

Commentaires de l'Association
des professionnels de la construction et
de l'habitation du Québec (APCHQ)



Projet de loi n° 42

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

Présentés à la Commission de l'économie
et du travail

Dans le cadre
des consultations particulières
le 31 janvier 2024

Table des matières

À PROPOS DE L'APCHQ	3
INTRODUCTION	4
SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS.....	5
PRÉVENTION.....	6
INDEMNISATION	8
CONCLUSION.....	14

1. À PROPOS DE L'APCHQ

Fondée en 1961, l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) est un organisme privé à but non lucratif qui regroupe plus de 20 000 membres au sein de 13 associations régionales. Spécialiste de l'habitation et de la rénovation, elle est le représentant patronal ayant le mandat de négocier au nom de 15 500 employeurs du secteur résidentiel lors du renouvellement des conventions collectives de l'industrie de la construction.

En 1997, l'APCHQ est le plus important gestionnaire de mutuelles de prévention du domaine de la construction. En 2003, l'APCHQ se dote de l'identité d'entreprise Solutions Santé Sécurité (SSS) à la suite de la volonté du conseil d'administration de l'APCHQ de positionner son service de la santé et sécurité du travail sur le marché des employeurs de tous les secteurs d'activités. En 2023, les mutuelles de prévention de l'APCHQ comptent 2 444 entreprises dans le domaine de la construction et 1 458 entreprises de secteurs connexes ou autres.

L'APCHQ a pour mission d'être un acteur de changement rassembleur au bénéfice de la société québécoise en représentant et soutenant les professionnel.le.s de l'industrie de la construction résidentielle et de la rénovation.

Grâce à son offre de services diversifiés, notamment en santé et sécurité du travail, en relations de travail, en services juridiques, en formation et à ses interventions gouvernementales et publiques, l'APCHQ accompagne ses membres afin qu'ils puissent offrir un milieu de travail sécuritaire à ses travailleurs. L'APCHQ est fière d'offrir toutes les ressources nécessaires en ce qui a trait à la prévention, à la gestion et à la formation en SST, et ce, en fonction de la réalité de ses membres et de leurs activités.

2. INTRODUCTION

L'APCHQ est soucieuse de la prévention sur les chantiers de construction et comme toujours, le gouvernement du Québec peut compter sur son appui afin d'identifier les activités de gestion de la santé et de la sécurité au travail qui permettront d'améliorer le bilan de la santé et de la sécurité de l'industrie.

Peu importe la forme sous laquelle il se présente, psychologique ou à connotation sexuelle, le harcèlement est inacceptable. L'APCHQ s'engage au quotidien à combattre les inconduites, le harcèlement et l'intimidation à caractère sexuel sur les chantiers de construction et cela, en mettant à la disposition des entrepreneurs des outils et de l'information sur le sujet.

Pour l'industrie, la prise en charge de la prévention passe avant tout par le développement d'une culture saine et mobilisante auprès du personnel d'une entreprise. Cette culture peut s'établir en misant sur la sensibilisation et l'éducation des intervenants du milieu de travail, travailleurs et travailleuses, et cela, en passant par la supervision des cadres et l'engagement de la direction.

L'APCHQ salue la présente pièce législative, et ce, particulièrement pour les dispositions touchant le droit du travail et la prévention. Toutefois, pour ce qui est des dispositions en matière d'indemnisation, l'Association soulève certaines préoccupations en ce qui a trait au droit de gestion de l'employeur. Dans le présent mémoire, l'APCHQ propose certaines modifications dans le but d'assurer un juste équilibre entre les rôles et obligations revenant aux employeurs d'une part, et aux travailleurs de la construction d'autre part.

3. SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

L'APCHQ recommande le retrait de l'article 33 du projet de loi.

Recommandation 2

L'APCHQ recommande une consultation des parties prenantes lors de l'élaboration du règlement prévu à l'article 34 du projet de loi.

Recommandation 3

L'APCHQ recommande une consultation des parties prenantes lors de l'élaboration du règlement prévu à l'article 38 du projet de loi.

Recommandation 4

L'APCHQ recommande de mettre en place des formations afin de faciliter la prévention en milieu de travail et favoriser la sensibilisation des travailleurs.

Recommandation 5

L'APCHQ recommande de maintenir le statu quo de l'article 28 de la LATMP et de retirer l'article 4 du présent projet de loi.

