

# Mémoire d'Au bas de l'échelle (ABE)

---

Présenté au Comité d'expertes sur le harcèlement ou l'agression sexuelle dans un contexte de travail



4 avril 2022

# Présentation de l'organisme

---

Au bas de l'échelle est un groupe d'éducation populaire qui existe depuis 1975 et dont la mission est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Nous publions divers documents d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits du travail. De plus, Au bas de l'échelle offre différents services d'information et de formation sur la Loi sur les normes du travail (LNT) : un service d'information téléphonique, des sessions de formation, des séances collectives d'information sur les plaintes déposées à la CNESST et l'étape de la médiation, par lesquelles nous informons et aidons près de 3000 personnes non syndiquées par année à connaître et faire respecter leurs droits. Nous menons aussi des dossiers de recherche et d'action pour la défense et l'amélioration des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués.

Au bas de l'échelle revendique depuis les années 1980 des mesures à la LNT pour protéger les travailleurs et les travailleuses du harcèlement sexuel et psychologique. Nos actions – interventions dans les médias et auprès du public, démarches auprès du gouvernement – ont mené en 1999 à la création d'un comité interministériel sur le harcèlement psychologique. En 2001, nous entreprenons, de pair avec plusieurs groupes de défense des droits et organisations syndicales, une vaste campagne pour l'inclusion dans la LNT d'un recours contre le harcèlement psychologique au travail, combat remporté puisque celui-ci finit par être introduit dans la Loi en 2002 pour une mise en vigueur en 2004.

Au bas de l'échelle coordonne également le Front de défense des non-syndiqués, une coalition d'une vingtaine d'organismes populaires et syndicaux qui travaille à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées.

Du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 8 février 2022 Au bas de l'échelle a recensé parmi ses interventions, 36 dossiers d'ouverts portant sur du harcèlement sexuel au travail. Nous nous sommes basés sur ces expériences vécues et sur nos analyses portant sur le recours en harcèlement psychologique et sexuel au travail pour transmettre nos commentaires au Comité d'expertes.

## Moyens pour prévenir le harcèlement sexuel et l'agression à caractère sexuel au travail en matière de normes du travail

---

Selon la Loi sur les normes du travail (LNT), c'est l'employeur qui est responsable de garantir un milieu de travail sans harcèlement. De plus, l'employeur a non seulement l'obligation de prévenir le harcèlement, mais aussi de le faire cesser, si une telle situation est portée à sa connaissance.

L'article 81.19 de la LNT stipule : « *Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes incluant, entre autres, un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.*

Donc, pour répondre à son obligation de prévention, l'employeur doit mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail. Elle doit être connue par les personnes à son emploi et disponible. Cette politique doit comprendre :

- un volet pour les conduites à caractère sexuel
- un mécanisme interne qui lui permet d'être informé des situations de harcèlement ;
- une procédure de traitement des plaintes lorsque le harcèlement psychologique est porté à sa connaissance.

Cette obligation qu'a l'employeur de faire cesser le harcèlement repose sur le fait qu'il soit informé de la situation. Il faut donc le mettre au courant du harcèlement afin de lui donner la chance de régler le problème. Il doit intervenir et régler la situation de façon diligente et adéquate lorsqu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance.

### Est-ce suffisant ?

---

L'obligation de la politique de prévention peut s'avérer un moyen efficace pour limiter l'ampleur du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail. Bien que ce soit une exigence fixée par la Loi sur les normes du travail (LNT), nous constatons régulièrement que ce ne sont

malheureusement pas tous les employeurs qui ont implanté une telle politique dans leur entreprise ou qu'elle représente un réel engagement de leur part lorsqu'elle est présente. Des défis constatés même lorsque qu'une politique est mise en place par l'employeur relèvent notamment des mécanismes internes prévus pour recevoir et traiter la plainte

Nous jugeons important que la CNESST joue un rôle beaucoup plus actif auprès des employeurs afin de les éduquer et de vérifier l'application de la loi qui les oblige à instaurer une politique de prévention du harcèlement psychologique. De plus, à chaque fois que l'on traite une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel, que ce soit en médiation ou au Tribunal administratif du travail, un avertissement devrait être donné aux employeurs de se conformer à leurs obligations. Nous croyons de plus que la CNESST devrait entreprendre des poursuites contre les employeurs qui ne se sont pas conformés à leurs obligations, après avoir reçu un avertissement.

