

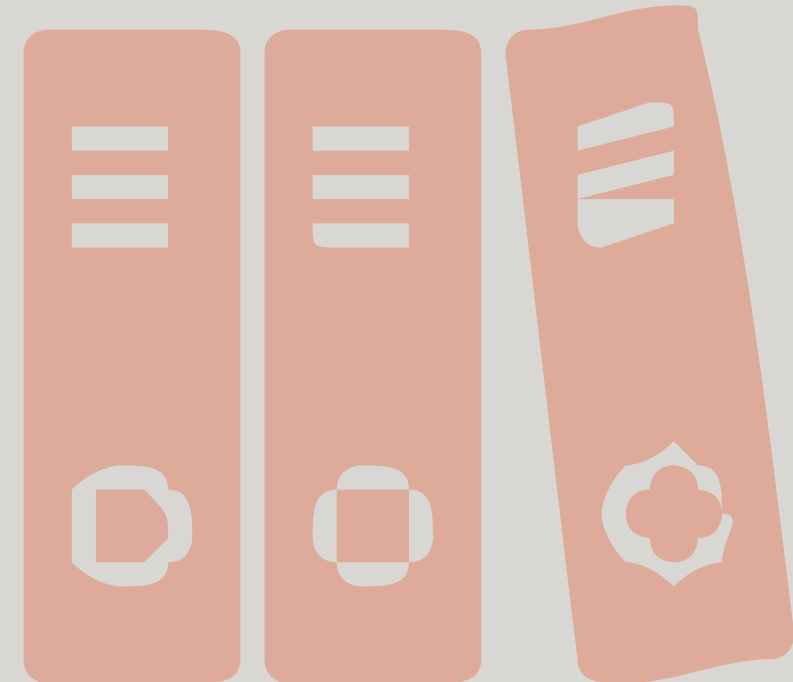
Colloque SST de la FTQ

Conférence processus d'enquête sur les violences à caractères sexuelle

Par : Pascale Lanctôt-Leroy, avocate, Climat, et Charlotte Luel, avocate

Agenda

1. Contexte: Projet de loi 59 & 42
2. Définitions, distinction et banalisation: Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence à caractère sexuel
3. L'incidence des projets de loi 42 et 25 sur le traitement des plaintes et l'enquête
4. Leçons à apprendre: Cadre normatif au fédéral et le projet de loi C-65



SECTION 1: CONTEXTE

PROJET DE LOI 59 & PROJET DE LOI 42



Projet de loi 59

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) vient notamment modifier la *Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST)*, avec l'ajout de la notion d'intégrité psychique et de risques psychosociaux (RPS)

Ainsi, dorénavant, à l'article 2, la LSST stipule que la présente Loi a pour objet :

« *l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs et travailleuses* ».

Projet de loi 59

La LMRSST introduit des mécanismes de participation des travailleurs dans l'ensemble des établissements du Québec

LSST (article 1 de la LSST)

Fonctions du RSS ou de l'ALSS*, comprend notamment:

- de recevoir des avis d'accidents et d'enquêter sur des événements qui ont ou auraient pu causer un accident et d'informer le comité de santé et de sécurité, lorsqu'il existe, du résultat de toute enquête menée
- de repérer les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs
- de faire les recommandations qu'il juge opportunes, dont celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur *
- de porter plainte à la CNESST*
- d'aider les travailleuses et les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par les lois et les règlements (Voir 51.16 LSST)
- d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus
- de collaborer à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action de l'employeur en écrivant ses recommandations à ce dernier *

Ancienne disposition

Cette fonction était auparavant nommée représentant à la prévention. Seules les entreprises comptant plus de 20 travailleuses et travailleurs associées aux groupes prioritaires I et II ont l'obligation d'avoir un représentant en prévention lorsqu'un comité de santé et de sécurité est formé.

Contexte projet de loi 42

*Le mouvement
#MeToo*



Contexte projet de loi 42, 2020

Dépôt du rapport "Rebâtir la confiance"

« Après avoir tracé ces quelques constats, les membres du comité d'experts sont rapidement arrivés à la conclusion qu'elles et ils ne disposaient pas de l'expertise nécessaire pour proposer des modifications législatives susceptibles d'améliorer les recours des personnes victimes d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel au travail. (...)

Il semble que jamais, à ce jour, un comité réunissant des experts et des acteurs du monde du travail n'ait entrepris d'évaluer, dans leur globalité, la cohérence et l'efficacité des recours dont peut se prévaloir une personne victime d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel au travail, tant au regard des lois du travail (Loi sur les normes du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Loi sur la santé et la sécurité au travail) que de la Charte québécoise. »

Février 2022

Mandat du Comité d'expertes

- Professeures Rachel Cox (UQAM), Dalia Gesualdi-Fecteau (UDEM) et Anne-Marie Laflamme (Laval)
- Évaluer la cohérence et l'efficacité des recours des Lois du travail (LNT, LATMP, LSST) et de la 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
- Présenter des recommandations

2023

**Faire cesser le
harcèlement sexuel
au travail:
Se donner les
moyens pour agir**

- 82 recommandations
- 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)

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Un survol du projet de loi 42:

A. Modifications sur la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

1. La Loi introduit une nouvelle définition de « violence à caractère sexuel » soit :

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

EEV le 27 mars 2024

2. Pouvoir réglementaire

La Loi octroie également un nouveau pouvoir réglementaire à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST ») qui lui permet de prévoir toute mesure devant être prise par un employeur pour prévenir ou faire cesser une violence à caractère sexuel

EEV le 27 mars 2024.

3. Mécanismes de prévention

La Loi modifie les mécanismes de prévention en incluant explicitement la violence à caractère sexuel dans les risques psychosociaux liés au travail ainsi que dans les programmes de prévention et plans d'action en la matière.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:

51. 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.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

Cette modification entrera en vigueur le 1er octobre 2025.

Un survol du projet de loi 42:

B. Modifications sur la *Loi sur les Accidents du travail et les maladies professionnelles*

1. Nouvelles présomptions de lésion professionnelle [en vigueur le 27 septembre 2024]

- Lorsque les blessures et maladies résultent de la violence à caractère sexuel subie par un travailleur et commise soit par son employeur ou l'un des dirigeants de celui-ci, dans le cas d'une personne morale, ou encore par un travailleur dont les services sont utilisés par cet employeur;
- Lorsqu'une maladie survient dans les trois (3) mois après que la personne salariée ait subi de la violence à caractère sexuel.
- Selon Statistique Canada, « [le] cinquième des travailleurs affirment que certains comportements sexualisés inappropriés ont été adoptés hors du lieu de travail » alors que les deux tiers des femmes pour qui c'était le cas ont déclaré que l'incident s'était produit lors d'une séance de formation, d'une conférence ou d'un événement social lié au travail.

2. Interdiction d'accès au dossier médical par l'employeur [en vigueur le 27 septembre 2024] Sanctions en cas de contravention à ces exigences de confidentialité du dossier médical du travailleur

3. Prolongation du délai pour déposer une réclamation de 6 mois à 2 ans [en vigueur le 27 septembre 2024]

4. Transfert des coûts des prestations [en vigueur le 27 mars 2024]

Un survol du projet de loi 42:

C. Modifications sur la *Loi sur les normes au travail (LNT)*

- 1. Mise à jour d'une Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes [en vigueur depuis le 27 septembre 2024]**
- 2. Obligation de prévention du harcèlement provenant de tierce personne [en vigueur le 27 septembre 2024]**
- 3. L'interdiction des clauses d'amnistie quant aux mesures [en vigueur le 27 mars 2024]**
- 4. Confidentialité du processus de règlement d'une plainte en harcèlement psychologique [en vigueur le 27 septembre 2024]**
- 5. Dommages et intérêts punitifs même en présence d'une lésion professionnelle [en vigueur le 27 mars 2024]**
- 6. Interdiction élargie contre les représailles [en vigueur le 27 mars 2024]**

Un survol du projet de loi 42:

D. Modifications sur la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*

1. L'article 26 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20) est modifié :

26. 1. Toute personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de voies de fait simples, **d'agression sexuelle**, de méfait, de voies de fait causant des lésions corporelles, de vol, d'intimidation, d'intimidation de personnes associées au système judiciaire, d'infraction à l'encontre de la liberté d'association, de harcèlement criminel, de menaces, de menaces et représailles, de rédaction non autorisée de document, de commissions secrètes, de trafic de substances en vertu de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances (L.C. 1996, c. 19), d'importation, d'exportation ou de production en vertu de cette loi, de complot pour commettre un de ces actes, d'un acte criminel prévu aux articles 467.11 à 467.13 du *Code criminel* (L.R.C. 1985, c. C-46) ou, s'ils sont reliés aux activités que la personne exerce dans l'industrie de la construction, d'une infraction à une loi fiscale ou d'un acte criminel autre que les actes énumérés au paragraphe 2 **ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association visée par l'un des paragraphes a à c.**

26.2. À moins que la personne déclarée coupable ne bénéficie d'un pardon ou de la suspension du casier judiciaire en vertu de la Loi sur le casier judiciaire, toute personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de meurtre, de tentative de meurtre, d'homicide involontaire coupable, de vol qualifié, d'extorsion, d'incendie criminel, de vol avec effraction, de fraude, d'enlèvement, de voies de fait graves, **d'agression sexuelle grave** ou de complot pour commettre un de ces actes **ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative ni être élue ou nommée délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la Commission ou d'un comité formé en application de la présente loi.**

Juxtaposition des cadres normatifs en droit du travail

Encadrement législatif:

- *Loi sur la santé et la sécurité du travail* = Éliminer à la source les dangers (+facteurs de risques)
- *Loi sur les normes du travail (Convention collective)* = Normes minimales (prévenir & faire cesser) + remède individuel
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* = réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires
- *Charte des droits et libertés de la personne* = le droit à l'égalité
- *Code criminel* = Protéger les citoyens et citoyennes

Obligations des employeurs:

- Éliminer à la source
- Faire cesser et prévenir
- Réparer les conséquences
- Sanctionner

Section 2: Définitions, distinction et banalisation
*Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et
violence à caractère sexuel*

Les comportements sexualisés inappropriés dans le cadre du travail au Québec (2020)

- Victime (dans les 12 derniers mois)
 - 26% femmes
 - 13% hommes
- Une personne sur deux a été témoin de tels comportements
- seule une personne victime sur deux (50%) a parlé à une personne rattachée au milieu de travail, généralement à sa collègue de travail, de l'un ou plusieurs des comportements sexualisés inappropriés qu'elle a subis
- Communications sexualisées, attouchements, rapprochements trop intimes, suggestions de relations sexuelles, agressions à caractère sexuel
 - Femmes plus exposées que les hommes
- Matériel sexuellement explicite
 - Hommes plus exposés

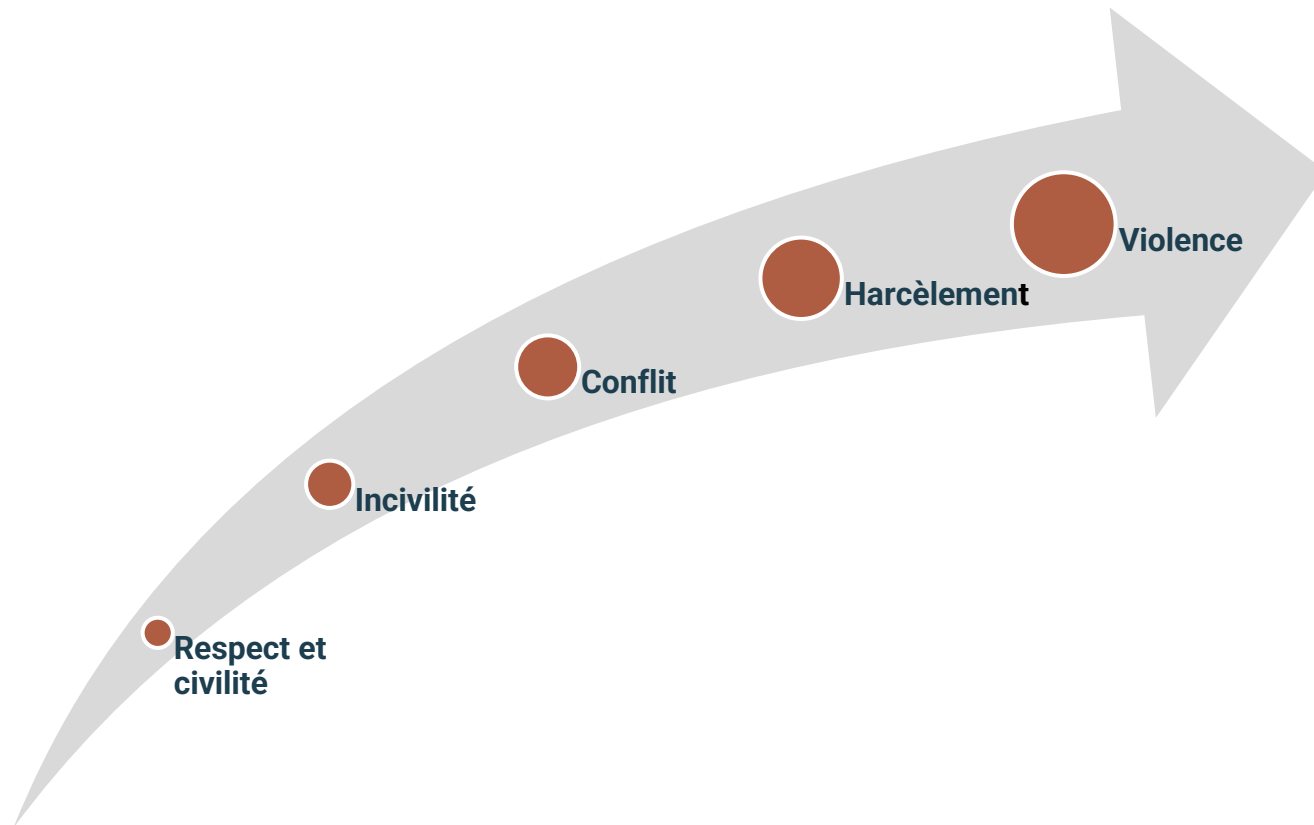
Source : Statistique Canada (2022)

Rapport du comité – Faits saillants:

Constats

- Le harcèlement sexuel est englouti dans le harcèlement psychologique et les risques psychosociaux
- La violence à caractère sexuel (VAS) est peu connue des personnes responsables de la prévenir ou d'intervenir.
- La VAS en milieu de travail est souvent banalisée, même par les victimes.
- Plusieurs victimes ne signalent pas ou ne dénoncent pas les incidents, sous-estimant la gravité des actes.
- Les recours disponibles en milieu de travail sont mal adaptés aux situations de VAS.
- Les demandes d'indemnisation sont souvent refusées en raison de délais, du manque de preuves et de la non-reconnaissance du lien entre la VAS et la blessure ou maladie.

Un continuum de la violence sexuelle



Liz Kelly, "The Continuum of Sexual Violence", dans Jalna Hanmer et Mary Maynard, dir, Women, Violence and Social Control, Londres, Humanities Press International, 1987, 46

Même finalité?

Définitions

Violence à caractère sexuel vs Harcèlement psychologique

Prévention = définition large

« violence à caractère sexuel » : toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre **inconduite** se manifestant notamment par des gestes, des **pratiques**, des paroles, des comportements ou des **attitudes** à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent **à une seule occasion ou de manière répétée**, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre (art. 1, LSST)

Comparer : la définition de la violence à caractère sexuel dans la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (P-22.1)

- Inclut le harcèlement sexuel
 - Mais aussi beaucoup d'autres éléments

Harcèlement sexuel et violence à caractère sexuel... quelles sont les différences ?

Responsabilité = définition étroite

« 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un **milieu de travail néfaste**. 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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un **effet nocif continu** pour la personne salariée. (Art. 81.18, LNT)

- Autres différences aussi !