Recommandation 6

L'APCHQ recommande de maintenir le statu quo des articles 38, 38.1, 39 et 458 de la LATMP et de retirer les nouvelles dispositions prévues aux articles 5, 6, 7 et 16 du projet de loi.

Recommandation 7

L'APCHQ recommande de maintenir le statu quo de l'article 270 de la LATMP et de retirer les ajouts proposés quant au délai de 2 ans pour déposer une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

Recommandation 8

L'APCHQ recommande que la CNESST se dote d'une équipe d'intervenants spécialisés et formés en matière de violence à caractère sexuel, afin d'assurer un traitement des demandes de manière proactive et équitable, et dans une approche sécurisante et bienveillante.

Recommandation 9

L'APCHQ recommande de maintenir le statu quo de l'article 327 de la LATMP.

4. PRÉVENTION

4.1 DÉFINITION DE « VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL »

L'article 33 du projet de loi propose la définition suivante de « 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. »

Pour l'APCHQ, cette définition proposée par le législateur est large et ambiguë. En l'absence de sensibilisation et d'éducation des différentes parties prenantes du régime québécois de santé et sécurité du travail, un nombre important de réclamations pourrait être déposé, similaire à ce que la Commission des normes du travail avait autrefois expérimenté avec l'arrivée des dispositions concernant les plaintes pour harcèlement psychologique.

De ce fait, l'application d'une telle définition pourrait faire l'objet d'abus ou d'interprétation libérale, engendrant inévitablement une augmentation importante de réclamations non fondées, et des conséquences importantes pour l'employeur qui devra se défendre.

Ainsi, l'APCHQ considère que la définition contenue à la *Loi sur les normes du travail* concernant le harcèlement psychologique est suffisamment complète, y incluant d'ailleurs les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

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. 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 le salarié.

Il s'agit d'ailleurs de la définition retenue par le Tribunal administratif du travail (TAT) lors de l'analyse de l'admissibilité d'une réclamation pour lésion professionnelle. Une définition additionnelle ne viendrait que complexifier l'appréciation de la réclamation, tout en générant un défi dans l'application.

Recommandation 1

L'APCHQ recommande le retrait de l'article 33 du projet de loi.

4.2 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'article 34 du projet de loi fait référence à un règlement à venir, qui est pour l'instant inexistant. Ce règlement viendrait déterminer toute autre mesure visant à prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

L'APCHQ considère que cette disposition est importante, mais difficile à commenter compte tenu de l'absence d'un encadrement réglementaire. C'est pourquoi il sera important que le ministère du Travail entame une consultation des parties prenantes lors de l'élaboration du règlement.

Recommandation 2

L'APCHQ recommande une consultation des parties prenantes lors de l'élaboration du règlement prévu à l'article 34 du projet de loi.

4.3 MESURES POUR PRÉVENIR

L'article 38 du projet de loi prévoit que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) peut faire des règlements pour déterminer des mesures visant à prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

Or, la nature des mesures pouvant être déterminée par règlement n'est pas définie à ce jour et fait référence à un règlement à venir qui est pour l'instant inexistant. Lorsque le moment sera venu, il sera prioritaire que le ministère du Travail consulte les parties prenantes.

Par ailleurs, mis à part le cadre réglementaire à venir, l'APCHQ considère primordial de mettre en place les formations suivantes afin de faciliter la prévention en milieu de travail, tout en favorisant la sensibilisation des travailleurs :

- Développer des formations obligatoires, et ce, dès le secondaire, afin d'aider les travailleurs de demain à démystifier les comportements susceptibles d'être considérés comme du harcèlement psychologique et/ou sexuel;
- Développer, par la CNESST, un guide d'application simple et pratique, permettant une analyse des risques organisationnels, afin de permettre aux entrepreneurs de procéder à une analyse de risque adéquate des risques psychosociaux;
- Développer, par la CNESST, des formations pour les gestionnaires et les travailleurs accessibles en ligne, à l'image de ce qui a été fait pour les comités de chantier et le RSS à temps partiel;
- Développer, par la CNESST, des formations pour les nouveaux conseillers en risques psychosociaux sur les nouvelles notions en lien avec la violence à caractère sexuel afin qu'ils puissent adéquatement soutenir les milieux de travail.

Recommandation 3

L'APCHQ recommande une consultation des parties prenantes lors de l'élaboration du règlement prévu à l'article 38 du projet de loi.