Des mesures plus contraignantes pour les entreprises pourraient certainement aider à lever certains obstacles rencontrés par les travailleuses et travailleurs qui souhaitent dénoncer des situations de harcèlement sexuel et psychologique au travail.

Voici quelques exemples d'obstacles identifiés dans les dossiers des personnes qui nous ont contactées et qui vivaient une situation de harcèlement sexuel :

*« Réaction des autres employés si la plainte vient à la connaissance des autres ou situation de harcèlement sexuel connu par les autres employés sans que personne ne réagisse (madame reconnue comme la (salope) su département). »*

*« Peur de perdre son emploi, madame a fermé sa plainte à un moment pour retourner au travail et a fini par la rouvrir la suite. »*

*« La peur de l'agresseur et des conséquences que la dénonciation peut amener. »*

*« La personne avait de la difficulté à qualifier ce qu'elle vivait. »*

*« Minimisation des évènements puisque la situation n'est pas vraiment prise au sérieux »*

*« Toujours un risque de croiser l'agresseur »*

*« Peur des représailles et perte d'emploi puisque ça ne faisait pas longtemps qu'elle travaillait à cet endroit. La personne qui lui faisait des avances était son supérieur. »*

*« Madame avait ouvert une plainte en harcèlement sexuel et elle l'a fermé pour retourner au travail »*

*« À la première plainte, il y a eu des mesures contre l'agresseur, mais il a recommencé (cela a duré 2 ans). »*

La peur de dénoncer, la peur de ne pas être cru, la peur du jugement ou du regard de ses collègues, la peur de perdre son emploi, la peur des représailles, sont tous des obstacles importants quand il s'agit de dénoncer une situation de harcèlement sexuel au travail.

De plus nous avons aussi constaté, par nos dossiers, des représailles des personnes victimes de harcèlement sexuel lorsque la situation était portée à l'attention de l'employeur :

*« Congédiement suite à la dénonciation des événements aux ressources humaines »*

*« On ne croit pas vraiment madame parce que la personne qui était l'agresseur a expliqué chacune des situations en se victimisant. La directrice semblait prendre parti pour l'agresseur. La direction affirme que le problème est la perception de madame sur son agresseur et que certains problèmes de l'agresseur pouvaient expliquer son comportement. Rien n'a donc été mis en place »*

*« L'employeur n'a pas bien payé ses vacances et n'a pas prélevé le fonds de pension sur ses sommes. Elle a fait une plainte pécuniaire. »*

*« Les patrons de madame ne veulent pas vraiment l'accommoder et elle croise son agresseur à cause de leurs horaires et ils ne font qu'avertir cette personne... Elle se retrouve donc seule dans cette situation. »*

*« Madame a contacté les ressources humaines pour expliquer la situation. Elle a été congédiée par la suite parce qu'elle ne s'est pas présentée au travail, donc elle nous a contactés pour connaître ses droits. »*

*« Madame a quitté le travail puisque la situation était trop lourde avant de connaître les recours applicables dans sa situation (nous a appelés par la suite) »*

*« Madame a expliqué la situation aux ressources humaines qui ont dit qu'ils allaient faire une enquête, mais elle a fini par être congédiée »*

## Le cumul des recours

---

Une fois que la personne s'engage dans la voie juridique pour dénoncer le harcèlement dont elle est victime, le processus est long, exigeant et demande beaucoup de courage. Trop de victimes de harcèlement sexuel ou psychologique sont malades ou démolies par la combinaison du harcèlement et des démarches lourdes et difficiles pour faire reconnaître le mal subi, et ce, à toutes les étapes du traitement de leur plainte.

Actuellement, une personne salariée malade à la suite du harcèlement sexuel, qui dépose une plainte sur la base du recours prévu la LNT, doit aussi déposer une réclamation pour être indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP). Sinon, elle court le risque que le Tribunal administratif du travail (TAT), division des relations de travail, réduise les réparations auxquelles elle a droit parce qu'il estime probable qu'elle a subi une lésion professionnelle. Elle ne pourrait alors obtenir aucun remboursement pour le salaire perdu ou d'indemnité de dommages moraux ou le financement du soutien psychologique auquel elle pourrait avoir droit (art. 123.16 de la LNT) en attendant une décision sur l'existence ou non d'une lésion professionnelle. Cette démarche auprès de la division santé et sécurité du travail s'avère donc un parcours nécessaire.

