

Avons-nous les outils pour
agir?

Suite des recommandations du
Comité chargé d'analyser les recours
en matière de harcèlement sexuel

Me Rachel Cox, professeure, UQAM

15 mai 2024

Plan

I. Genèse

- Rapport du « Comité d'expertes »
- Projet de loi 42

II. Indemnisation

- Réforme du Projet de loi 42
- Mesures administratives
- Recommandations laissées sans suite

III. Prévention

- Réforme du Projet de loi 42
- Règlement à venir!

IV. Échanges



I. Genèse

#Moi Aussi, Rebâtir la confiance...

Rapport Rebâtir la confiance (2020)

En droit du travail

- « La pluralité des recours est déroutante pour les personnes victimes. »
- « Dans certains cas, elle peut même entraver l'accès à la justice. »
 - Comité d'expert·es sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale (2020)
 - Recommandation no 138

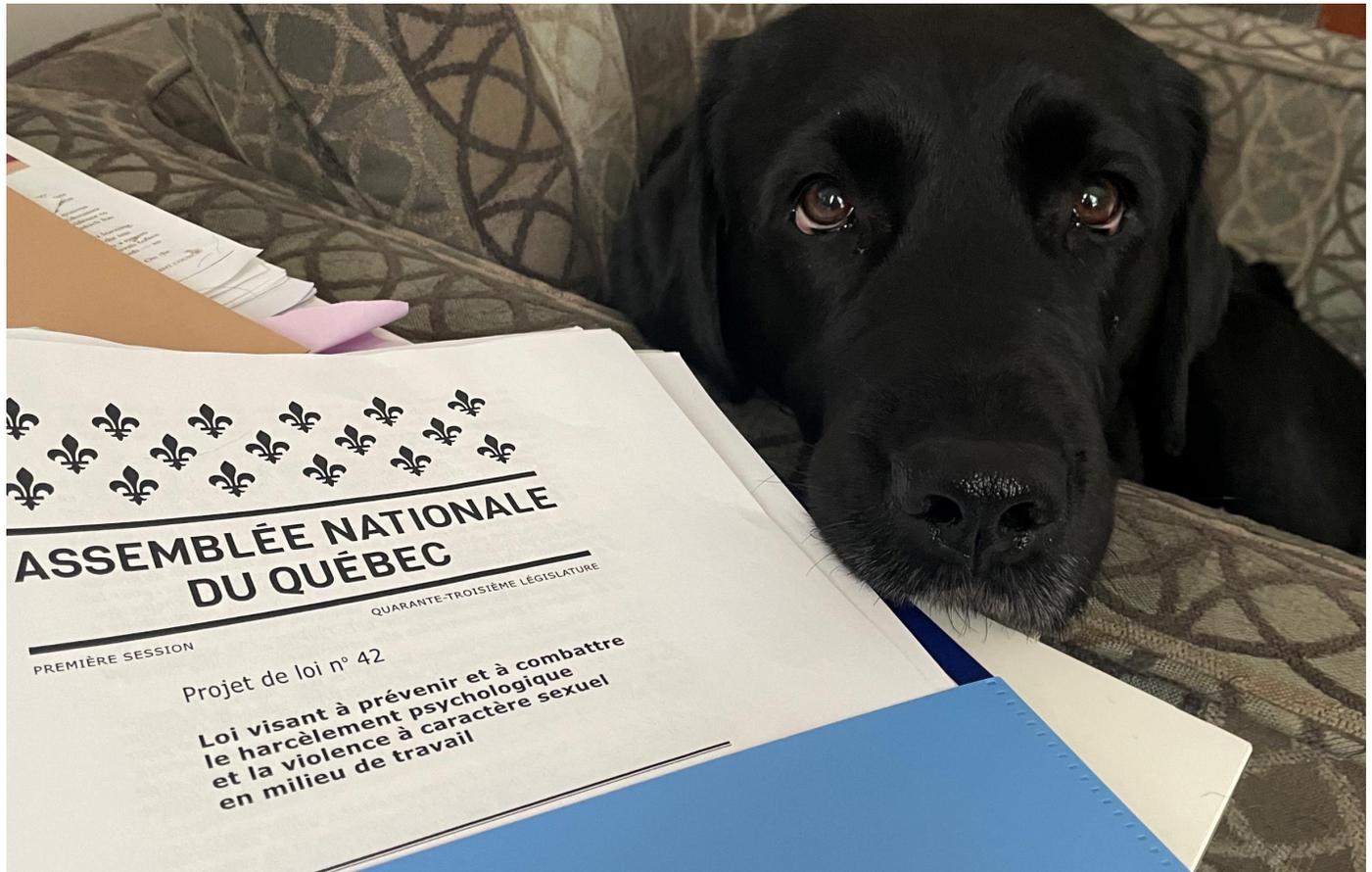
Mandat du Comité d'expertes – Février 2022