Recommandation 4

L'APCHQ recommande de mettre en place des formations afin de faciliter la prévention en milieu de travail et favoriser la sensibilisation des travailleurs.

5. INDEMNISATION

5.1 CRÉATION DE DEUX PRÉSOMPTIONS EN MATIÈRE DE LÉSION PROFESSIONNELLE

L'article 4 de la pièce législative prévoit l'ajout, à l'article 28.0.1 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), d'une (1) présomption en faveur des travailleurs afin de faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle lorsque celle-ci résulte de la violence à caractère sexuel et qu'elle est commise par l'employeur, l'un de ses dirigeants ou l'un de ses travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement. La présomption ne serait pas applicable si cette violence survient dans un contexte strictement privé.

À l'article 28.0.2 de la LATMP, une seconde présomption est ajoutée à l'égard de maladie lorsque celle-ci survient dans les trois (3) mois suivant la violence à caractère sexuel.

Rappelons que l'article 28 de la LATMP impose l'appréciation de trois (3) critères seulement, soit la présence d'un diagnostic de blessure, le fait que le travailleur soit à son travail, et que cette blessure survienne par le fait ou à l'occasion du travail.

L'ajout de critères additionnels afin de faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle est superflue et alourdit le texte de Loi considérant que l'article 28 de la LATMP actuel est suffisant pour permettre la reconnaissance de la lésion professionnelle.

De plus, en l'absence d'enquête par des personnes habilités en matière de violence à caractère sexuel, l'APCHQ considère que les nouvelles dispositions auront pour effet d'augmenter le fardeau de l'employeur en empêchant l'appréciation réelle des faits lors de la décision d'admissibilité et conséquemment, de générer davantage de litiges devant les tribunaux.

Également, la mention du caractère strictement privé de l'acte est très large et laisse matière à interprétation. Dans la mesure où ce qui est reproché surviendrait sur les lieux du travail, cette présomption aurait donc toujours vocation à s'appliquer, sans possibilité pour l'employeur de renverser l'application de celle-ci.

En ce qui a trait à une maladie au sens de la loi, elle doit nécessairement être énumérée à l'annexe I du Règlement en raison de sa caractéristique reconnue comme étant en lien avec un travail déterminé, ou encore, faire l'objet d'une démonstration qu'elle est

caractéristique du travail exercé ou directement reliée aux risques particuliers. Instaurer une présomption de maladie dans le cas d'un acte de violence à caractère sexuel serait dénué de sens du fait qu'une maladie découlant d'une violence ne peut être caractéristique d'un emploi en particulier, au même titre qu'une amiantose est en lien avec un travail ayant impliqué une exposition à la fibre d'amiante ou une atteinte auditive en lien avec un travail ayant impliqué une exposition à un bruit excessif.

Ceci dit, à titre de maladie d'ordre psychologique, certaines modifications proposées par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) prévoient déjà une présomption de maladie professionnelle pour les troubles de stress post-traumatique faisant suite à de la violence sexuelle.

Recommandation 5

L'APCHQ recommande de maintenir le statu quo de l'article 28 de la LATMP et de retirer l'article 4 du présent projet de loi.

5.2 L'ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL D'UN TRAVAILLEUR VICTIME D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

Les articles 6, 7 et 8 du projet de loi prévoient une restriction au droit de gérance de l'employeur pour les réclamations auprès de la CNESST tout en imposant des sanctions en cas de non-respect, tel que prévu à l'article 16 du projet de loi.

La relation tripartite qui existe dans le cadre d'une réclamation auprès de la CNESST est particulière à notre système québécois. Contrairement aux décisions de l'Administration gouvernementale qui mène à une décision individuelle à l'égard d'un administré, la relation qui existe avec la CNESST engendre des conséquences à l'égard d'une seconde partie impliquée, à savoir l'employeur. Ce dernier, unique contributeur au régime d'indemnisation, se voit imposer des décisions à l'égard de réclamations soumises par ses travailleurs, lesquelles décisions ont un impact direct sur les droits de l'employeur, ses recours et l'ensemble de son dossier financier.

Puisque le régime d'indemnisation de la CNESST est uniquement et entièrement financé par les employeurs cotisants, la procédure menant à une décision individuelle doit être conduite dans le respect du devoir d'agir équitablement à l'égard des parties impliquées, en respect des principes de justice naturelle.

