

CET - 023M

C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique  
et la violence sexuelle au travail

**AVIS**

DÉPOSÉ À LA COMMISSION DE LA SANTÉ  
ET DES SERVICES SOCIAUX  
Le 1<sup>er</sup> FÉVRIER 2024

**Avis sur le 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**



# Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>Situation actuelle dans le réseau de la santé et des services sociaux .....</b>	<b>5</b>
Le réseau de la santé et des services sociaux : un milieu à risque pour les femmes .....	5
Invisibilité de certaines violences et loi du silence .....	6
<b>Commentaires et recommandations de la FIQ à proposer des lois modifiées par le projet de loi n° 42 .....</b>	<b>8</b>
Modifications au Code du travail.....	8
Modifications à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) .....	9
Modifications à la Loi sur les normes du travail .....	13
Modification à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.....	14
<b>Prévention .....</b>	<b>15</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>17</b>
<b>Recommandations .....</b>	<b>18</b>

# Introduction

La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec–FIQ qui représente près de 90 % des infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques du réseau de la santé et des services sociaux, accueille favorablement les modifications législatives proposées dans le 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.

La Fédération, dont 90 % des membres sont des femmes, est une organisation féministe et souhaite, dans cette perspective, s’assurer de la cohérence du projet de loi avec l’évolution de la société québécoise. Dès sa fondation en 1987, la FIQ s’est positionnée comme une actrice luttant contre toute forme de violence et a prôné une approche de « tolérance zéro »<sup>1</sup>. Dans ce contexte, pour les membres et les représentantes de la FIQ, les milieux de travail devraient rapidement mettre en place des mesures de prévention à la hauteur de l’évolution du droit en matière de violences sexistes et sexuelles.

Pour la Fédération, plusieurs modifications législatives qui touchent le droit du travail et les régimes de protection des travailleuses et des travailleurs devaient absolument être apportées afin de protéger les personnes victimes de violence psychologique ou de nature sexuelle dans les milieux de travail. À ce titre, la Fédération est d’avis que le projet de loi pourrait aller plus loin.

La FIQ commentera donc le projet de loi en se basant sur les lois qui régissent les rapports collectifs de travail dans le réseau de la santé et des services sociaux, au sein duquel plus de 80 % des travailleuses sont des femmes de diverses origines. La FIQ se posera les questions suivantes : est-ce que le projet de loi est cohérent avec le respect des droits fondamentaux des travailleur-euse-s? Est-ce que le projet de loi facilite le cheminement et le parcours des victimes de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel? Quelles sont les modifications qui pourraient être apportées au projet de loi afin de faciliter ce cheminement? La FIQ proposera plusieurs recommandations et mettra l’accent sur l’esprit de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) dont la prévention est l’objectif central. La FIQ pense en effet que le législateur doit saisir l’occasion de réformer le droit du travail en utilisant les leviers qui sont à sa disposition et en arrimant l’application de la loi avec des mesures de prévention structurantes.

La FIQ souligne également la qualité du rapport produit en amont de l’élaboration du projet de loi par le Comité chargé d’analyser les recours en

---

<sup>1</sup> En 1997, la Fédération des infirmières du Québec (FIQ) adopte le principe de tolérance zéro, ce qui implique que dans les situations de violence, après enquête, la Fédération ne représente pas l’auteur-trice de cette violence. FIQ, 2014, *Vers le bien-être au travail : Une politique pour lutter contre la violence!* p. 3.

matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail<sup>2</sup> puisqu'il fonde ses analyses sur des données probantes, place la personne victime au centre de son approche et tient compte d'une analyse à la fois de genre et intersectionnelle. Le rapport propose 82 recommandations pour faire évoluer le droit du travail. La Fédération s'en est inspirée à plusieurs reprises.

---

<sup>2</sup> COMITÉ CHARGÉ D'ANALYSER LES RECOURS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGRESSIONS SEXUELLES AU TRAVAIL, Prof. Rachel COX (UQAM), Prof. Dalia GESUALDI-FECTEAU (Université de Montréal), Prof. Anne-Marie LAFLAMME (Université Laval), *Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, mars 2023.