Le harcèlement sexuel et discriminatoire

Le harcèlement psychologique ou sexuel est aussi considéré comme du harcèlement discriminatoire s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la **Charte des droits et libertés de la personne** (art. 10)

Jugement Janzen (1989) : définition explicite du harcèlement sexuel au travail

- Conduite de nature sexuelle
- Non sollicitée
- Effet défavorable sur le milieu du travail ou conséquences préjudiciables en matière d'emploi

Décision Lippé (1998) : notion de "milieu de travail hostile" pour conclure au harcèlement sexiste

« *habitudes du milieu* »

« À cette fin, c'est avec vigilance et d'un œil critique qu'il faut scruter certaines "habitudes du milieu" et des perceptions dites raisonnables: malgré le "gros bon sens" sur lequel elles semblent d'abord s'appuyer, celles-ci n'en véhiculent pas moins, plus souvent qu'à leur tour, plusieurs stéréotypes réducteurs et préjudiciables qui constituent de ce fait autant de résistances à des changements nécessaires.

Aussi, la tolérance qu'une personne raisonnable peut avoir envers des actes commis à l'endroit d'une femme qui lui est chère peut le mieux établir la norme de raisonabilité recherchée. Bien que difficilement neutre ou universelle, cette norme comporte cependant l'avantage d'être moins biaisée par divers préjugés que d'autres standards de référence communément utilisés. »

Commission des droits de la personne c. Habachi, 1451

Définitions

Agression sexuelle en droit criminel

AGRESSION SEXUELLE

- C'est la jurisprudence qui définit ce qu'est une agression sexuelle
- *R c Chase*, [1987] 2 RCS 293, 45 DLR (4th) p. 302 :

L'agression sexuelle est une agression qui est « commise dans des circonstances de nature sexuelle, de manière à porter atteinte à l'intégrité sexuelle de la victime »

- Confirmé notamment par *Ewanchuk*, 1999 CanLII 711 (CSC)

Article 271 Code criminel – Détermine la peine en matière d'agression sexuelle

- Quiconque commet une agression sexuelle est coupable :
 - a) soit d'un acte criminel passible d'un emprisonnement maximal de dix ans ou, si le plaignant est âgé de moins de seize ans, d'un emprisonnement maximal de quatorze ans, la peine minimale étant de un an;
 - b) soit d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire et passible d'un emprisonnement maximal de dix-huit mois ou, si le plaignant est âgé de moins de seize ans, d'un emprisonnement maximal de deux ans moins un jour, la peine minimale étant de six mois.

Définitions

Voie de faits en droit criminel

VOIE DE FAITS– Définit à l'Article 265 C. cri

(1) Commet des voies de fait, ou se livre à une attaque ou une agression, quiconque, selon le cas :

- a) d'une manière intentionnelle, emploie la force, directement ou indirectement, contre une autre personne sans son consentement;
- b) tente ou menace, par un acte ou un geste, d'employer la force contre une autre personne, s'il est en mesure actuelle, ou s'il porte cette personne à croire, pour des motifs raisonnables, qu'il est alors en mesure actuelle d'accomplir son dessein;
- c) en portant ostensiblement une arme ou une imitation, aborde ou importune une autre personne ou mendie.

Application

(2) Le présent article s'applique à toutes les espèces de voies de fait, y compris les agressions sexuelles, les agressions sexuelles armées, menaces à une tierce personne ou infliction de lésions corporelles et les agressions sexuelles graves.

Consentement

(3) Pour l'application du présent article, ne constitue pas un consentement le fait pour le plaignant de se soumettre ou de ne pas résister en raison :

- a) soit de l'emploi de la force envers le plaignant ou une autre personne;
- b) soit des menaces d'emploi de la force ou de la crainte de cet emploi envers le plaignant ou une autre personne;
- c) soit de la fraude;
- d) soit de l'exercice de l'autorité.

Croyance de l'accusé quant au consentement

(4) Lorsque l'accusé allègue qu'il croyait que le plaignant avait consenti aux actes sur lesquels l'accusation est fondée, le juge, s'il est convaincu qu'il y a une preuve suffisante et que cette preuve constituerait une défense si elle était acceptée par le jury, demande à ce dernier de prendre en considération, en évaluant l'ensemble de la preuve qui concerne la détermination de la sincérité de la croyance de l'accusé, la présence ou l'absence de motifs raisonnables pour celle-ci ».

Définitions

Consentement en droit criminel

CONSENTEMENT – Définit à l'Article 273.1 C. cri

(1) Sous réserve du paragraphe (2) et du paragraphe 265(3), le consentement consiste, pour l'application des articles 271, 272 et 273, en l'accord volontaire du plaignant à l'activité sexuelle.

Consentement

(1.1) Le consentement doit être concomitant à l'activité sexuelle.

Question de droit

(1.2) La question de savoir s'il n'y a pas de consentement aux termes du paragraphe 265(3) ou des paragraphes (2) ou (3) est une question de droit.

Restriction de la notion de consentement

(2) Pour l'application du paragraphe (1), il n'y a pas de consentement du plaignant dans les circonstances suivantes :

- a) l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
 - a.1) il est inconscient;
- b) il est incapable de le former pour tout autre motif que celui visé à l'alinéa a.1);
- c) l'accusé l'incite à l'activité par abus de confiance ou de pouvoir;
- d) il manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- e) après avoir consenti à l'activité, il manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Précision

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet de limiter les circonstances dans lesquelles il n'y a pas de consentement de la part du plaignant. »

Définitions

Contacts sexuels en droit criminel; Harcèlement criminel

CONTACT SEXUEL - Article 151 C.Cr.

Toute personne qui, à des fins d'ordre sexuel, touche directement ou indirectement, avec une partie de son corps ou avec un objet, une partie du corps d'un enfant âgé de moins de seize ans est coupable :

- a) soit d'un acte criminel passible d'un emprisonnement maximal de quatorze ans, la peine minimale étant de un an;
- b) soit d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire et passible d'un emprisonnement maximal de deux ans moins un jour, la peine minimale étant de quatre-vingt-dix jours ».

HARCÈLEMENT CRIMINELLE – Article 264 C.Cr

(1) Il est interdit, sauf autorisation légitime, d'agir à l'égard d'une personne sachant qu'elle se sent harcelée ou sans se soucier de ce qu'elle se sente harcelée si l'acte en question a pour effet de lui faire raisonnablement craindre – compte tenu du contexte – pour sa sécurité ou celle d'une de ses connaissances.

Actes interdits

(2) Constitue un acte interdit aux termes du paragraphe (1), le fait, selon le cas, de :

- a) suivre cette personne ou une de ses connaissances de façon répétée;
- b) communiquer de façon répétée, même indirectement, avec cette personne ou une de ses connaissances;
- c) cerner ou surveiller sa maison d'habitation ou le lieu où cette personne ou une de ses connaissances réside, travaille, exerce son activité professionnelle ou se trouve;
- d) se comporter d'une manière menaçante à l'égard de cette personne ou d'un membre de sa famille.

Peine

(3) Quiconque commet une infraction au présent article est coupable :

- a) soit d'un acte criminel passible d'un emprisonnement maximal de dix ans;
- b) soit d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire

Mythes et stéréotypes lors de l'analyse d'admissibilité

Mythes réfèrent à des croyances qui sont largement rependues, mais non fondées.

Préjugés correspondent plutôt à une opinion préconçue qui est adoptée hâtivement.

Stéréotypes correspondent à des généralisations de certaines caractéristiques à un groupe.

Mythes et stéréotypes lors de l'analyse d'admissibilité

Rapport du comité – Faits saillants:

- 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

Confusion ou banalisation?

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail selon la CNESST

Harcèlement sexuel

Les conduites pouvant être associées à des situations de harcèlement sexuel comprennent toute forme d'attentions ou d'avances non désirées à connotation sexuelle, par exemple :

- une sollicitation insistante
- des regards, des baisers ou des attouchements
- des insultes sexistes et des propos grossiers
- des propos, blagues ou images à connotation sexuelle transmis par tout moyen, technologique ou autre

Comportements qui pourraient être associés à du harcèlement

Se comporter de façon *déplacée* (?) :

- avoir des comportements non désirés ou à connotation sexuelle
- solliciter ou regarder la personne de façon insistante
- avoir des contacts physiques non consentis
- dire des insultes sexistes ou des propos grossiers
- diffuser des images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autre

[Harcèlement psychologique ou sexuel au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Réclamations pour lésion professionnelle - Faits saillants

- 477 réclamations ouvertes (2017-2021)
 - Codes : “Harcèlement sexuel”, “Agression sexuelle, viol”
 - 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



Trouvez l'erreur!