L'APCHQ base son raisonnement sur la *Loi sur la justice administrative*, laquelle prévoit qu'une Autorité administrative, en matière d'indemnisation ou de prestation est tenue de s'assurer que le dossier est complet et que les documents pertinents au dossier s'y retrouvent avant la prise de décision.

Un tel droit à l'égard de l'administré doit également exister à l'égard de la partie qui en subira les conséquences financières, par l'augmentation de ses cotisations. L'APCHQ est d'avis qu'un équilibre doit prévaloir dans la gestion d'un dossier de réclamation et ainsi l'employeur doit conserver son droit de commenter, au vu de la documentation médicale ou de la situation rencontrée.

La jurisprudence reconnaît depuis plusieurs années qu'un travailleur qui produit une réclamation renonce implicitement au secret de ses informations médicales à l'égard des

éléments de son dossier qui se rapportent à sa lésion¹.

D'ailleurs, lors des débats parlementaires de 1992, il avait été discuté que l'employeur qui se voyait imputer des sommes en lien avec une lésion professionnelle possédait l'intérêt dans le dossier du travailleur, lui conférant ainsi le statut de partie intéressée. Le but était justement d'éviter de judiciairiser les dossiers au bureau de révision paritaire afin d'accorder le droit au dossier médical du travailleur à l'employeur.

« Donc, pour assurer que, ça, ce soit corrigé, on dit que, par l'entremise d'un professionnel de la santé, vu que vous allez recevoir les frais pour quelqu'un qui a déjà été à votre emploi et qui ne l'est plus, donc vous voulez savoir, vous, comme employeur intéressé, vu que c'est vous qui recevez la facture. On vient corriger simplement la loi qui dit que, par l'entremise d'un professionnel de la santé, vous allez avoir accès aux informations, sinon, si on continue à procéder comme ça se fait maintenant, la seule façon pour l'employeur de l'obtenir, c'est d'en appeler et, là, on commence à engorger le système. C'est simplement pour corriger ça. Vu que vous recevez les factures, c'est pour que vous ayez accès à ce pour quoi on vous charge, pour lequel vous puissiez dire : Est-ce que ce qu'on m'impute aujourd'hui, c'est vraiment quelque chose qui est à ma charge ou est-ce que ce n'est pas une aggravation depuis qu'il est à l'emploi d'un deuxième employeur? Est-ce que je dois, aujourd'hui, continuer d'acquitter les factures sans avoir accès à l'information? »²

L'article 38 et les suivants de la LATMP venait spécifiquement régler cette situation en permettant à l'employeur, qui se voyait imputer des sommes dans un dossier, d'avoir accès au dossier médical par l'entremise d'un professionnel de la santé, pour valider le bien-fondé de la réclamation et le lien entre la pathologie diagnostiquée et l'événement déclaré.

Certains prétendront que c'est à la CNESST d'être satisfaite du lien entre la pathologie et l'événement déclaré et en cas de doute, elle soumet le tout à son médecin-conseil. Malheureusement, la réalité est bien autre. D'ailleurs, avec l'automatisation des décisions depuis le 4 décembre dernier, ce nouveau processus vient court-circuiter l'analyse première qui revenait théoriquement à la CNESST. Depuis plusieurs années, en raison d'un manque d'effectif à la CNESST, les dossiers ne sont plus analysés, que ce soit un dossier de nature accidentel ou psychologique. D'ailleurs, aucun enquêteur n'existe à la CNESST pour les dossiers de nature psychologique, à l'opposé de la division des normes du travail.

En empêchant l'employeur d'effectuer un suivi diligent de l'évolution de la lésion professionnelle de son travailleur, l'assignation temporaire et un prompt retour au travail pourraient être nettement compromis. En effet, c'est en assurant un suivi régulier et en évaluant la condition médicale du travailleur que l'employeur peut respecter ses obligations prévues aux articles 179 et 180 de la LATMP et favoriser le maintien du lien d'emploi, en plus de diminuer les risques de chronicité et assurer un retour en emploi prompt et durable.

De plus, en raison de la proposition avancée, il serait à prévoir une sollicitation exponentielle des médecins désignés afin d'assurer les suivis réguliers imposées par l'amendement.