# Situation actuelle dans le réseau de la santé et des services sociaux

5

Les travailleuses et les travailleurs qui œuvrent dans le réseau de la santé et des services sociaux rencontrent tout au long de leur carrière une série de risques qui peuvent affecter leur santé physique et psychologique. La FIQ ne peut faire l'économie de dresser un portrait de la situation actuelle du milieu de travail de ses membres.

## LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX : UN MILIEU À RISQUE POUR LES FEMMES

Les membres de la FIQ travaillent dans des conditions qui se sont détériorées dans les 30 dernières années. Cette situation augmente les risques psychosociaux dans les milieux de soins. La surcharge de travail, la faible reconnaissance que ressentent les professionnelles en soins, le temps supplémentaire obligatoire et les décisions de gestion qui entraînent une mauvaise organisation du travail font malheureusement partie du quotidien. Ces situations sont propices à de la violence en milieu de travail qu'elle soit physique, psychologique ou à caractère sexuel, de la part des patient-e-s, des visiteur-trice-s, des personnes en position d'autorité, ou des collègues de travail. Pour la FIQ et les professionnelles en soins, protéger les travailleur-euse-s qui subissent ces risques et les prévenir est donc une priorité.

Un bref survol des données compilées<sup>3</sup> par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) démontre qu'en 2022, plus des trois quarts des lésions se produisent dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale. Parmi ces lésions, 54,4 % sont attribuables à de la violence physique et 29,7 % à de la violence psychique, qui comprend notamment le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. De plus, les travailleuses sont surreprésentées pour ces types de lésions et près du cinquième des travailleur-euse-s de la santé déclarent avoir subi une agression à caractère sexuel. On observe également que les hommes qui travaillent dans des emplois à prédominance féminine connaissent davantage d'agressions à caractère sexuel que les hommes travaillant dans des secteurs à prédominance masculine, bien qu'en

---

<sup>3</sup> COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC (CNESST), *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2019-2022*. [En ligne], <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/portrait-violence-stress-harcelement.pdf>, (Consulté le 20 janvier 2024).

proportion, elles soient inférieures à celles observées chez les femmes<sup>4</sup>. Ces constats obligent les organisations à prendre acte de ces situations inacceptables afin de les prévenir et de soutenir les victimes.

## INVISIBILITÉ DE CERTAINES VIOLENCES ET LOI DU SILENCE

Il est difficile d'obtenir un portrait complet et précis des violences subies par les travailleur-euse-s du réseau de la santé et des services sociaux. L'évolution de la société en matière d'agressions à caractère sexuel, déclenchée notamment par le mouvement international #MeToo, en 2017, est si récente qu'elle ne permet pas d'avoir un portrait réel de la situation.

Actuellement, plusieurs facteurs, comme les tabous qui sévissent encore dans les milieux de travail autour de ces questions, le manque de formation des différent-e-s acteur-trice-s, l'impact des dénonciations sur les environnements de travail et le parcours long et complexe pour les victimes qui subissent des lésions et qui choisissent de porter plainte entraînent des cheminements parfois improbables et traumatiques afin de faire respecter leurs droits. En matière de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel, choisir d'intenter des recours qui peuvent se décliner de différentes façons, dans des situations qui affectent la santé psychologique et physique, exige de la part des victimes du courage et de la détermination. Mais surtout, la FIQ croit que les milieux de travail et les institutions comme la CNESST et les tribunaux devraient être d'emblée protecteurs et porteurs de respect des victimes. Les acteurs-trices qui interagissent avec les victimes ne devraient pas reproduire des mythes et des préjugés à leur égard. Ces mythes et préjugés créent des représentations fausses et stéréotypées des victimes<sup>5</sup>. L'absence de formation des différent-e-s intervenant-e-s peut entraîner des victimisations secondaires durant les enquêtes et le cheminement des réclamations, comme l'explique le Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail : « les personnes victimes peuvent se voir imposer des exigences de preuve qui outrepassent même celles du droit criminel, les violences qu'elles ont vécues peuvent être banalisées et celles perpétrées par des collègues et des patrons à l'occasion du travail peuvent être écartées

---

<sup>4</sup> STATISTIQUE CANADA. Marta BURCZYCKA, *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes*, 2020, [En ligne], [<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.pdf?st=q3ruWRcA>], (Consulté le 20 janvier 2024).