- Professeures Rachel Cox (UQAM), Dalia Gesualdi-Fecteau (UDEM) et Anne-Marie Laflamme (Laval)
- Évaluer la **cohérence** et l'**efficacité** des recours
 - Lois du travail (LNT, LATMP, LSST)
 - Charte des droits et libertés de la personne
- Étudier le traitement des agressions à caractère sexuel et du harcèlement sexuel dans les milieux de travail
 - Prévention
- Collecter des données probantes
 - CNESST
 - CDPDJ
 - TAT
 - CAQ (Comité aviseur)
- Présenter des recommandations

Faire cesser le harcèlement sexuel au travail: Se donner les moyens pour agir (2023)

- 82 recommandations
 - Mesures administratives
 - CDPDJ, CNESST, TAT, SOQUIJ, ministère de la Culture (artistes), Collège des médecins
 - Mesures législatives
 - LATMP, LSST, LNT, Code du travail, R-20, LITAT, LCOP
- Inadaptation du droit du travail aux spécificités du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel
 - Un droit « genré »
- ✓ Réformer le droit du travail
 - Pas de régime distinct

Projet de loi
42 –
Sanctionné le
27 mars
dernier
LQ 4 (2024)



II. Indemnisation (LATMP)

Délai, présomptions, désimputation, renvoi par le TAT à la CNESST s'il estime probable une lésion professionnelle, sanction en cas de non-respect de la confidentialité du dossier médical

Rapport du comité – Faits saillants

- 477 réclamations ouvertes (2017-2021)
 - 303 acceptées (approx. 61 réclamations par année)
 - ? refusées en tout (nous en avons étudié 170)
- Incapacité de 35 semaines en moyenne
 - En moyenne : 20 000\$ IRR + 5 000\$ autres débours (thérapie, Rx, etc.)
- Sur les 207 dossiers (« solution trouvée »), **96%** des personnes victimes sont de retour au travail
 - 81% à l'emploi prélésionnel
 - 15% à un emploi convenable



Mythes et stéréotypes lors de l'analyse d'admissibilité

- Formations de la CNESST
 - « Faits, circonstances, demande de faire cesser le(s) comportement(s), absence du consentement, valider les événements allégués avec l'E[mployeur]. »
- Comparer au droit criminel
 - Le critère de la corroboration
 - Le critère de la résistance
 - La plainte spontanée
 - Inadmissibles en preuve...!
- Dans le contexte du droit du travail, c'est le **caractère non sollicité** de la conduite qu'il faut prouver
 - Pas *l'absence* de consentement

Présomptions en faveur des personnes victimes (1/2) – Fausse dichotomie privé/public

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

Entre en vigueur le 27 septembre
2024

- Le harcèlement sexuel/les agressions à caractère sexuel surviennent souvent à la marge du travail
 - Partys de bureau, colloques, etc.
- Interprétation restrictive de la survenance « à l'occasion du travail »
 - Comparer à la jurisprudence du TAT

Présomptions en faveur des personnes victimes (2/2) – La quête de la victime parfaite

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.

- Celles à risque auront plus de difficulté à être indemnisées
 - *Que la CNESST cesse de chercher la victime parfaite!*

Entre en vigueur le 27 septembre 2024

Renvoi à la nouvelle définition dans la LSST



Comprend le
harcèlement **sexiste**
(dixit Monsieur le
ministre en
commission
parlementaire).

« « **violence à caractère sexuel** » : toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, pratiques, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative aux diversités sexuelles ou de genre. ».

Dossier médical – Respect de la vie privée

Aucune protection
supplémentaire en
matière de violence à
caractère sexuel ☹

38. ...l'employeur n'a pas droit d'accès au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur.

39. Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; ~~il peut, à cette occasion, faire à cet employeur~~ il 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 lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

458.1. Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000\$ et d'au plus 5 000\$ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende d'au moins 2 000\$ et d'au plus 10 000\$ dans les autres cas :

1° l'employeur qui tente d'obtenir ou obtient, de quelque manière que ce soit, le dossier médical auquel il n'a pas droit d'accès en application de l'article 38;

2° l'employeur ou la personne qu'il autorise qui contrevient à l'article 38.1 ou au deuxième alinéa de 39;

3° le professionnel de la santé qui contrevient à l'article 38.1 ou au premier alinéa de l'article 39.

Désimputer
pour
déjudiciariser

327. La Commission impute aux employeurs de **toutes les unités** le coût des prestations:

1° ...négligence grossière et volontaire d'un travailleur...;

2° dues en raison d'une lésion professionnelle visée à l'article 31;

3° ..rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée ...

4° dues en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur. (...)

Mesures administratives

- Annonce du 11 septembre 2023
 - CNESST et Juripop

« La CNESST est consciente de l'importance de prendre soin des victimes et de toujours chercher à améliorer ses pratiques administratives. Les changements qui s'installent et les travaux en cours se traduiront par une bonification globale de l'offre de services. »

Manuelle Oudar, ex-présidente-directrice générale de la CNESST

Sans réponse dans le Projet de loi...

RECOMMANDATION # 15:

- Remboursement du coût des traitements de psychothérapie dès lors que ceux-ci sont prescrits par le ou la professionnel·le de la santé qui a charge et que la travailleuse a déposé une réclamation à la CNESST

- Pas de réponse, mais... à vous de jouer!

Interface entre la LNT et la LATMP(1/2)



- **123.15** Si le Tribunal administratif du travail juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment (...):
 - 4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts ~~punitifs~~ et moraux;
 - 4.1° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs; (...)
- Ainsi, l'exclusion prévue par l'art. 123.16 (« *Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle (...)* ») ne s'applique plus aux dommages punitifs.
- Art. 438 LATMP n'est pas modifié...



Interface entre la LNT et la LATMP (2/2)



272.1. Lorsque le Tribunal administratif du travail [*tribunal d'arbitrage*] estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le travailleur une lésion professionnelle et réserve sa décision en application du deuxième alinéa de l'article 123.16 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), le délai applicable prévu aux articles 270 à 272, 443 ou 452 se calcule à compter du jour de la décision du Tribunal, dans la mesure où une réclamation ou un avis d'option pour une telle lésion n'a pas déjà été produit à la Commission.

Le premier alinéa s'applique également au travailleur pour lequel une telle décision est rendue dans le cadre d'un recours en cas de harcèlement psychologique découlant d'une autre loi ou d'une convention.

- Problèmes découlant de l'application de l'art 123.16 LNT

III. Prévention

Données : 77 demandes de services (janvier 2016 à juin 2022) + entretiens + documentation

Faits saillants – Harcèlement sexuel

- L'inspectorat réfère à la Politique modèle de la CNESST-NT pour le harcèlement psychologique
 - Signée, datée, affichée; ensuite, l'intervention prend fin
- Politique-modèle CNESST-NT ne réfère qu'en passant au harcèlement sexuel
- Ne couvre pas toutes les personnes visées par la LSST (bénévoles, stagiaires, etc.)
- Aucune prévention en amont d'une plainte
- Comparer : agression à caractère sexuel par des patients, bénéficiaires, etc.
 - Prise en charge par la CNESST
 - Mais lorsqu'il s'agit de collègues... réfère à la police!

Victime n'est plus à l'emploi? La CNESST n'intervient pas!

« En 2022, une travailleuse professionnelle communique avec la CNESST-PI pour rapporter qu'elle a été victime de harcèlement sexuel sur les lieux de travail par des collègues de travail. Elle a occupé son emploi pendant 4 à 5 mois, mais l'a quitté en raison du harcèlement. L'inspecteur qui a répondu à l'appel réfère la travailleuse aux services sociaux pour le soutien psychologique et mentionne, respectueusement si l'on se fie aux notes au dossier, que si la travailleuse le jugeait nécessaire, elle pouvait contacter un agent de la Sûreté du Québec, compte tenu de la gravité des événements rapportés. Hormis cela, la CNESST ne fait aucune intervention. »

Harcèlement sexuel – un risque individuel ou un risque organisationnel?

