

# Les dispositions du Projet de loi 176 sur le harcèlement psychologique à caractère sexuel

DSJ, UQAM

31 mai 2018

Rachel Cox et Caroline Brodeur

# L'article 30 du Projet de loi 176

*81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.*

*Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.*

*Pour plus de précision, 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.*

# À quoi sert cette disposition?

- Désamorcer le mouvement #MoiAussi
- Encourager les femmes non syndiquées qui subissent du harcèlement sexuel au travail à déposer des plaintes pour harcèlement psychologique à CNESST
  - Formaliser la pratique de la CDPDJQ, depuis 2004, de référer les plaintes pour harcèlement pour un motif interdit par la Charte au travail à la CNESST

➤ *Pourquoi ne pas formaliser la pratique actuelle?*

*Plusieurs raisons pourquoi il s'agit d'un recours moins avantageux!*

## En matière de harcèlement psychologique (LNT)

- Délai plus court
  - LNT : 90 jours (art 123.7)
  - Charte: 2 ans (art.77)
- Responsabilité de l'employeur moindre
  - LNT: Obligation de moyen (art. 81.19)
  - Charte : présomption irréversible
- Dommages moindres
  - Banalisation des droits
- Fardeau de preuve plus lourd
  - répétition; dignité; milieu de travail néfaste
- Déresponsabilisation du harceleur
  - ne peut pas être mis en cause
- Décideurs peu sensibilisés
  - surtout si jonction avec une réclamation en vertu de la LATMP (médicalisation de la victime)
- Étouffe toute jurisprudence du TDPO en la matière

*Trois histoires vécues pour illustrer...*



# Histoire vécue – Délai de prescription

- Une aide familiale d'origine marocaine résidant au domicile de son employeur dénonce le harcèlement sexuel et psychologique dont elle était victime de la part de celui-ci. Malgré la gravité des conduites reprochées, sa plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT a été rejetée, car elle a été déposée plus de 90 jours après la dernière manifestation de harcèlement. Malheureusement, une fois la décision rendue, le délai de prescription pour un recours en vertu de la Charte était également dépassé.
  - Boulila et Boujra (Divine Olive inc.), 2017 QCTAT 3206

# Histoire vécue – Obligation de moyens de l'employeur

- Entreprise qui offrait des services de nettoyage d'hôtels
- Salariée agressée sexuellement par un client de l'hôtel qui, tout nu, l'a agrippée et tirée dans sa chambre d'hôtel
- Plainte rejetée
  - Entreprise de nettoyage avait pris les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement
  - **Affectation à un autre étage pour le reste de la journée**
  - Incident rapporté à l'hôtel
- *Rodriguez Vergara c. 9169-1022 Québec inc.*, 2009 QCCRT 224
- **Présomption de responsabilité irréversible en vertu de la Charte**
  - *CDPDJQ c Caisse populaire Desjardins d'Amqui*, 2003 CanLII 48209 (QCTDP), appel rejeté; *Robichaud c Canada (Conseil du trésor)* [1987] 2 RCS 84
- Responsabilité de l'employeur pour les actes des tiers
  - *British Columbia Human Rights Tribunal c. Schrenk*, 2017 CSC 62

# Histoire vécue – Dommages moindres

- En 2005, quatre travailleurs agricoles ont chacun reçu entre **17 500\$** et 15 000\$ en dommages moraux et punitifs

- Lumène c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr inc., 2005 CanLII 11754 (QC TDP)

- En 2016, quatre travailleurs agricoles ont chacun reçu **6 000\$** en dommages moraux et punitifs

- Orantes Silva et 9009-1729 Québec inc., 2016 QCTAT 2155



# Les droits fondamentaux sont interdépendants et indivisibles...

- Pourquoi singulariser un type de harcèlement sexuel parmi les formes de harcèlement pour un motif interdit par la *Charte* ?
- Qu'en est-il du harcèlement sexiste ou du harcèlement résultant d'un milieu de travail hostile?
  - Tout harcèlement pour un motif interdit par la *Charte* est grave!
  - Toute personne ciblée par une telle conduite mérite un recours accessible et efficace



# Tout ça, réglé par l'art. 37 du P.L. 176 ?

- 37. *L'article 123.6 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :*  
« *Lorsque la plainte concerne une conduite à caractère sexuel, la Commission en avise sans délai la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* ».

???

# Une pluralité de recours, une meilleure articulation

- Insister sur la violation d'un droit garanti par la Charte au niveau de la RÉPARATION dans la LNT
  - *123.15. Si le TAT juge que le salarié a été victime de HP 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 une violation de l'article 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne, et notamment: (...).*
- Permettre aux femmes de déposer une plainte en vertu de la *Charte* si elles souhaitent le faire
  - Invoquer d'autres droits
  - Mettre en cause le harceleur

# Une pluralité de recours, une meilleure articulation

- Reconnaître tout de même le rôle de la CNESST et du TAT comme acteurs incontournables au plan de la mise en oeuvre du droit à l'égalité
  - Observatoire sur la mise en oeuvre du droit à l'égalité avec les partenaires communautaires et une représentation des personnes non syndiquées
- Empêcher l'extinction des droits fondamentaux par le délai de prescription de la LNT
  - Plainte pour harcèlement pour un motif interdit déposée hors délai référée à la CDPDJQ
  - Délai de prescription interrompu par le dépôt d'une plainte à la CNESST

**Merci de votre attention!**

Questions ou commentaires?