 521).

l'auteur.rice des conduites vexatoires est la personne détenant la plus haute autorité, car « [e]n de telles situations, l'employeur est bien mal placé pour invoquer l'ignorance des gestes commis par son propre fait »[58]. L'interprétation de cette notion varie selon les contextes organisationnels[59]. La LNT ne tient pas compte des difficultés que rencontrent les personnes victimes de harcèlement sexuel qui souhaitent dénoncer, bien qu'il s'agisse aujourd'hui d'un fait largement connu et étudié[60]. Le recours en vertu de l'article 10.1 de la Charte ne prévoit pas d'obligation équivalente. D'ailleurs, dès 1995, le T.D.P. s'exprimait ainsi en matière de dénonciation :

> **[i]l est bien connu que les victimes de harcèlement acceptent d'encaisser et d'endurer du mieux qu'elles le peuvent une situation contraignante et dégradante. Cela se comprend facilement chez les employés qui, comme tout le monde, vivent un contexte économique difficile. Cela est d'autant plus vrai dans le cadre d'un rapport hiérarchique. Il n'y a pas de comportement « correct » ni « incorrect » ni même « incompatible » pour une victime de discrimination et de harcèlement sexuel[61].**

Des obligations aux intensités différentes

Comme l'intensité de l'obligation prévue à la Charte est plus importante que celle prévue à la LNT, il peut être plus ardu pour les personnes victimes de voir leurs plaintes accueillies. L'interdiction du harcèlement discriminatoire est qualifiée d'obligation « de résultat », c'est-à-dire qu'en cas de manquement, l'employeur ou l'auteur.rice des conduites ne peut présenter de moyen de défense. En vertu de la LNT, l'obligation de l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique est une obligation « de moyens ». Ainsi, si l'employeur démontre qu'il a pris des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement et y mettre fin, sa responsabilité ne sera pas engagée. Le cas échéant, la plainte sera rejetée même si la personne plaignante a été en mesure de démontrer qu'elle a été victime de harcèlement psychologique. Une autre conséquence néfaste pour les personnes victimes est qu'elles se retrouvent à devoir démontrer que les mesures mises en place par l'employeur étaient inadéquates, ce qui ajoute à leur parcours judiciaire.

Les « pièges occultes »

Dans leur analyse, Professeure Cox et Me Brodeur soulèvent également des « pièges occultes » du recours en harcèlement psychologique[62]. D'une part, elles notent l'insensibilité des décideurs du TAT aux rapports de pouvoir genré. En effet, dans plusieurs décisions, les mots « harcèlement sexuel » sont complètement absents alors que les allégations retenues font très clairement état de dynamiques sexistes[63]. D'autre part, les remèdes octroyés par le TAT sont qualifiés de banalisants par les autrices. En effet, l'analyse démontre que les montants octroyés à titre de dommages moraux et punitifs sont bien bas comparés à ce que l'on retrouve dans d'autres juridictions[64]. De plus, les remèdes se limitent à l'octroi de montants d'argent ou à la réintégration de la personne salariée dans son milieu de travail. En Ontario, des décisions en matière de harcèlement sexuel ordonnent des remèdes davantage systémiques, comme l'obligation pour les personnes dirigeantes de suivre des formations ou l'affichage public du jugement sur les lieux de travail[65].

---

58 E*tien* c. *Plastiques Qualiplast inc.*, 2023 QCTAT 3610, par. 100.

59 Par exemple, le propriétaire de l'entreprise, la direction générale, les membres du conseil d'administration ou d'un comité de direction seront généralement reconnu comme des personnes détenant le degré d'autorité requis. En ce qui concerne le ou la supérieur.e immédiat·e de la personne, la taille de l'entreprise semble être un facteur déterminant. En effet, si la personne peut faire une dénonciation anonyme ou à une personne externe à son équipe directe, elle aura généralement l'obligation de dénoncer les conduites harcelantes. Voir notamment : Richards c. 10364754 Canada Inc., 2021 QCTAT 5036; Sodré Da Hora c. 93292050 Québec inc., 2021 QCTAT 4843; Mohamedi c. Literie Fine Brigarade inc., 2022 QCTAT 1891; Arseneau c. Le Roi du Gazon inc., 2023 QCTAT 5159; Azarpoor c. 9340-6288 Québec inc., 2024 QCTAT 2906; Laliberté c. 9306-6447 Québec inc., 2024 QCTAT 8.; Azarpoor c. 9340-6288 Québec inc., 2024 QCTAT 2906;

60 COX et BRODEUR, préc., note 50, p. 80.

61 *Québec (Commission des droits de la personne)* c *Lemay*, [1995] RJQ 1967, p. 1973.