- Le harcèlement sexuel se produit dans un contexte social où différents acteurs (victimes, agresseurs, témoins, autorités, etc.) interagissent dans un système de règles, normes et croyances et permettent aux violences de se produire et de se reproduire
- Antécédents des auteurs du harcèlement sexuel
 - Sexisme hostile
 - Croyance dans les rôles traditionnels hommes-femmes
- Mais... ceux-ci sont beaucoup moins susceptibles de passer à l'acte dans certains types de milieux

Facteurs de risque

- Tolérance organisationnelle au harcèlement
- Injustice et incivilité
- Structures fortement hiérarchisées (police, droit, médecine)
- Emplois à prédominance masculine
- Cultures organisationnelles empreintes de « concours de masculinité » (ex. construction, forces armées, services correctionnels, etc.)
- **Travail précaire**
- Travail avec le public ou des clients
- Alcool
- Milieux de travail isolés ou éloignés

Changer le paradigme

Perception
actuelle à
la CNESST

« Le harcèlement sexuel, fruit
de rencontres individuelles
malheureuses »

« L'agression à caractère
sexuel, l'acte isolé d'un
individu déviant »

Une fatalité qui n'engage en
rien la responsabilité de
l'employeur...

« Seul un régime de prévention
permet de dépasser des
approches qui transfèrent vers la
personne victime la responsabilité
de reconnaître et de contrer le
harcèlement sexuel, ainsi que
d'autres formes de violences à
caractère sexuel, plutôt que de
responsabiliser l'ensemble des
acteurs du milieu de travail quant
à leur prise en charge. »

Constats

- Approche réductrice de « conformité sur papier »
- Absence d'une conception de la violence à caractère sexuel comme étant un risque professionnel à part entière, associé à des facteurs de risque organisationnels spécifiques.
- La reconnaissance que l'employeur doit mettre les travailleuses et travailleurs à l'abri de la violence à caractère sexuel sur le lieu de travail est passée inaperçue
 - Voir l'art. 51(16) (2021)
- Le harcèlement sexuel est englouti dans le harcèlement psychologique et les risques psychosociaux

Règlement sur la prévention de la violence à caractère sexuel

51. L'employeur doit notamment: (...)

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel **et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.**

223. La Commission peut faire des règlements pour: (...)

9.1° déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel que doit prendre l'employeur ou le maître d'œuvre conformément au paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51; (...)

Le gouvernement édicte le règlement à défaut pour la CNESST d'en adopter un dans un délai de deux ans de la sanction.

...27 mars 2026!

Contenu du règlement

- Façons spécifiques d'identifier, d'éliminer ou de contrôler le risque
 - Quoi, qui, comment
- Formation et information
- Rôle des témoins de comportements nocifs
- Violence provenant de tiers est visée
 - « L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne ... » (art 81.19 LNT)
- Articulation avec d'autres mécanismes de prévention
 - Contribuer à d'autres luttes
 - Et non les concurrencer!

Le harcèlement sexuel, un risque psychosocial

59. Un programme de prévention ... doit ...prévoir notamment:

1° l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques ... psychosociaux liés au travail (...);

...

9° la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visé à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail.

Pour l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa, **les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel.**

Art. 81.19 LNT – Politique de prise en charge du harcèlement psychologique (1/2)

Cette politique doit entre autres prévoir :

- 1° les méthodes et les techniques utilisés pour **identifier, contrôler et éliminer les risques** de harcèlement psychologique, **incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel**;
- 2° les programmes d'information et de formation spécifiques 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;
- 3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;
- 4° les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, incluant la personne désignée pour en prendre charge, ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;

Art. 81.19 LNT – politique de prise en charge du harcèlement psychologique (2/2)

5° 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;

6° le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;

7° 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 faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être au moins de deux ans. (...)

Cette politique fait **partie intégrante du programme de prévention** ou du plan d'action, selon le cas, visé à l'article 59, 61.2 ou 199 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1).

Un rôle dédié au TAT pour les litiges impliquant la violence à caractère sexuel

- Annonce d'une équipe spécialisée au TAT



Remarques finales - Défis et opportunités

- Contenu du Règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel?
 - Mise en œuvre par la CNESST?
 - Dommages punitifs?
 - Davantage de sentences arbitrales?
- Capacité de provoquer des changements réels dans les milieux de travail?
 - Limites du droit
 - Mais c'est un début!

Avez-vous les
outils pour agir?

Questions ou
commentaires?

Merci pour votre écoute!