<sup>5</sup> Parmi les mythes et préjugés, on retrouve entre autres des affirmations telles que : *la violence sexuelle est le fait d'inconnus; elle l'a bien cherché; quand on ne dit pas non, c'est un oui; les hommes ne sont pas victimes d'agressions sexuelles.*

à tort du champ d'application de la Loi. Plusieurs mythes et stéréotypes sur les violences à caractère sexuel sont à l'œuvre. »<sup>6</sup>

De plus, comme le révèle une enquête de Statistique Canada, les travailleur-euse-s qui sont victimes d'agressions à caractère sexuel en milieu de travail parlent difficilement de ce qu'ils-elles ont subi. Ainsi, plus de la moitié des femmes (53 %) qui sont agressées sexuellement ne parlent pas de l'agression à un-e interlocuteur-trice sur leur lieu de travail que ce soit l'employeur, le syndicat ou une personne chargée du bien-être des salarié-e-s. Et une minorité de femmes (9 %) dépose une plainte ou formule un grief<sup>7</sup>. Plusieurs raisons expliquent ce silence : l'agression est perçue comme peu grave (34 %), l'embarras ou la honte (27 %), la croyance qu'un signalement ne changera rien (26 %) et la peur de ne pas être crue ou de ne pas parvenir à prouver l'agression (25 %)<sup>8</sup>.

Ces chiffres mettent en évidence certains mythes et préjugés perçus par les victimes qui sont à l'œuvre dans les milieux de travail et font écho aux réponses d'un questionnaire<sup>9</sup> adressé aux conseillères en relations de travail de la FIQ. En effet, la majorité des répondantes ont déclaré qu'elles ne traitent que rarement (77 %) ou jamais (23 %) de griefs ou d'autres recours en lien avec les plaintes de violence à caractère sexuel. Aussi, une très forte majorité des répondantes considèrent qu'il est difficile pour les victimes de comprendre leurs droits (85 %), que les recours pour obtenir réparation sont difficiles (91 %) et que les délais pour obtenir réparation ne sont pas raisonnables (90 %).

La FIQ est d'avis que le législateur et les employeurs doivent impérativement sécuriser les milieux de travail et faciliter le cheminement des personnes victimes pour inverser ces statistiques. En effet, même si plusieurs avancées ont eu lieu dans les dernières années en matière de harcèlement et de violences en milieu de travail, l'invisibilité et les tabous qui perdurent militent en faveur d'un changement de culture en matière d'intervention et de prévention. La FIQ estime que, pour favoriser la prise de parole des victimes, celles-ci doivent être accueillies, crues et informées clairement de leurs droits. Les processus de signalement et de cheminement des plaintes ne devraient pas entraîner systématiquement de victimisation secondaire.

---

<sup>6</sup> Op. cit., *Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, p. v.

<sup>7</sup> Op. cit., *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes*, p. 56.

<sup>8</sup> Ibid., p. 32.

<sup>9</sup> FIQ. *Questionnaire adressé aux conseillères syndicales dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le 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*, janvier 2024.

# Commentaires et recommandations de la FIQ à proposer des lois modifiées par le projet de loi n° 42

À la lumière des constats décrits précédemment, la FIQ accueille favorablement plusieurs modifications législatives proposées dans le projet de loi et souhaite élargir certaines d'entre elles. En effet, la FIQ est d'avis que le législateur et les milieux de travail doivent saisir l'occasion qui leur est offerte de faire évoluer de façon significative le droit du travail afin de s'assurer que les violences psychologiques ou sexuelles ne soient plus tolérées et que les personnes qui en sont victimes bénéficient d'un traitement juste et humain, en facilitant leur cheminement.