62 COX et BRODEUR, préc., note 53, p. 84.

63 *C.C.* c. *Gestion A. Bossé inc.*, 2008 QCCRT 399.

64 COX et BRODEUR, préc., note 53, p. 85.

65 65 *Id.*

La victimisation secondaire

Dans un autre ordre d'idée, la victimisation secondaire des personnes plaignantes au travers du parcours judiciaire constitueun enjeu d'accès à la justice. En contexte judiciaire, ce concept renvoie à une réaction institutionnelle ou individuelle qui « aggrave les sentiments de victimisation d'une victime alléguée au point de générer à son endroit un préjudice distinct de celui qui est né de la commission de l'infraction initialement en cause »[66]. Celle-ci est généralement le résultat, notamment, d'attitudes, de gestes ou de propos qui blâment, banalisent, surprotègent la personne victime ou sont porteurs de mythes et stéréotypes[67]. Les conséquences sont variées tant sur le plan physique, psychologique et émotionnel et peuvent aller jusqu'au désistement des procédures. Elles sont vécues comme un second traumatisme par les personnes victimes[68]. De plus, son incidence sociale peut amener certaines personnes victimes à refuser de porter plainte par crainte d'y être confrontées[69]. La victimisation secondaire constitue un frein réel à leur volonté de s'engager dans une démarche judiciaire.

---

66 Anna GLAZEWSKI, « Souffrir deux fois ou quand la procédure devient une épreuve : la notion de victimisation secondaire dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », (2023) 8 *Europe des Droits & Libertés / Europe of Rights & Liberties* 531.

67 Arlène GAUDREAULT, « Notion de victimisation secondaire », dans Jean BOUDREAU (dir,) *Introduction à l'intervention auprès de victimes d'actes criminels*, Association québécoise Plaidoyer-Victimes, 2009, p. 29.

68 Flavie DESPUTEAU et al., « Savoir-être et sensibilité aux traumatismes : pour un accompagnement professionnel des personnes victimes de violences à caractère sexuel dans les dossiers de santé et sécurité au travail », dans Barreau du Québec, Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2025), vol. 570, Montréal (QC), Éditions Yvon Blais, 2025.

69 Jo-Anne WEMMERS, « La seconde victimisation et les besoins des victimes », dans *Introduction à la victimologie*, Presses de l'Université de Montréal, 2003.

Question de recherche et méthodologie

Notre recherche s'est axée principalement sur l'analyse de la jurisprudence entre 2018 et 2025.

Considérant l'état des connaissances ci-devant dressé, notre question de recherche est la suivante : la modification législative de la LNT en 2018 a-t-elle favorisé l'accès à la justice pour les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail ?

Comme mentionné précédemment, la LNT a également été modifiée en 2024. La présente analyse ne traite pas de ces modifications en raison du trop court laps de temps qui s'est écoulé entre la rédaction de ce document et leur adoption.

A. Pour y répondre, nous avons interrogé la base de données CanLII.Notre recherche s'est limitée aux décisions rendues par le TAT entre le 12 juin 2018, date de l'entrée en vigueur des principales modifications législatives en matière de harcèlement psychologique, et le 28 février 2025. Nous avons utilisé les mots-clés suivants : « harcèl* », « sex* », « 123.6 » et avons retenu seulement les décisions dans lesquelles les faits dénotaient des violences sexistes ou sexuelles. Nous n'avons conservé que les décisions qui émanaient de la division des relations du travail du TAT. Ainsi, les décisions en santé et sécurité du travail ont été évacuées à moins d'une jonction d'instance, comme cela peut être le cas parfois. Enfin, nous avons étudié chaque décision à travers le prisme d'une grille d'analyse. Résultats, analyse et discussion