« Synthèse des notes d'un dossier (question inappropriée sur le consentement) :

Une jeune travailleuse nouvellement embauchée est l'objet de harcèlement sexuel par un collègue, avec un événement culminant sur les lieux de travail au cours duquel celui-ci exhibe ses parties génitales et se masturbe. Son médecin la met en arrêt de travail avec un diagnostic de « trouble d'adaptation », après quoi elle dépose une réclamation pour lésion professionnelle. L'agente d'indemnisation demande à la travailleuse si elle a déjà eu une relation amoureuse avec le collègue harceleur, et note sa réponse – négative - au dossier.. »



Trouvez l'erreur!

« Exemple de dossier dans lequel le harcèlement provenait d'un tiers.

Une salariée mineure est postée à l'entrée d'un commerce de détail. Lors de l'un de ses quarts de travail, un client lui pose des questions sur sa vie intime, la touche et l'embrasse. La salariée lui demande d'arrêter, le repousse et se fait ultimement remplacer par un collègue à son poste de travail. Elle signale la situation à l'employeur, qui intervient auprès du client sans toutefois interdire à celui-ci l'accès au commerce. Or, le client revient régulièrement dans le commerce et la salariée se cache lorsqu'elle le voit. Ne se sentant pas en sécurité, la salariée démissionne»



Trouvez l'erreur!

« Synthèse des notes d'un dossier de réclamation :

Dans le cadre d'une fête se déroulant hors des lieux de l'entreprise, l'employeur a réservé des chambres d'hôtel pour les employé·es, afin d'éviter des situations de conduite en état d'ébriété.

Durant la soirée, une superviseure a remarqué qu'une travailleuse semblait être en état d'ébriété assez avancée. Elle lui a donc recommandé de quitter la fête et d'aller se coucher dans la chambre qui lui avait été réservée. La travailleuse est revenue à la fête un peu plus tard, en pleurant : elle a alors dit à son employeur qu'elle venait de se faire agresser.

La travailleuse a porté plainte à la police. Le lendemain, elle s'est présentée à l'urgence pour passer des tests (examen médico-légal, tests pour infections transmises sexuellement et par le sang (ITSS), examen gynécologique, etc.).

L'employeur a requis (et obtenu) l'accès au dossier médical de la travailleuse, un dossier très exhaustif : prises de sang, examen physique comprenant les parties intimes, etc. »



Trouvez l'erreur!

« Synthèse des notes d'un dossier de réclamation :

Dans le secteur de la construction, un collègue fait des avances à une travailleuse (« compliments » sur son apparence et commentaires à teneur sexuelle) et lui fait des attouchements. Elle dénonce le harcèlement sexuel et subit des représailles des autres membres de l'équipe. Sa réclamation pour lésion professionnelle est refusée en raison de l'absence d'un événement imprévu et soudain. »

Cas pratique

Une stagiaire de 16 ans a une relation sexuelle avec son patron, c'est du harcèlement sexuel ?

Cas pratique

Des conversations graveleuses, à connotation sexuelle, entre développeurs (ou développeuses) informatiques qui peuvent être entendues des autres travailleurs ou travailleuses dans l'open space, c'est du harcèlement sexuel ?

Cas pratique

Un employé tire les cheveux d'une collègue en disant à la blague: « do you like this ; do you want me to go harder » ?

Cas pratique

Une employée met fin à une relation personnelle avec son collègue de travail et ce dernier envoie sans son consentement des photos intimes, c'est du harcèlement ?

Section 3:

*L'incidence des projets de loi 42 et 25
sur le traitement des plaintes et
l'enquête*

Projet de loi 42

Qu'en est-il pour les employeurs ?

- Le Projet de loi précise dorénavant les éléments qu'un employeur devra inclure dans sa politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique. L'employeur doit notamment inclure les éléments suivants Art. 81.19 LNT :
 - Les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique;
 - Les programmes d'information et de formation destinés aux salariés 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;
 - Le processus afin de déposer une plainte, un signalement ou pour fournir un renseignement et un document à l'employeur relatif au harcèlement psychologique ainsi que l'identité de la personne désignée pour en prendre charge et le détail du suivi qui doit être donné par l'employeur suite au dépôt d'une plainte, signalement ou autre;
 - Les mesures mises en place par l'employeur afin de protéger les salariés victimes de harcèlement psychologique et toute personne ayant participé au processus de dépôt d'une plainte de cette même nature;
 - Le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique et d'une enquête;
 - Les mesures mises en place par l'employeur quant à la confidentialité d'une plainte
 - Les délais de conservation de documents relatifs à la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, au minimum deux ans
- À compter du 1er octobre 2025, la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique devra faire partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action de l'employeur.

Qu'en est-il pour les employeurs ?

- À compter du 1er octobre 2025, la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique devra faire partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action de l'employeur.
- **Responsabilisation des employeurs** : La responsabilisation des employeurs sera augmentée, avec des politiques de prévention et de traitement des plaintes devenant obligatoires. Cela augmentera la capacité des entreprises à réagir rapidement et efficacement aux incidents de harcèlement et de violence sexuelle.
- **Les nouvelles modalités** à intégrer dans la Politique de prévention et de traitement du harcèlement de l'employeur.

Avant le projet de loi 42

- Avant le projet de loi 42, la LNT ne précisait pas le contenu de la politique, donc n'imposait pas une méthodologie pour les enquêtes.
- Avant le projet de loi 42, la jurisprudence avait déjà établi l'impact pour un employeur de ne pas respecter sa propre politique interne de traitement des plaintes.
 - Non-respect de sa propre politique : Un exemple de jurisprudence où une université a été condamnée à payer des dommages compensatoires pour ne pas avoir respecté sa propre politique de traitement des plaintes. Ce non-respect a causé un préjudice à l'enseignante plaignante, notamment en ce qui concerne la confidentialité.
 - Obligation de formation : L'affaire Verreault a mis en évidence que les employeurs doivent offrir une formation sur les nouvelles politiques liées à la prévention du harcèlement, assurant que les employés soient bien informés des procédures à suivre.
 - Rappel de l'arbitre Fernand (2009) : Il a insisté sur le caractère proactif de l'obligation de prévention. L'employeur doit intervenir dès qu'un signalement est fait, même sans preuve concluante. Cette approche proactive empêche l'employeur d'attendre qu'un harcèlement soit prouvé avant d'agir, afin de respecter l'esprit de l'article 81.19 de la LNT.
- L'employeur doit se donner des règles de fonctionnement permettant que chaque cadre connaisse ses responsabilités et les assume d'une manière appropriée. Les mesures prises doivent permettre la vigilance, l'intervention en temps utile et aussi ne pas être, ni paraître partisans.

Après le projet de loi 42

- Depuis l'adoption de projet de loi 42, qui modifie notamment l'art. 81.19 de la LNT, la politique d'un employeur doit adresser la confidentialité
 - d'une plainte
 - d'un signalement anonyme
 - d'un renseignement, et
 - des documents rédigés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le délai de conservation doit être d'au moins 2 ans.

Projet de loi 25

Quelles lois la loi 25 a-t-elle modifiées ?

- Le projet de loi 25 modifie principalement la **Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé** et la **Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels**. Ces lois touchent divers domaines comme :
 - Les entreprises qui collectent et gèrent des informations sur leurs clients, employés, partenaires ou usagers.
 - Les institutions publiques, comme les ministères, les municipalités, les établissements de santé et d'éducation.
 - Les organismes parapublics, incluant les commissions scolaires et les sociétés d'État.

Quels sont les objectifs de la loi 25 ?