¹ (2001 CanLII 41168 (QC CLP), 2000 CanLII 36412 (QC CLP), 1993 CanLII 14181 (QC CLP)

² [Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail - Assemblée nationale du Québec \(assnat.qc.ca\)](http://www.assnat.qc.ca)

Quant à la question de sanction en cas d'accès au dossier médical, il importe de préciser que les articles de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* et la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* encadrent déjà la détention, la communication et la conservation de renseignements de nature personnelle. Les articles de ces Lois encadrent également le non-respect des dispositions prévues à sa Loi et la *Commission d'accès à l'information* est l'entité gouvernementale qui veille à son application. L'ajout proposé par le projet de Loi pourrait engendrer une confusion quant au recours à exercer.

Avec la formulation telle que proposée par les nouveaux articles 38, 39 et 458.1, l'accès au dossier complet de réclamation du travailleur ne sera possible qu'en contestant administrativement ou médicalement l'un des aspects du dossier. Il s'agit exactement de la situation que nous voulions corriger initialement. Empêcher l'employeur d'exercer son droit de gérance dans le cadre d'une réclamation pour lésion professionnelle, et lui refuser tout accès aux informations pertinentes pour une saine gestion de ses réclamations, engendrera inévitablement l'augmentation de contestation et de judiciarisation des dossiers devant la CNESST, la révision administrative du Tribunal administratif du travail, en plus de créer une pression indue sur le Bureau d'évaluation médicale.

Recommandation 6

L'APCHQ recommande de maintenir le statu quo des articles 38, 38.1, 39 et 458 de la LATMP et de retirer les nouvelles dispositions prévues aux articles 5, 6, 7 et 16 du projet de loi.

5.3 AUGMENTATION DU DÉLAI POUR DÉPOSER UNE RÉCLAMATION

L'article 9 de la présente pièce législative prévoit que le dépôt d'une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel doit être produite dans les deux (2) ans de la décision.

Malgré la volonté d'harmoniser les délais de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* à ceux contenus à la *Loi sur les normes du travail* quant à la production d'une réclamation à la CNESST, une prolongation du délai de production à deux (2) ans pourrait engendrer une iniquité pour l'employeur, surtout en contexte où une atteinte à l'intégrité psychique et/ou physique serait retenue.

Rappelons que l'article 265 de la LATMP impose une obligation au travailleur de déclarer contemporanément la survenance de sa lésion professionnelle afin d'assurer diligemment l'enquête et l'analyse de la survenance de celui-ci. Une déclaration contemporaine permet à l'employeur d'effectuer une enquête et de recueillir les faits pertinents. Cette manière de procéder lui permet également d'assurer un sain droit de gérance, faire cesser le comportement, le cas échéant, et punir, s'il y a lieu.

De plus, la relation causale, la connexité entre la pathologie diagnostiquée et l'événement allégué, serait d'autant plus atténuée par l'effet du temps. La création d'une présomption viendrait, certes, tempérer cette difficulté de démonstration de la survenance d'une lésion professionnelle pour le travailleur, mais viendrait créer une injustice pour l'employeur. La difficulté de faire enquête près de deux ans après la survenance des faits, la perte de

témoins ou d'éléments matériels, ou l'impossibilité de se constituer une preuve médicale empêchera l'employeur d'agir, voire de présenter une défense pleine et entière.

Accepter qu'une réclamation soit soumise à l'intérieur d'un délai de deux ans reviendrait-il à accepter qu'une personne victime d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel pourrait consulter un professionnel de la santé à n'importe quel moment au cours de cette période, et ce, plusieurs mois, voire plusieurs années suivant l'accident en cause?

En prolongeant le délai pour le dépôt d'une réclamation, un risque d'inférence entre les réclamations auprès des assureurs privés et celles auprès de la CNESST peut se créer, et diverses situations pourraient en découler, créant ainsi une confusion pour l'employeur :

- L'émission contemporaine d'une attestation médicale avec mention d'un arrêt de travail, non transmis à l'employeur. Ce dernier ne pourrait alors pas respecter ses obligations de déclaration à la CNESST, verser au travailleur la période des 14 premiers jours, faire enquête et assurer un suivi diligent de cette réclamation.
- Le dépôt d'une réclamation auprès des assurances privées, et la modification vers le régime des accidents du travail après plusieurs mois, voire plusieurs années. Ici encore, l'employeur se retrouve obéré dans la gestion de cette réclamation, qui l'empêche de prendre connaissance rapidement de la problématique de violence sexuelle, mais de surcroît, l'empêche d'exercer ses droits de gérance et de gestion durant cette période.