Notre échantillon est composé de 20 décisions du TAT. Parmi celles-ci, 16 plaintes ont été accueillies et 4 ont été rejetées. À la lumière de nos analyses, nous concluons que **les** décisions analysées montrent que la modification législative de la LNT en 2018 n'a pas favorisé de manière substantielle ou notoire l'accès à la justice pour les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail. Pour les raisons qui suivent, nous constatons que le statu quo semble demeurer malgré un gain en matière de prolongation des délais : les enjeux existant avant l'entrée en vigueur des changements en 2018 continuent de se manifester dans les jugements rendus depuis.

a. Gain

En 2018, le législateur québécois a prolongé le délai de prescription de 90 jours à deux ans. La modification harmonise les délais de la LNT avec ceux prévus à la Charte. Il s'agit d'un gain significatif pour l'accès à la justice des personnes victimes dans ce régime. Notre échantillon contient des décisions pour lesquelles la plainte a été déposée après 90 jours[70]. De plus, contrairement à la jurisprudence entre 2004 et 2018, nous n'avons répertorié aucun jugement rejetant une plainte pour le motif qu'elle a été déposée hors délai. Il semble donc que cette modification ait favorisé l'accès à la justice à un plus grand nombre de personnes victimes qui auraient autrement été privées de leurs droits par le passage du temps.

70 *A.B.* c. *9066-7742 Québec inc.*, 2023 QCTAT 2583; *Gauthier* c. *9412-6372 Québec inc.* 2024 QCTAT 515.

b. Statut quo

i. Hiérarchisation des violences

En 2018, le législateur québécois a amendé la définition du harcèlement psychologique prévue à l'article 81.18 LNT pour préciser que les conduites vexatoires à caractère sexuel y sont incluses. Comme nous le mentionnions, il ne s'agit pas en soi d'une avancée significative, considérant que la jurisprudence le reconnaissait déjà. Les décisions analysées le reflètent bien : elles sont pleinement dans la continuité de celles rendues avant 2018. Nous ne notons ni un élargissement, ni un rétrécissement, de la gamme de conduites à caractère sexuel reconnues par le TAT comme vexatoires.

Depuis ses débuts, le régime de la LNT paraît opérer une hiérarchisation entre les comportements sexualisés et ceux qui sont sexistes[71]. Dans la jurisprudence du TAT, les premiers sont constitutifs de harcèlement psychologique alors que les seconds ne sont simplement pas retenus[72]. Nous observons que le phénomène persiste après la modification de 2018.

L'appartenance de la personne plaignante à un ou plusieurs groupes minoritaires n'apparait pas comme une considération dans le raisonnement du Tribunal quant aux critères de l'article 81.18 LNT. Par exemple, dans une décision impliquant une plaignante d'origine hispanique ayant la peau noire, la juge, aux fins de son analyse, divise les allégations en deux catégories, soit celles relevant du harcèlement à caractère sexuel (avances sexuelles hostiles) et celles du harcèlement psychologique[73]. Dans cette seconde portion, elle inclut les propos racistes dont la plaignante a fait l'objet sans toutefois les retenir comme des conduites vexatoires. Cette façon d'organiser le raisonnement témoigne d'une mécompréhension des dynamiques intersectionnelles du harcèlement en milieu de travail. Une analyse globale tenant compte de l'ensemble des rapports inégaux de pouvoirs en jeu aurait potentiellement permis de contextualiser les allégations et d'en faire ressortir le caractère vexatoire.

Le Québec n'est pas la seule juridiction où l'on observe que l'accent est mis sur le caractère sexuel au détriment du sexisme et d'autres axes d'oppression. Au sujet de la jurisprudence australienne, Margaret Thorton remarque que :

> **the more the harassing conduct is like heterosexed activity (conceptualised in terms of an active male harasser and a passive female 'victim') the more likely it is to be accepted [by the Tribunal] as sexual harassment. The less sexualised, albeit sexed, the harassing conduct is, the more likely it is to be normalised within the workplace and the more difficult it is for the complainant to obtain a remedy[74]**

C'est cette dynamique qu'on voit s'installer au Québec depuis l'entrée en vigueur du régime de la LNT. Lorsque toute une gamme de comportements répréhensibles est occultée, cela constitue un enjeu d'accès à la justice pour les personnes victimes. Plus largement, cela nuit au droit à l'égalité des groupes minoritaires en milieu de travail.