## MODIFICATIONS AU CODE DU TRAVAIL

### *Formation sur la violence à caractère sexuel*

La FIQ salue le fait que le projet de loi n° 42 introduit l'obligation, pour un arbitre qui entend un grief de harcèlement psychologique, d'avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel. Toutefois, la FIQ recommande que cette formation soit également offerte aux procureur-e-s et représentant-e-s susceptibles d'intervenir dans de telles causes.

La FIQ est d'avis que cette formation permettra d'assurer une défense des intérêts des travailleur-euse-s de façon plus complète et permettra de mettre tou-te-s les intervenant-e-s sur le même pied d'égalité, notamment en regard de l'approche du préjugé favorable, qui doit être adoptée. Elle favorisera aussi une meilleure compréhension des situations factuelles de chaque dossier et permettra de connaître l'approche à prioriser pour la reconnaissance des droits de la victime.

### *Délai pour les griefs concernant la violence à caractère sexuel*

Le projet de loi modifie l'article 81.20 de la Loi sur les normes du travail (LNT) notamment en ajoutant la phrase : « Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective ».

De son côté, l'article 123.7 de la LNT indique que « toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite ».

---

## Recommandation 1

La FIQ recommande de modifier l'article 123.7 de la LNT pour ajouter les mots « ou de violence à caractère sexuel » après les mots « harcèlement psychologique ».

En modifiant ainsi cet article, il sera aisément compréhensible que toutes les victimes de violence à caractère sexuel, que leurs séquelles soient psychologiques, physiques ou les deux, ont les mêmes droits.



La FIQ ajoute que cela sera cohérent avec le délai de deux ans pour produire une réclamation à la CNESST, en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

## MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

### *Définition de la violence à caractère sexuel*

Le projet de loi n° 42 introduit à l'article 2 de la LATMP une définition de la « violence à caractère sexuel ». Or, cet article renvoie à la définition de cette même notion dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

La FIQ rappelle qu'un grand nombre travailleur-euse-s se représente seule devant le Tribunal administratif du travail. Elle est d'avis que ce renvoi à une autre loi complexifie la lecture et la compréhension de la loi. Cela ne favorise pas l'accès simplifié à la justice.

---

### Recommandation 2

La FIQ recommande de prévoir explicitement les termes de la définition de « violence à caractère sexuel » à l'article 2 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### *Création d'une présomption pour les cas de violence à caractère sexuel*

La FIQ salue l'introduction d'une présomption en faveur des victimes de violence à caractère sexuel. Elle estime toutefois que le texte proposé doit être modifié pour cibler tou-te-s les auteurs-trices de la violence à caractère sexuel.

Le texte actuel de l'article 28.0.1 limite cette présomption aux cas où la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur, l'un-e des dirigeant-e-s de ce dernier, dans le cas d'une personne morale, ou l'un-e des travailleurs-euse-s dont les services sont utilisés par cet employeur au sein d'un même établissement. La FIQ rappelle que les travailleur-euse-s peuvent aussi, en matière de violence à caractère sexuel, être victimes notamment, et non limitativement, d'usager-ère-s, de client-e-s, de patient-e-s ou de toute autre personne présente sur un lieu de travail. Ces victimes ont droit à un traitement juste et équitable et non discriminatoire par rapport aux victimes d'actes commis par les employeurs eux-mêmes ou leurs employé-e-s.

La FIQ rappelle que l'objectif de la loi demeure la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires (article 1). De plus, la LATMP est un régime de responsabilité

sans faute. Or, le libellé proposé de l'article 28.0.1 limite l'application de la présomption aux cas ciblés où l'employeur, un-e dirigeant-e ou un-e de ses employé-e-s est responsable des actes commis.

La FIQ estime qu'une telle restriction crée un régime à deux vitesses pour les victimes selon l'identité de l'agresseur-euse, ce qui n'est pas l'objectif de la loi. Elle rappelle également que la modification proposée à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit d'ajouter les termes « provenant de toute personne » après les mots « harcèlement psychologique ». La FIQ affirme que la présomption de l'article 28.0.1 de la LATMP devrait elle aussi avoir cette ouverture.