- La **Loi 25** introduit une réforme importante sur la **protection des renseignements personnels** au Québec. Elle modernise les lois existantes, comme la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé et la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, pour mieux encadrer la collecte, l'utilisation et la gestion des données personnelles, à l'ère numérique. Voici les points essentiels concernant les renseignements personnels dans la Loi 25.
- Donc, bien que le **droit du travail** soit un des secteurs touchés, le projet de loi 25 vise à moderniser la gestion des données personnelles dans **tous les domaines** au Québec.

Quel est l'impact de la loi 25 sur le lieu de travail ?

- Dans le cadre du **droit du travail**, le projet de loi 25 impacte la gestion des **données personnelles des employés**.
 - Par exemple, les employeurs doivent désormais obtenir un **consentement clair et explicite** pour recueillir et traiter les informations personnelles des salariés.
 - De plus, ils doivent être transparents sur l'utilisation des données et informer les employés de leurs droits, notamment en matière d'accès et de rectification des renseignements.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Définition des renseignements personnels

- La Loi 25 définit les **renseignements personnels** comme toute information qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier directement ou indirectement. Cela inclut, par exemple :
 - Le nom, l'adresse, le numéro de téléphone.
 - Les informations médicales ou financières.
 - Les adresses IP et données numériques qui permettent de remonter à une personne spécifique.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

L'obligation d'un consentement explicite et éclairé

- La Loi 25 impose que les organisations (publiques ou privées) obtiennent un **consentement éclairé et explicite** pour collecter, utiliser, ou divulguer des renseignements personnels. Le consentement doit être :
 - **Clair et explicite** : Les individus doivent être pleinement informés de la finalité de la collecte de données et des modalités d'utilisation.
 - **Spécifique à chaque usage** : Le consentement n'est pas global et doit couvrir chaque situation ou chaque finalité d'utilisation.
 - **Retirable en tout temps** : Une personne peut retirer son consentement et les organisations doivent respecter ce retrait.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

L'obligation de limiter la collecte de données

- La Loi 25 consacre le principe de **minimisation des données**. Cela signifie que les organisations ne peuvent collecter que les renseignements personnels **strictement nécessaires** pour atteindre un objectif précis et légitime. Elles doivent éviter toute collecte excessive ou superflue d'informations.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Responsabilité des organisations (Obligation de transparence)

- Les entreprises et les organismes publics doivent adopter des **mesures de transparence** et de gestion des données personnelles :
- **Politique de confidentialité** : Les organisations doivent fournir une politique claire expliquant comment les renseignements personnels sont recueillis, utilisés, conservés et protégés.
- **Délégué à la protection des renseignements personnels** : Chaque organisation devra nommer un responsable de la protection des renseignements personnels pour veiller à la conformité et agir comme interlocuteur en cas de questions ou de plaintes.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Droits des individus

La loi accorde plusieurs droits aux personnes concernées par la collecte de données:

- **Accès aux renseignements personnels** : Les individus ont le droit de savoir quelles informations les organisations détiennent sur eux et de demander d'y avoir accès.
- **Rectification** : Les personnes peuvent demander la modification de renseignements erronés ou incomplets.
- **Droit à l'oubli** : Les individus peuvent demander la suppression de leurs données lorsqu'elles ne sont plus nécessaires pour l'usage initialement prévu.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Protection des informations médicales

Les renseignements médicaux des employés, tels que ceux relatifs à des accidents de travail, des congés maladie ou des situations de **violence ou de harcèlement au travail**, doivent être traités avec une grande précaution. La Loi 25 introduit des mesures supplémentaires pour **limiter l'accès à ces informations** et les protéger contre une divulgation non justifiée.

- Dans les cas où un employeur demande des informations médicales détaillées pour justifier une absence ou une réclamation, les employés peuvent invoquer leur droit à la **protection de la vie privée**, et l'employeur devra prouver que la collecte est justifiée par rapport à l'objet de la demande.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Mesures de sécurité

Les organisations doivent prendre des mesures de sécurité adéquates pour protéger les renseignements personnels contre la perte, le vol, l'accès non autorisé ou la divulgation non autorisée.

Cela inclut :

- La mise en place de systèmes de gestion des accès.
- Le cryptage des données sensibles.
- La gestion rigoureuse des mots de passe et des accès internes.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Incidence sur la surveillance électronique et les technologies au travail

La **surveillance électronique** des employés, que ce soit à travers des outils informatiques, des caméras de sécurité ou des systèmes de suivi de la productivité, est également encadrée par la Loi 25. Les employeurs doivent :

- Informer les employés de l'existence de ces systèmes de surveillance.
- Obtenir un **consentement explicite** pour leur utilisation.
- Veiller à ce que les informations recueillies soient limitées à ce qui est **nécessaire** pour gérer la relation de travail ou la sécurité sur le lieu de travail.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Notification en cas d'incident de confidentialité

En cas de fuite ou de violation de données, la Loi 25 impose aux entreprises et aux organismes publics de **notifier la Commission d'accès à l'information (CAI)** ainsi que les individus concernés si le préjudice potentiel est important. Les incidents de confidentialité doivent être documentés et les personnes concernées doivent être informées rapidement.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Sanctions et amendes

En cas de fuite ou de violation de données, la Loi 25 impose aux entreprises et aux organismes publics de **notifier la Commission d'accès à l'information (CAI)** ainsi que les individus concernés si le préjudice potentiel est important. Les incidents de confidentialité doivent être documentés et les personnes concernées doivent être informées rapidement.

Projet de loi 25 : que faut-il retenir ?

Portabilité des données

Les employés peuvent demander la **portabilité** de leurs données personnelles, c'est-à-dire que leurs renseignements peuvent être transférés à un autre employeur ou à une autre entité à leur demande. Cela pourrait être pertinent dans les processus de recrutement, lorsque des informations personnelles, des antécédents ou des qualifications sont partagés entre plusieurs employeurs potentiels.

Projet de loi 25 - Conclusions

Le **projet de loi 25** a un impact profond sur les relations de travail, en introduisant des **normes strictes** pour la collecte, l'utilisation et la conservation des renseignements personnels des employés. Les employeurs doivent revoir leurs pratiques pour se conformer aux nouvelles exigences, garantir la protection des données, et respecter les droits des employés à la vie privée. Cette réforme vise à établir un **équilibre** entre la gestion des relations de travail et la protection des informations sensibles, dans un contexte de digitalisation croissante des processus en milieu de travail.

Questions

L'employeur doit-il obtenir le consentement du plaignant avant de mener une enquête ? Un employeur doit-il refuser de transmettre des informations confidentielles dans le cadre d'une enquête policière ? L'employeur doit-il obtenir le consentement du plaignant avant de mener une enquête ?

Section 4 - Des leçons à tirer:
Cadre normatif au fédéral et le projet de loi C-65

Contexte

Avant le projet de loi C-65

Les milieux de travail relevant de la
compétence fédérale

- **Partie II CTC : Santé et sécurité au travail**
 - L'alinéa 125(1)z.16) du Code précise que les employeurs doivent « prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail ».
 - La partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)
- **Partie III CTC : Normes minimales de travail**
 - Ne s'applique pas à la fonction publique fédérale.
 - Comprend des dispositions sur le harcèlement sexuel : Les employeurs sont tenus de :
 - Mettre en place des politiques pour prévenir le harcèlement sexuel.
 - Prendre des mesures raisonnables pour protéger les employés contre le harcèlement sexuel.
- **Limites ?**

Contexte

Avant le projet de loi C-65

Les milieux de travail relevant de la compétence fédérale

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

- L'article 20.2 du RCSST définit la VLT ainsi « [...] tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé sur son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. »
- Le terme « harcèlement » n'était pas défini ni même mentionné dans le RCSST. Toutefois, si le prétendu comportement constitue du harcèlement et s'inscrit dans la définition de VLT, il s'agit bien de VLT. Cette interprétation a elle aussi été confirmée dans la décision *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada* 2015 CAF 273.
- Le RCSST a décrit la procédure de traitement et des enquêtes sur les plaintes pour la VLT.
- Les incidents de violence présumée sur le lieu de travail font l'objet d'une enquête menée par des « personnes compétentes » L'identité des personnes impliquées dans l'incident présumé de violence au travail ne peut être révélée à la personne compétente **qu'avec le consentement de ces personnes.**
- Sur réception du rapport d'enquête, l'employeur transmet le dossier au comité local ou au représentant, pourvu que les renseignements y figurant ne fassent pas l'objet d'une interdiction légale de communication et qu'ils **ne révèlent pas l'identité de personnes sans leur consentement;**
- **Limites ?**

Rôle du syndicat?