ii. Fardeau de la preuve

L'articulation du fardeau de la preuve est demeurée la même après l'intervention législative de 2018. Ainsi, les mêmes enjeux que ceux décrits dans la section B de la présente analyse ont été observés dans certaines des décisions étudiées. Par exemple, une plainte a été rejetée, car l'employeur a été en mesure de démontrer qu'il avait mis en

71 COX et BRODEUR, préc., note 53.
72 *Id.*
73 *Fortuné Laurore* c. *Meilleures Marques Itée*, 2024 QCTAT 3013.
74 Margaret THORNTON, « Sexual Harassment Losing Sight of Sex Discrimination » (2002) 26-2 *Melbourne UL Rev* 422.

place les mesures raisonnables pour faire prévenir et faire cesser le harcèlement[75]. Rappelons que si cette plainte avait été portée en vertu de l'article 10.1 de la Charte, l'employeur n'aurait pas pu présenter une telle défense et la plainte aurait probablement été accueillie.

La coexistence de deux régimes créant des obligations aux intensités distinctes entraîne un enjeu d'accès à la justice pour les personnes plaignantes qui, pour les mêmes faits, pourraient connaître des issues diamétralement opposées selon le recours exercé.

iii. Remèdes[76]

L'article 123.15 LNT a été modifié en 2018 afin de prévoir que le TAT puisse tenir compte du caractère discriminatoire de la conduite dans l'attribution des remèdes appropriés. Il s'agit d'une modification symbolique vu le statut quasi constitutionnel de la Charte : comme ses dispositions prévalent sur l'ensemble des lois adoptées par le législateur québécois, les juges administratifs du TAT y étaient déjà liés.

La portée des changements nous parait limitée selon l'échantillon analysé. Nous n'avons répertorié que deux décisions où le Tribunal évoque succinctement le caractère discriminatoire des conduites dans son raisonnement pour l'attribution de dommages. Autant dans l'affaire *Marquez Vilo* c. *9103-2615 Québec inc.*[77]que *Helbawi* c. *Transelec/Common inc*[78], les juges se contentent de qualifier le caractère discriminatoire de facteur aggravant dans l'attribution de dommages, sans plus. La brièveté n'est pas en soi étonnante au regard de la rédaction de l'article 123.15 LNT qui n'oblige pas les juges à étayer leur raisonnement. C'est plutôt le nombre restreint de jugements qui constitue un enjeu sur le plan de l'accès à la justice. En effet, les personnes victimes et leurs représentant·e·s ne bénéficient pas d'une jurisprudence étoffée qui reconnait le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel.

Il est possible que certaines pratiques procédurales devant le TAT, combinées aux stratégies des avocat·e·s, contribuent à cette situation. Au TAT, les instances sont généralement divisées en deux audiences: la première porte sur la reconnaissance du harcèlement psychologique, et la seconde sur la détermination des remèdes. Lorsqu'une plainte est accueillie, les parties peuvent s'entendre entre elles pour déterminer les mesures de réparations sans saisir le Tribunal, ce qui peut expliquer pourquoi peu de décisions sur les remèdes ont été répertoriées.

Le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir* (ci-après le « **Rapport Cox** ») a fait remarquer que « l'octroi des remèdes en vertu de la LNT ne traduit généralement pas une prise en compte de la dimension discriminatoire du harcèlement vécu »[79]. Pourtant, depuis l'arrêt *Janzen* en 1989, il est clair que toute manifestation de harcèlement sexuel est discriminatoire. Les décisions du TAT en la matière devraient donc en tenir compte, *a fortiori* depuis la modification législative de 2018. Notreanalyse supporte le constat du Rapport Cox en indiquant non seulement la rareté de cette considération, mais également que seule la discrimination directe semble être reconnue par les décideur·euses. Par exemple, dans *Marquez Vilo* c. *9103-2615 Québec inc.*, le patron avait harcelé la plaignante en tenant divers propos à caractère sexiste et raciste d'une violence évidente. Dans son jugement, le juge fait expressément mention du caractère discriminatoire de cette conduite dans l'attribution des remèdes[80]. Par comparaison, dans *S.A.* c*. Compagnie A*, le juge administratif n'en fait aucunement mention, même si la plaignante avait subi des violences similaires et qu'il la décrit comme une jeune femme de 18 ans qui ne parle pas le français[81]. Il ressort de ces deux décisions que les juges peuvent être plus enclin à tenir compte du caractère discriminatoire seulement lorsque la discrimination saute aux yeux, ce qui constitue une embuche considérable pour les personnes victimes.