---

### Recommandation 3

La FIQ recommande donc que la présomption de l'article 28.01 de la LATMP s'applique dans les cas de violence à caractère sexuel commise par toute personne.

#### *Le contexte strictement privé de la violence à caractère sexuel*

La définition de l'article 28.0.1 de la LATMP prévoit une exclusion lorsque la violence survient dans un contexte strictement privé. La FIQ prétend que toute personne qui subit de la violence à caractère sexuel de la part de son-sa conjoint-e ou de son ex-conjoint-e sur son lieu de travail doit pouvoir bénéficier des mêmes droits que les autres victimes.

La FIQ rappelle que l'article 28.0.1 constitue un moyen procédural. Ce n'est pas cette présomption qui attribue le droit aux prestations. En somme, le libellé de l'article ne fait que complexifier le dossier de la personne qui tente de faire reconnaître une lésion professionnelle si la personne qui commet l'agression est son-sa conjoint-e. Cet article ne fait que lui ajouter un fardeau plus important, alors que le contexte est déjà extrêmement difficile.

La FIQ ajoute que l'employeur a l'obligation, à l'article 51 (16) de la LSST de prendre les mesures pour assurer la protection du-de la travailleur-euse exposé-e sur les lieux du travail à de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Donc, l'employeur a l'obligation de protéger les travailleur-euse-s pour des faits qui sont explicitement exclus de l'application de la présomption à l'article 28.0.1 de la LATMP. Or, la FIQ estime qu'il doit y avoir une cohérence entre les lois et que la rédaction actuelle de l'article 28.0.1 est discriminatoire. La FIQ réitère que toutes les victimes de violence à caractère sexuel doivent être traitées équitablement. L'utilisation des termes « survenue par le fait ou à l'occasion de son travail » permet d'atteindre l'objectif d'indemniser les lésions professionnelles.

---

**Recommandation 4**

La FIQ recommande de retirer la mention « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé » à l'article 28.0.1 de la LATMP.

***Délai de trois mois pour l'application de la présomption applicable dans les cas de maladie***

La FIQ rappelle d'abord que les articles 270, 271 et 272 de la LATMP sont modifiés pour prolonger à deux ans le délai pour produire une réclamation dans les cas de lésions professionnelles subies à la suite de violence à caractère sexuel. En somme, dans les autres cas que ceux prévus à l'article 28.0.2, le-la travailleur-euse aura droit à la présomption, tant que sa réclamation est produite dans le délai de deux ans.

Or, lorsque la maladie survient après l'événement de violence à caractère sexuel, l'article 28.0.2 vient limiter le droit de bénéficier de la présomption puisqu'elle s'applique uniquement si la maladie survient dans un délai de trois mois.

La FIQ s'interroge sur les cas d'application visés par cet article. Est-ce que cet article vise les cas où les personnes qui ont commis les actes sont des tiers non visés à l'article 28.0.1? Si oui, la FIQ prétend que l'article 28.0.2 créerait un régime à deux vitesses selon l'auteur-trice de la violence. Est-ce que cet article vise les maladies psychologiques, les maladies physiques ou les deux? Est-ce que l'objectif est de restreindre l'application de la présomption pour les victimes qui apprennent plus de trois mois après l'agression avoir contracté une maladie (par exemple le VIH, l'hépatite, etc.)? Est-ce que l'objectif est de restreindre l'application de la présomption aux victimes pour les diagnostics psychologiques (diagnostic de trouble de stress post-traumatique à expression retardée posé plus de trois mois après les événements, par exemple)?

Si la réponse est « oui » à l'une de ces questions, la FIQ soumet que les diagnostics psychologiques ne sont pas de moindre importance par rapport aux diagnostics physiques et que les victimes doivent avoir les mêmes droits. Dans tous les cas, la FIQ estime que ce délai de trois mois est une atteinte au principe d'équité.

---

**Recommandation 5**

Dans ce contexte, la FIQ recommande de retirer l'article 28.0.2 de la LATMP.