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

Rôles des syndicats [GCI : alinéa 5(2)b); GCII : s. o.]

- Des employeurs étaient confus au sujet du rôle des syndicats mentionné à l'alinéa 5(2)b) du Règlement publié dans la GCI, car les syndicats jouent un rôle limité dans le cadre de la partie II du Code. Des intervenants estimaient que les syndicats ne devraient pas être mentionnés dans ce paragraphe, car ils n'ont aucun rôle dans le contexte du harcèlement et de la violence en aux termes de la partie II du Code.
- Le Programme du travail partage cet avis selon lequel les syndicats jouent un rôle limité dans le contexte de la partie II du Code. En conséquence, le Règlement a été modifié pour y retirer la mention du rôle des syndicats en lien avec le harcèlement et la violence.

Le projet de loi C-65 et l'adoption du nouveau Règlement

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

- « Pour appuyer les objectifs du projet de loi C-65, qui comprend le pouvoir d'adopter des règlements pour prévenir le harcèlement et la violence dans les lieux de travail, y réagir et soutenir les personnes concernées, **un nouveau règlement indépendant est proposé**. La création d'un règlement distinct simplifiera les dispositions en matière de harcèlement et de violence, car il s'appliquera à tous les milieux de travail sous réglementation fédérale relevant de la partie II du Code, y compris à ceux visés par la Loi sur les relations de travail au Parlement. »

Le projet de loi C-65 et l'adoption du nouveau Règlement

LA CONFIDENTIALITÉ

Les dispositions réglementaires proposées pour lutter contre le harcèlement et la violence comme un continuum de comportements ont été rédigées en fonction des objectifs suivants :

[...]

5. Souligner l'importance de la vie privée et de la confidentialité : Dans le but d'encourager les personnes qui ont été témoins de harcèlement et de violence dans le lieu de travail à se manifester.

Le projet de loi C-65 et l'adoption du nouveau Règlement

LA CONFIDENTIALITÉ

Les modifications proposées protégeront en outre **la vie privée des employés** en encourageant les victimes à se manifester, **ce qui est crucial pour que le projet de loi atteigne son objectif**. Nous savons que les incidents ne sont pas toujours rapportés par **Crainte de représailles** et des préjugés injustes, quoique très réels, auxquels s'exposent les victimes de harcèlement et de violence sexuelle.[...] il est important de mentionner toute l'attention que nous avons portée à **la protection des renseignements personnels, un autre élément très important du projet de loi**. À de nombreuses reprises, on nous a dit que les gens qui dénoncent une situation sont couverts de honte et stigmatisés en raison de l'expérience qu'ils ont vécue. On essaie de les dissuader de chercher à avancer leur carrière, ou on les en empêche carrément, et ils peuvent subir des conséquences financières graves. **La présence d'un processus qui protège l'identité des victimes est d'une importance cruciale.**

- Patti Hajdu (qui a présenté le projet de loi et qui était à l'époque ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail

Le projet de loi C-65 et l'adoption du nouveau Règlement

LA CONFIDENTIALITÉ

Nous nous interrogeons sur la façon dont le gouvernement compte mettre en oeuvre de strictes règles de protection de la vie privée s'il permet aussi aux milieux de travail sous réglementation fédérale et au Parlement de recourir à des personnes compétentes provenant du même environnement de travail. Il semble clair que la vie privée de ceux et celles qui se manifestent ne peut être garantie lorsque que la personne soi-disant compétente sélectionnée pour jouer le rôle de médiateur peut être un collègue de travail.

- Karine Trudel, députée néo-démocrate du Québec, a mis l'accent sur les problèmes de confidentialité qui existaient sous le régime précédent et qui, selon elle, devraient être résolus sous le nouveau régime.

Le projet de loi C-65 et l'adoption du nouveau Règlement

LA CONFIDENTIALITÉ

Patty Hajdu commentera plus tard, lorsque le projet de loi sera débattu en commission:

La protection de la vie privée est un volet important du projet de loi. [...] Voilà pourquoi nous essayons de mettre en évidence le concept de vie privée dans le projet de loi. Voilà pourquoi nous avons intégré des critères rigoureux qui interdisent à des comités sur le milieu de travail, à des comités des politiques et à des représentants de la santé et de la sécurité au travail de participer à des enquêtes sur des cas de harcèlement ou de violence; de cette manière, on restreint la diffusion de renseignements. Souvent, un comité compte quatre, six ou huit personnes. Plus il y a de gens qui ont l'information, plus le risque de fuite est grand. Il s'agit également de s'assurer qu'ils n'ont pas accès à des renseignements qui pourraient permettre de connaître l'identité des personnes concernées par les cas de harcèlement et de violence, comme le nom, l'âge, l'adresse ou la religion. De plus, les employeurs et le Programme du travail ont l'obligation légale de ne pas divulguer ces renseignements personnels.

Modifications du projet de loi C-65

- **Extension de la Partie II du Code** : Ajout explicite de la prévention du harcèlement et de la violence, ainsi que des blessures physiques et psychologiques.
- **Définition élargie** : Le harcèlement et la violence incluent tout acte, comportement ou propos, y compris de nature sexuelle, susceptible d'offenser ou de causer un préjudice.
- **Ancien employé** : Les employeurs doivent traiter les incidents survenus jusqu'à 3 mois après le départ d'un employé.
- **Formation obligatoire** : Tous les employés doivent recevoir une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence.
- **Restriction des comités** : Les comités de santé et sécurité ne peuvent pas participer aux enquêtes sur les incidents de harcèlement.
- **Application parlementaire** : Les milieux de travail parlementaires sont désormais soumis aux mêmes dispositions.

L'objectif du nouveau Règlement

Gérer les attentes?

- Processus axé sur la prévention et la protection
- Répondre de manière appropriée et sans délai aux avis d'incident
- Identifier les facteurs de risque susceptibles de contribuer à des incidents de harcèlement et violence (H&V)
- Offrir du soutien aux employés affectés par le harcèlement et violence
- Ne propose PAS de remède personnel pour les employé.e.s
- N'a PAS pour but de trouver des coupables ou d'attribuer des responsabilités
- Le processus concerne le milieu de travail et non les individus

Nouveau Règlement **Informations à l'enquêteur**

- L'enquêteur est qualifié et formé aux techniques d'enquête.
- Le destinataire désigné doit fournir à l'enquêteur toutes les informations pertinentes pour l'enquête.
- L'enquêteur évaluera les preuves présentées et déterminera leur admissibilité et leur poids.