---

75 *Fortune Laurore* c. *Meilleures Marques ltée*, préc. note 75.
76 En droit, le vocable « remède » désigne l'ensemble des conclusions rendues par un juge pour réparer le préjudice subi. Il peut s'agir de montants d'argent ou d'autres ordonnances,
77 2023 QCTAT 2947, par. 86 et 87.
78 2018 QCTAT 6282, par. 101
79 Voir le Rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir*, 2023, p.182 en ligne : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recoursharcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf).
80 préc., note 79.
81 2020 QCTAT 3365.

Nous concluons sur les remèdes en rappelant qu'un obstacle important n'a pas été corrigé par la modification législative de 2018[82], soit l'article 123.16 LNT. Cette disposition énonce que le TAT ne peut ordonner le versement d'indemnités pour la perte salariale, le soutien psychologique et les dommages moraux pour la période durant laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle[83]. De plus, même si la personne plaignante n'a déposé aucune réclamation à la CNESST en vertu de la LATMP, si le Tribunal estime probable que le harcèlement a entraîné une lésion professionnelle, il doit réserver sa compétence sur l'attribution des remèdes[84]. Nous sommes d'avis que cela soulève des enjeux en matière d'accès à la justice puisque cela contraint les personnes victimes à se soumettre à la procédure médico-légale de la LATMP alors qu'elle peut ne pas convenir à leurs besoins spécifiques de réparation. Les délais, déjà longs, sont forcément rallongés par l'application de l'article 123.16 LNT.

iv. Victimisation secondaire

Comme nous l'évoquions dans la partie B, la victimisation secondaire constitue un enjeu réel d'accès à la justice. En 2023, le Rapport Cox a identifié plusieurs facteurs de risques à la victimisation secondaire propres au parcours judiciaire des personnes victimes de violences à caractère sexuel en milieu de travail. La présente sous-section y fait écho et offre plusieurs exemples tirés de la jurisprudence.

Les jugements composant notre échantillon révèlent un potentiel de victimisation secondaire par un discours inadéquat. L'utilisation d'euphémismes pour décrire les violences vécues en est un exemple. On y retrouve, par exemple, les termes « blague de mauvais goût »[85], « rapports intimes »[86] ou « comportement inapproprié »[87]. L'usage d'euphémismes pour décrire des violences à caractère sexuel participe à la victimisation secondaire en minimisant la gravité des événements vécus par la personne victime. En atténuant les termes ou en utilisant un langage flou, on contribue à banaliser les violences et les tribunaux en viennent à invisibiliser les préjudices subis. De plus, ce type de discours invalide l'expérience des personnes victimes, qui ne peuvent alors se reconnaître dans le langage utilisé. Nommer les violences avec précision et utiliser un langage juste est donc essentiel. Les comportements nommés plus haut doivent être reconnus pour ce qu'ils sont : des violences à caractère sexuel, des agressions sexuelles ou du harcèlement sexuel, et non des « attouchements »[88].

De plus, le discours des intervenant·e·s judiciaires peut être porteur de mythes et de préjugés entourant les personnes victimes de violences à caractère sexuel et participer à la victimisation secondaire. Ces croyances influencent la manière dont iels perçoivent et interagissent avec les personnes victimes et peuvent contribuer à leur marginalisation et à leur stigmatisation[89]. L'ensemble des mythes et préjugés à l'égard des personnes victimes contribue à la construction de l'idée de la « victime parfaite », soit une personne ayant subi des violences à caractère sexuel et qui, pour être cru, doit correspondre aux attentes sociales et avoir réagi de manière jugée appropriée[90].