En principe, une personne qui se croit victime de harcèlement discriminatoire, notamment de harcèlement sexuel, pourrait aussi choisir de déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

Il s'avère épuisant et difficile pour les victimes de faire plusieurs démarches en même temps et dans plusieurs instances gouvernementales différentes. Afin d'éliminer tous les obstacles légaux ou administratifs qui empêchent la victime d'utiliser le recours de son choix et qu'elle puisse obtenir des réparations satisfaisantes pour elle, Au bas de l'échelle propose :

- Que le législateur et les organismes concernés se penchent sur la possibilité d'offrir le libre choix aux victimes d'exercer le recours qui leur convient le mieux, selon leurs besoins de réparation de la situation de harcèlement vécue.

## Le fardeau de la preuve

---

Depuis l'entrée en vigueur en 2004 des dispositions sur le harcèlement psychologique au travail, Au bas de l'échelle a procédé régulièrement à l'évaluation du recours en se penchant, entre autres, sur l'impact de la définition du harcèlement psychologique dans le processus de traitement des plaintes. Déjà en 2009, à la suite d'une analyse des problèmes rapportés par les travailleurs et les travailleuses au moyen de notre service d'information téléphonique, nous arrivions à la conclusion que la définition du harcèlement psychologique comprenait des éléments de nature à alourdir le fardeau de la preuve qui repose sur la personne salariée. Selon la définition en vigueur (art. 81.18 de la LNT), le harcèlement psychologique comporte cinq caractéristiques, sauf dans le cas d'une seule conduite grave :

« 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.

Suite à la dernière réforme, le législateur est venu inclure explicitement « 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 ».

Selon cette définition de la Loi sur les normes du travail, c'est à la personne salariée que revient la tâche d'établir qu'elle a été victime de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel au travail. Pour y parvenir, elle doit démontrer que chacun des éléments prévus à définition du harcèlement à l'article 81.18 de la LNT se retrouve dans ce qu'elle a vécu. Le fardeau de preuve exigé est donc très lourd et il est d'autant plus pesant qu'il est trop souvent difficile pour la victime de présenter des preuves matérielles ou des témoins pour appuyer sa version des faits.

Nous croyons également que la définition devrait être revue et que l'obligation de prouver l'effet nocif continu dans le cas d'une seule conduite grave devrait être supprimée. Il est documenté, dans le cas *Manon Lizotte c. Coop La Pocatière*, 2008 QCCRT 240, qu'une victime de harcèlement sexuel a perdu sa cause parce que l'effet nocif continu n'a pas été reconnu. Nous

croyons qu'un geste grave, comme le harcèlement sexuel, qui porte une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié, produit intrinsèquement un effet nocif continu sur la victime.

## Prévoir des réparations adéquates aux victimes de harcèlement discriminatoire

---

Les vagues de dénonciation de harcèlement sexuel ont attiré l'attention de la société et du gouvernement québécois sur l'insuffisance des cadres législatif et juridique pour accueillir et traiter les plaintes des victimes de cette violation des droits de la personne en milieu de travail. Nous croyons toutefois qu'il serait nécessaire de se pencher sur les réparations pour les victimes de harcèlement discriminatoire en milieu de travail puisque les réparations qui sont actuellement prévues à l'article 123.15 de la LNT ne tiennent pas compte de la nature systémique du harcèlement discriminatoire, elles ne sont guère aptes à freiner ce phénomène. Ce sont plutôt des réparations prévues pour des situations de harcèlement psychologique, mais en aucun cas des remèdes systémiques pour le harcèlement discriminatoire. Le Tribunal administratif du travail devrait pouvoir explicitement ordonner des remèdes prévus par la Charte des droits et libertés du Québec dans des situations où il y a du harcèlement discriminatoire, comme c'est le cas pour les victimes de harcèlement sexuel au travail.