La confidentialité

CONTEXTE

La confidentialité dans le Nouveau Règlement et Code

- **Politique de l'employeur (art. 10 Règlement)** : Doit aborder la façon dont l'employeur protège la vie privée des personnes impliquées dans un incident ou dans le processus de règlement d'un incident en vertu du présent règlement;
- **Plaintes anonymes (art. 15 (4) Règlement)** L'employeur doit accepter les plaintes de témoins anonymes ;
- **Obligation de l'enquêteur de protéger l'identité des personnes impliquées (article 30 (2) Règlement)**: Le rapport de l'enquêteur, y compris les recommandations, ne doivent pas divulguer l'identité des personnes impliquées (Regs s. 30(2)) & Interprétations, politiques, et guides (943-1-IPG-104);
- **Modifications au Processus de règlement interne des plaintes (article 127.1 CCT)** L'employé peut adresser sa plainte à la personne désignée dans la politique de l'employeur concernant la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (nouveau par. 127.1(1.1)). La plainte peut être adressée oralement ou par écrit (nouveau par. 127.1(1.2)).
- **Protection et droit d'accès aux renseignements personnels**: Loi sur la protection des renseignements personnels (L.R.C. (1985), ch. P-21) & Loi sur l'accès à l'information (L.R.C. (1985), ch. A-1)
- **Toutefois, on ne peut pas garantir la confidentialité.**
 - Voir - Résumé de l'étude d'impact de la réglementation (**REIR**)
 - Règlement ne permet plus aux personnes de refuser que leur identité soit révélée à l'enquêteur. (old s. **20.9(4) COHSR**)

La confidentialité

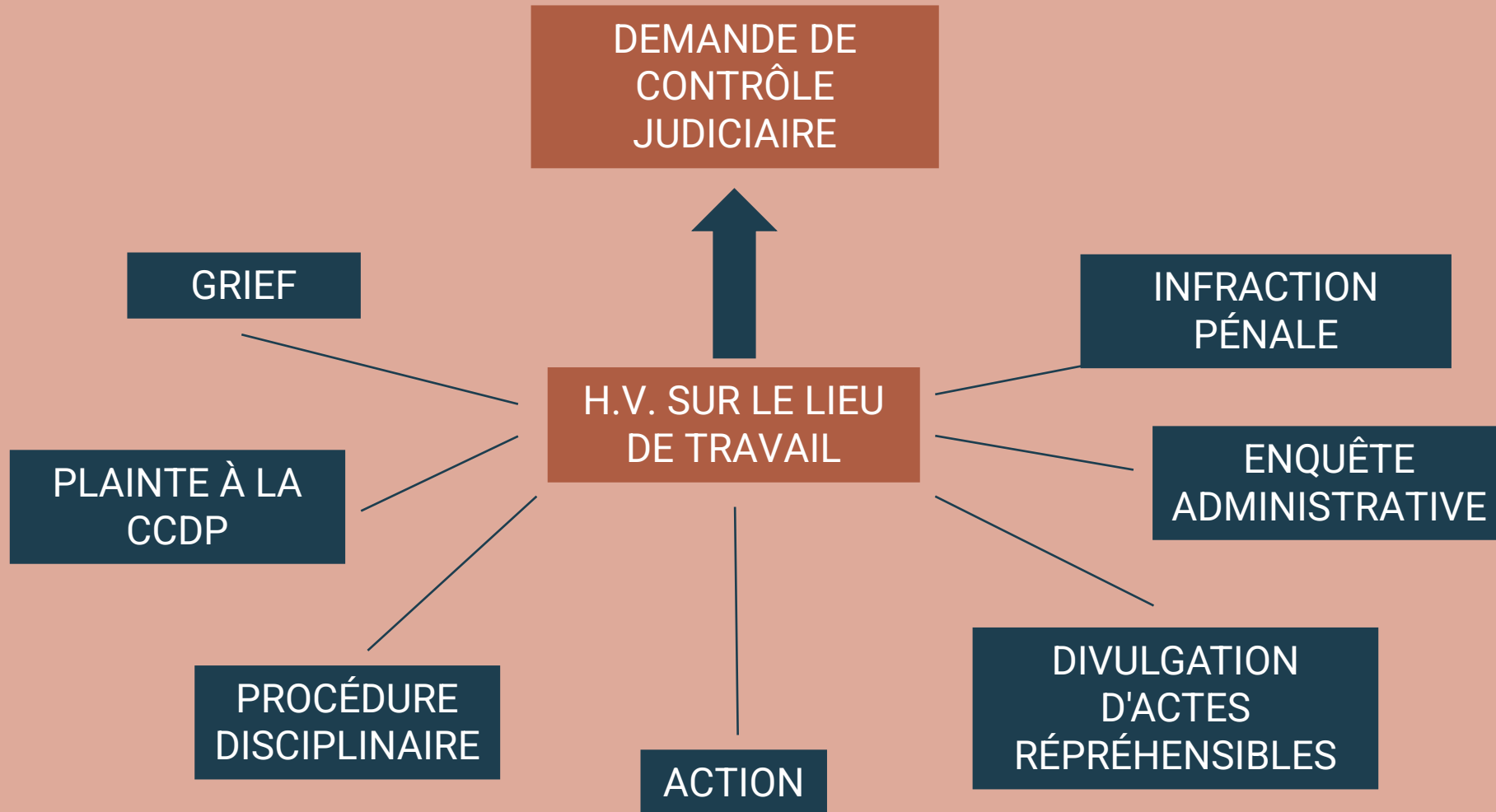
CONTEXTE

Résumé de l'étude d'impact de la réglementation (REIR)

Obligation de l'enquêteur de protéger l'identité des personnes impliquées

- Des représentants des employeurs et des employés s'inquiètent du fait que l'interdiction de divulguer directement ou indirectement l'identité d'une partie principale, d'une partie intimée, ou de tout témoin dans le rapport de l'enquêteur empêche ce dernier de révéler l'identité d'un témoin à la partie principale ou à la partie intimée dans la conduite de son enquête.
- À ce titre, ils craignaient que cette disposition enfreigne les principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle, en particulier dans les cas où la partie intimée est tenue de réagir à des témoignages de source anonyme.
- Le Règlement n'empêche pas un enquêteur de révéler l'identité des témoins dans des circonstances qu'il juge appropriées au cours d'une enquête.
- Les enquêteurs doivent répondre à toutes les exigences décrites dans le Règlement; y compris d'avoir été formés en techniques d'enquête et d'avoir des connaissances, de la formation et de l'expérience pertinentes sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.
- La seule exigence imposée par le Règlement est que le rapport d'un enquêteur ne révèle pas l'identité des personnes impliquées dans un incident ou dans le processus de résolution d'un incident.

CONFIDENTIALITÉ : Quelles informations le destinataire désigné peut-il légalement partager et avec qui ?



L'objectif du nouveau Règlement Gérer les attentes?

Marentette v. Canada (procureur général), 2024 CF 676

«[63] L'intimé tente également de distinguer Renaud et Provonost [décisions juridiques dans le cadre du régime antérieur au projet de loi C-65] en affirmant qu'ils ne s'appliquent pas au contexte statutaire actuel, qui prévoyait des conséquences graves pour les personnes impliquées, tant sur le plan personnel que professionnel. **L'intimé soutient que ce n'est plus le cas en vertu du nouveau règlement, car l'accent est mis sur la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, ainsi que sur les recommandations visant à rétablir l'environnement de travail.**

Le juge qualifie le règlement de **remède personnel** car, selon lui, le règlement offre « la réparation d'un environnement de travail dans lequel le harcèlement et la violence au travail **sont réduits et idéalement éliminés** », ce qu'il considère comme une forme de réparation personnelle du point de vue de l'employé.»

Alors, quel(s) objectif(s) le régime actuel poursuit-il actuellement ?

Confidentialité

LA LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Comment peut-on utiliser les informations privées collectées lors d'une enquête ?

Section 7 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (LPRP) :

À défaut du consentement de l'individu concerné, les renseignements personnels relevant d'une institution fédérale ne peuvent servir à celle-ci :

- a) qu'aux fins auxquelles ils ont été recueillis ou préparés par l'institution de même que pour les usages qui sont compatibles avec ces fins;
- b) qu'aux fins auxquelles ils peuvent lui être communiqués en vertu du paragraphe 8(2).