***L'accès au dossier médical et au dossier de réadaptation***

Le projet de loi empêche l'employeur d'avoir accès au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la CNESST possède au sujet d'une lésion professionnelle. Seul le médecin désigné par l'employeur y aura accès.

Le-la professionnel-le de la santé pourra communiquer à l'employeur uniquement les informations nécessaires pour lui résumer le dossier et lui donner son avis afin de lui permettre d'exercer les droits que lui confère la loi. De plus, si un-e intervenant-e contrevient à ces dispositions, il-elle s'exposera à des sanctions de nature pénale.

La FIQ salue la protection de la vie privée privilégiée par ces modifications prévues aux articles 38, 38.1, 39 et 458.1 de la LATMP.

Délai de deux ans pour déposer une réclamation du-de la travailleur-euse

Le projet de loi prolonge le délai actuel de six mois à deux ans dans les cas de lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel. La FIQ souligne que le droit civil a assoupli ces règles en matière de délai pour les victimes de violence sexuelle. Aussi, le droit criminel n'impose pas de prescription contre les auteurs-trices. En matière d'agression à caractère sexuel, il a été démontré que les victimes ne sont pas toujours en mesure de signaler ce qu'elles ont subi. Une multitude de motifs peuvent expliquer un retard à dénoncer et conséquemment à produire une réclamation.

---

## Recommandation 6

La FIQ salue donc cette prolongation des délais, mais recommande qu'une imprescriptibilité s'applique pour ces réclamations.

### *Délai de deux ans pour déposer une réclamation du-de la travailleur-euse*

Le projet de loi prolonge le délai actuel de six mois à deux ans dans les cas de lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel. La FIQ souligne que le droit civil a assoupli ces règles en matière de délai pour les victimes de violence sexuelle. Aussi, le droit criminel n'impose pas de prescription contre les auteurs-trices. En matière d'agression à caractère sexuel, il a été démontré que les victimes ne sont pas toujours en mesure de signaler ce qu'elles ont subi. Une multitude de motifs peuvent expliquer un retard à dénoncer et conséquemment à produire une réclamation.

La FIQ salue donc cette prolongation des délais, mais recommande qu'une imprescriptibilité s'applique pour ces réclamations.

## MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

### *Prévention et prise en charge du harcèlement psychologique*

Le projet de loi indique que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne. L'employeur doit aussi adopter et rendre disponible une politique de prévention et une prise en charge des situations de harcèlement psychologique. La FIQ salue ces modifications.

### *Clause d'amnistie*

En cas de récidive, le projet de loi impose à l'employeur de tenir compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée à une personne en raison d'une conduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence de nature sexuelle.

La FIQ souligne que l'auteur-trice de la violence aura dans ce cas déjà été sanctionné-e par des actes antérieurs qu'il-elle n'aura pas contestés ou pour lesquels il-elle aura vu sa sanction confirmée en arbitrage. Cet article permettra donc d'appliquer une gradation des sanctions lorsque l'auteur-trice de la violence a changé de centre d'activités chez un même employeur et qu'il-elle commet de nouveaux gestes répréhensibles. Cela permettra de mesurer pleinement la situation au regard d'une récidive.

La FIQ salue cette modification et est d'avis que l'objectif de prévention de la violence à caractère sexuel dépasse les éventuels inconvénients qui pourraient survenir en raison d'une brèche à une clause d'amnistie prévue dans une convention collective puisqu'elle ne vise que les cas de violence à caractère sexuel.

La FIQ estime que cet article est cohérent avec sa politique contre la violence et le principe de tolérance zéro qu'elle privilégie, notamment en choisissant, après enquête, de ne pas représenter les agresseur-euse-s.

La FIQ salue l'ajout du paragraphe 97.1 à la Loi sur les normes du travail.

### *Protection offerte à la personne qui dénonce*

Le projet de loi ajoute qu'il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un-e salarié-e, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que la personne a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou a

collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite.

La FIQ salue l'ajout de cette protection qui favorise la collaboration au processus de dénonciation.