Une manifestation notable de mythe que nous avons retrouvée dans l'échantillonnage est celui de la victime parfaite qui dénonce rapidement les violences. Une dénonciation jugée tardive peut influencer négativement l'appréciation des faits par le TAT. Par exemple, dans *Ivcom inc. c. Navion,*[91] le juge administratif souligne : « elle ne porte d'ailleurs pas plainte », en référence à des événements ayant eu lieu il y a plusieurs années, laissant sous-entendre que ce délai affecte la crédibilité de la victime. Il existe aussi l'attente que les personnes victimes de VACS doivent avoir clairement dit « non » et qu'elles doivent se débattre ou manifester immédiatement leur inconfort lors des violences, ou sinon les violences subies ne semblent pas « non désirées »[92].

---

82 La plus récente modification législative en 2024 n'a pas non plus levé cet enjeu, malgré les recommandations à cet effet, notamment de la part de Juripop.
83 123.16 al. 1 LNT.
84 123.16 al. 2 LNT.
85 2024 QCTAT 3013, par. 38.
86 2019 QCTAT 3577, par. 11, 19.
87 2023 QCTAT 2583
88 2024 QCTAT 515, par. 37.
89 F. DESPUTEAU et al. 2025, préc., note 69.
90 Suzanne ZACCOUR, La fabrique du viol, Leméac, Montréal (2019)
91 2018 QCTAT 688, par.23.
92 2023 QCTAT 2583., par 64 et suivants.

Un autre mythe existant est celui selon lequel la personne victime doit couper immédiatement toutes interactions et contact avec la personne autrice de violences. Dans l'affaire *Gauthier* c. *9412-6372 Québec inc.*, l'employeur avait recours à ce mythe pour sa défense dans laquelle il soutenait que le plaignant aurait dû automatiquement « arrêter le covoiturage avec celui-ci [le mis-en-cause]»[93]. Or, il arrive que le TAT agisse parfois comme un garde-fou d'un mythe mobilisé dans la stratégie de la partie défenderesse. En l'espèce, le TAT ne retient pas cet argument et considère plutôt que les explications données par la personne victime pour continuer le covoiturage sont crédibles. L'ensemble de ces mythes et préjugés continue de teinter le processus judiciaire et contribue à perpétuer une compréhension réductrice des violences à caractère sexuel qui ne tient pas compte de leur caractère insidieux ni du continuum dans lequel elles s'inscrivent. Lorsqu'une personne victime ne correspond pas à l'idée préconçue de la « victime parfaite », elle est responsabilisée, voire blâmée par les institutions. Dans le contexte du harcèlement sexuel au travail, on lui reprochera d'être restée dans son milieu de travail, de ne pas s'être défendue ou débattue ou de voir des violences partout. Par exemple, dans un jugement analysé, la plaignante est décrite comme ayant « tendance à interpréter toutes les contrariétés rencontrées dans son milieu de travail comme une persécution »[94].

93 2024 QCTAT 515.
94 2024 QCTAT 3013, par. 46.

D Conclusion

En conclusion, malgré les modifications législatives en 2018, l'accès à la justice pour les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail demeure difficile. Bien que la prolongation du délai pour porter plainte soit une mesure positive, nous notons que plusieurs problématiques persistent. En effet, le régime de la LNT est toujours susceptible de hiérarchiser les violences vécues et fait porter un lourd fardeau de la preuve sur les personnes victimes. Le statu quo est maintenu en ce qui concerne l'octroi de remèdes et la victimisation secondaire dans le discours des intervenant·e·s du milieu judiciaire demeure elle aussi présente.

Plus récemment, en 2024, le législateur québécois a adopté d'autres changements législatifs visant à améliorer cet accès. Le projet de loi 42 du ministre du Travail Jean Boulet a instauré notamment l'adoption d'une définition au vocable "violences à caractère sexuel" et un accès simplifié au régime de la LATMP pour les victimes de ce type de violence au travail. Le régime de la LNT est quant à lui demeuré presque le même. Seulement quelques dispositions ont été ajoutées pour préciser le contenu minimal obligatoire des politiques de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement psychologique et à caractère sexuel. Il est encore beaucoup trop tôt pour se prononcer sur les effets, mais tout comme vous, dans les années à venir, Juripop demeurera aux aguets des répercussions.

ATF
Action travail des femmes

Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail

404-7000, avenue Du Parc, Montréal (Québec) H3N 1X1 | Tél. : 514.768.7233 | Téléc. : 514.768.8697
www.atfquebec.ca