Bernard c. Canada (Procureur général), 2014 CSC 13

*[31] Pour qu'il soit visé par l'al. 8(2)a) de la LPRP, l'usage n'a pas à être identique aux fins auxquelles les renseignements ont été recueillis; il n'a qu'à être compatible avec celles-ci. Comme la Cour d'appel fédérale l'a affirmé, il suffit qu'il existe **un lien suffisamment direct entre les fins et l'usage projeté de sorte qu'il serait raisonnable que l'employé s'attende à ce que les renseignements soient utilisés de la manière proposée.***

Confidentialité

D'AUTRES PROCESSUS

- **La Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail**, rédigée et publiée par le secrétariat du conseil du trésor avertit les fonctionnaires à la section 4.1.10.4 que " *Dans le cas d'inconduite potentielle, réferez-vous à un spécialiste des relations de travail pour qu'il s'en occupe par le biais d'une procédure administrative distincte.*" et que les allégations d'infractions au code pénal seront signalées au DSO et aux organismes compétents chargés de l'application de la loi, le cas échéant (voir 4.1.11).
- **D'autres sources d'information** : Politique ministérielle, mandat, communications aux parties et aux témoins, instructions de travail pour l'enquêteur ; tout accord avec l'agent négociateur (mais il ne peut pas se soustraire à la loi sur la protection de la vie privée).
- **Les fichiers de renseignements personnels (FRP)** définissent les usages compatibles acceptés (Loi sur la protection des renseignements personnels, art. 11). Le FRP standard actuel sur le harcèlement définit la discipline comme un usage compatible. Ce n'est pas le cas du FRP relative à la santé et à la sécurité au travail.
- **L'usage compatible est discrétionnaire** : il est possible d'exercer un pouvoir discrétionnaire et de décider de ne pas divulguer l'information.
- **Risque de partage** : plainte pour représailles

Processus multiples

IMPLICATIONS ET ENJEUX

- Le règlement vise à prévenir plutôt qu'à punir.
- Toutefois, un rapport d'enquête rédigé conformément au règlement peut indiquer que d'autres procédures peuvent être nécessaires, telles que des procédures disciplinaires.
- Cela soulève des questions :
 - L'employeur doit-il mener une deuxième enquête, cette fois dans un cadre disciplinaire ?
 - L'employeur peut-il utiliser les éléments de la première enquête pour étayer l'enquête disciplinaire ?
 - Que se passe-t-il si les conclusions de la seconde enquête diffèrent de celles de l'enquête initiale ?

Anonymat via l'évaluation du lieu de travail

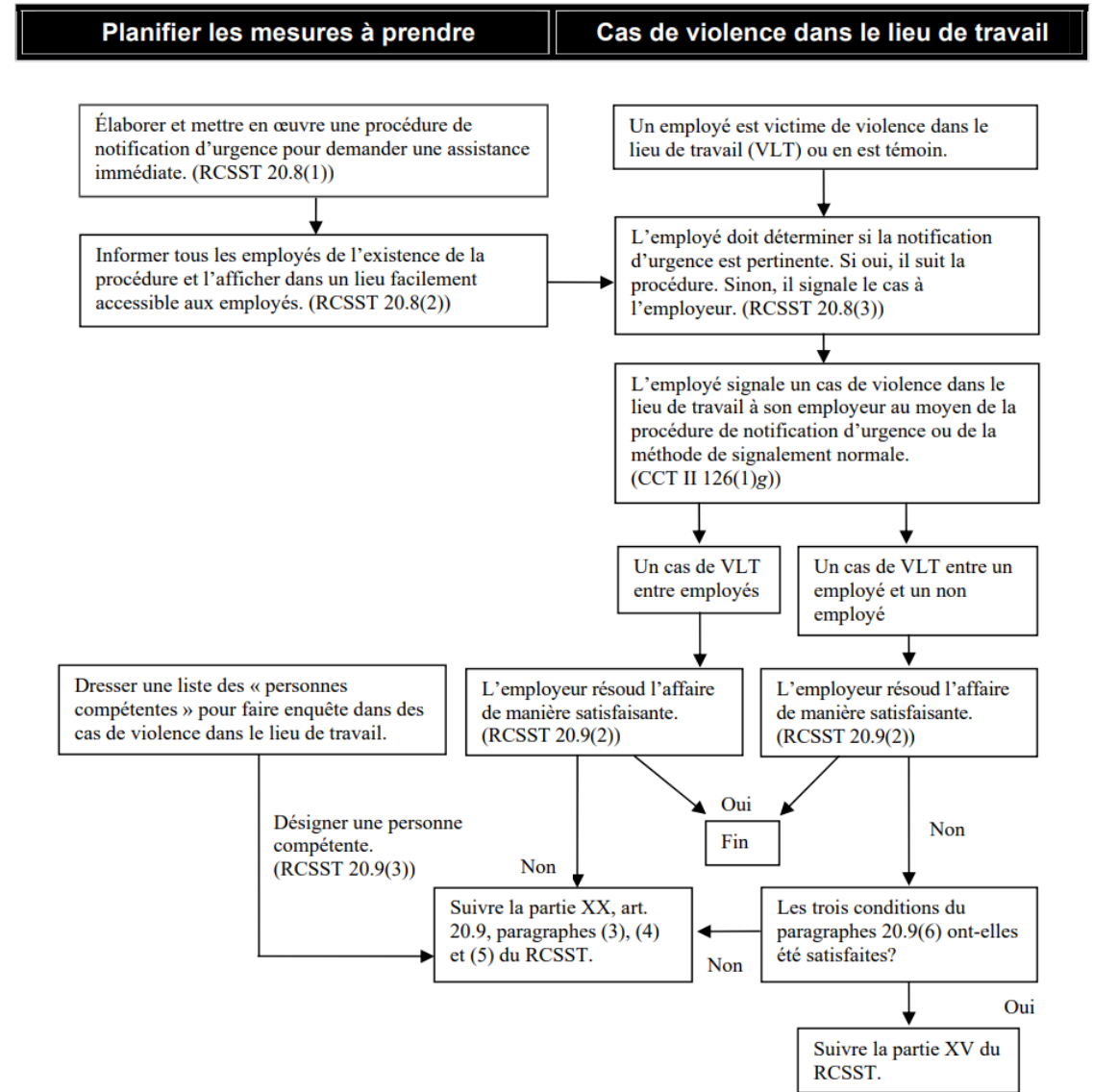
L'évaluation du lieu de travail devra être examinée et mise à jour au moins tous les trois ans. Un examen de l'évaluation du lieu de travail doit aussi être poursuivi lors de certaines situations où il n'est pas possible d'avoir recours au processus de règlement : lorsque la partie principale souhaite conserver l'anonymat ou qu'elle choisit de ne pas poursuivre le processus de règlement avant le début de l'enquête, ou lorsque la partie intimée n'est pas un employé ou l'employeur.

- Résumé de l'étude d'impact de la réglementation (REIR)

Procédures en réaction à la violence dans le lieu de travail

- La réponse convenable aux divers types de violence possible, surtout les cas de violence impliquant un risque imminent à la sécurité de l'employé.
- Il faut que les employés prennent conscience de la procédure de notification d'urgence particulière pour demander une assistance dans de telles circonstances, et il faut que cette procédure soit affichée dans un lieu facilement accessible aux employés.
- La procédure écrite est importante, aux fins d'information et aussi, pour se protéger et minimiser l'impact des cas de violence; elle servira à démarrer la prise de mesures sans délai pour protéger tous les occupants d'un lieu de travail.
- Il faut que l'employeur considère la nature du cas de VLT ainsi que les préoccupations des employés concernés avant de décider d'en notifier le service de police.
- Il est recommandé que la procédure comprenne un énoncé selon lequel toute agression physique dans le lieu de travail est à signaler au service de police.
- En cas d'incertitude, l'employeur doit communiquer avec le service de police, ce dernier détermine si une intervention de sa part est requise, et l'agent de police décide ensuite si le cas les concerne.
- Il est important de noter que même si les employés concernés ne veulent pas que la police soit contactée, l'employeur demeure responsable de la décision ultime quant à l'intervention du service de police dans le cas de violence.
- Cependant, si les employés concernés demandent la notification au service de police, l'employeur est dans l'obligation de le faire.

Planifier les mesures à prendre et faire enquête dans les cas de violence dans le lieu de travail (VLT)



**La LMRSSST introduit des
mécanismes de participation
des travailleurs dans
l'ensemble des établissements
du Québec**

Être RSS, c'est...

- *collaborer et participer à la mise en place de solutions en SST*
- *influencer la prise de décision de l'employeur en matière de SST*
- *être la voix de ses collègues pour les questions de SST*
- *partager son expérience, son savoir-faire et ses idées*
- *faire vivre la culture de la prévention*

Merci!

Contact

Pour nous contacter :

M^e Pascale Lanctôt-Leroy

514-213-1919

pascale@climatlegal.com