En matière d'indemnisation, les dispositions de la LATMP sont suffisantes et aucune problématique réelle justifie une réouverture législative.

Recommandation 7

L'APCHQ recommande de maintenir le statu quo de l'article 270 de la LATMP et de retirer les ajouts proposés quant au délai de 2 ans pour déposer une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

Recommandation 8

L'APCHQ recommande que la CNESST se dote d'une équipe d'intervenants spécialisés et formés en matière de violence à caractère sexuel, afin d'assurer un traitement des demandes de manière proactive et équitable, et dans une approche sécurisante et bienveillante.

5.4 IMPUTATION DES COÛTS D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

L'article 12 du projet de loi prévoit l'ajout du paragraphe 4 et de certaines exceptions au principe d'imputation à l'article 327 de la LATMP.

L'absence d'imputation des coûts de ces dossiers aux employeurs spécifiques n'évitera pas la judiciarisation de ce type de réclamation. En ce sens, considérant la gravité inhérente possible dans chacun de ces dossiers, une approche traditionnelle de l'imputation à l'employeur visé serait à privilégier afin de permettre une meilleure

responsabilisation de l'employeur quant à la nécessité de mettre en place des mesures de prévention.

De plus, l'automatisation des décisions par la CNESST risque de créer un laxisme en faveur des travailleurs quant à l'analyse de l'admissibilité de ce type de réclamation. En l'absence de précisions et d'encadrement quant aux critères d'admissibilité à appliquer, les employeurs s'exposent à une augmentation réelle du nombre de ce type de dossier. Une admissibilité mal encadrée, dans un contexte où les employeurs pourraient se désresponsabiliser en fonction de l'imputation au fonds consolidé de ces cas, devrait grandement préoccuper le gouvernement du Québec.

L'imputation des coûts à l'employeur des lésions professionnelles dont il est responsable a toujours été considérée comme étant l'un des incitatifs importants afin d'amener les employeurs à se prendre en charge en matière de SST (prévention et indemnisation).

Soustraire cet incitatif, par une désimputation automatique des réclamations, pourrait engendrer un effet pervers de désinvestissement ou de désintéressement des employeurs dans le traitement des réclamations, malgré les nouvelles dispositions en prévention à ce sujet.

Par ailleurs, l'expérience nous enseigne que les désimputations systématiques engendrent un certain laxisme en ce qui concerne la collecte des informations inhérentes à l'analyse de l'admissibilité des réclamations de la part des intervenants de la CNESST, mais aussi pour ce qui est des intérêts de représentations adéquates de la part des parties prenantes à la décision d'admissibilité. Ce laxisme amène indirectement une diminution des informations pertinentes transmises aux parties afin que ceux qui le désirent puissent se représenter adéquatement. Il s'agit d'un cercle vicieux dangereux pouvant avoir des incidences financières importantes sur le régime d'indemnisation.

Les dispositions en matière de désimputation actuelles sont suffisantes et couvrent bien l'ensemble des possibilités pouvant les justifier. Plutôt que d'opter pour une désimputation systématique, les employeurs pourraient toujours continuer d'exercer leur droit en la matière, selon les caractéristiques et spécificités de chacun des cas.

Recommandation 9

L'APCHQ recommande de maintenir le statu quo de l'article 327 de la LATMP.

6. CONCLUSION

En conclusion, l'APCHQ rappelle l'importance d'adopter prioritairement une approche proactive dans la prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel au sein des milieux professionnels.

Cette démarche, centrée sur la prévention, vise à identifier et à éliminer les risques à la source, tout en mettant en place des politiques et des procédures claires et compréhensibles pour tous les acteurs concernés. L'engagement des dirigeants et de l'ensemble du personnel est primordial dans cette lutte, car il crée un écosystème où la sécurité et le respect mutuel sont valorisés.

Par ailleurs, la mise en œuvre de ces politiques de prévention n'est pas seulement une question de conformité légale ou de responsabilité morale, mais elle contribue également de manière significative à l'amélioration de la productivité et du bien-être des employés. Un environnement de travail sain et sécurisé favorise non seulement l'épanouissement professionnel mais aussi personnel des individus, ce qui se répercute positivement sur la performance globale de l'entreprise.