## **MODIFICATION À LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

En 2021, le législateur adoptait l'article 51 (16) de la LSST qui prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du-de la travailleur-euse et notamment prendre les mesures pour assurer sa protection en cas d'exposition sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

La FIQ est d'avis que les employeurs devraient aussi être obligés d'offrir ou de donner de la formation sur la violence sexuelle et qu'ils devraient être obligés d'informer les travailleur-euse-s de leurs droits et de leurs recours.

---

### **Recommandation 7**

La FIQ recommande donc d'amender le paragraphe 51(16) de la LSST pour ajouter ces obligations.

# Prévention

15

La FIQ souhaite mettre en lumière les opportunités offertes par le projet de loi n°42, qui modifie certains articles de la LSST, ainsi que par le déploiement de la Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) quant à la prise en charge de la violence sexuelle.

La LSST prévoit déjà l'obligation pour les employeurs d'identifier, de contrôler et de réduire les risques professionnels. Selon l'économie du régime, cette démarche doit être menée paritairement entre les employeurs et les syndicats. Avec la LMRSST, tous les employeurs doivent déployer des mécanismes de prévention, notamment créer un comité de santé et sécurité (CPSST) ainsi qu'élaborer et mettre en œuvre un programme de prévention. La LMRSST étant en phase de régime intérimaire, il est actuellement difficile de prévoir l'importance de la violence et du harcèlement à caractère sexuel parmi toutes les problématiques de santé et de sécurité du travail. Bien que la LMRSST comporte des obligations, son déploiement actuel représente en fait une occasion qu'il faut saisir pour intégrer concrètement la prise en charge de la prévention. Pour ce faire, les milieux doivent se mobiliser, s'engager, être sensibles à la dimension SST et se doter des outils nécessaires pour prévenir la violence et le harcèlement à caractère sexuel en milieu de travail, ce que permettent les leviers de la LMRSST et du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement.

Pour la FIQ, il est également essentiel que les membres des CPSST puissent être formé-e-s, considérant leur rôle crucial, notamment dans la mise en place d'une politique spécifique, l'élaboration du contenu du programme de prévention, l'identification et l'analyse des risques en matière de violence et même la prise en compte des réalités propres aux femmes. En adoptant les mesures ou priorités d'action pour éliminer ou contrôler les risques, le programme de prévention devient un levier résolument essentiel à optimiser. La CNESST a d'ailleurs accepté d'appliquer des recommandations émanant du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, et s'engage notamment à offrir désormais aux intervenant-e-s de la CNESST une formation commune portant sur la violence et les agressions à caractère sexuel.

Par ailleurs, la FIQ salue l'introduction de la définition de violence à caractère sexuel au projet de loi ainsi que le pouvoir réglementaire accordé à la CNESST de déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel. Cela permettra aux CPSST de connaître et d'appliquer les meilleures pratiques relativement à la prévention de la violence sexuelle.

Finalement, la FIQ recommande de sensibiliser et de faire connaître aux travailleur-euse-s la définition de violence à caractère sexuel et le délai de prescription de deux ans prévu pour les cas de harcèlement psychologique (art. 123.7 et 81.20, LNT). En fait, il s'agira de faire connaître la politique de

prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement que l'employeur doit adopter, sachant que celle-ci doit faire partie intégrante du programme de prévention de l'établissement prévu à la LSST.

Il est fondamental que les victimes puissent facilement connaître le délai qu'elles ont pour déposer leur grief en matière de violence sexuelle d'autant plus qu'il s'agit d'une exception aux délais habituels pour déposer des griefs. Cette démarche de sensibilisation à leurs droits doit être claire, conçue paritairement et comprendre des outils d'information et de déclaration ainsi que de la formation.

---

**Recommandation 8**

La FIQ recommande que les membres des comités paritaires de santé et de sécurité ainsi que les représentant-e-s SST soient formé-e-s de manière continue à l'égard de la violence sexuelle, notamment concernant les facteurs de risques et les moyens spécifiques pour les identifier et les contrôler.

---

**Recommandation 9**

La FIQ recommande que soient prévues des stratégies de sensibilisation et d'information quant à l'instauration d'une culture de prévention de la violence et du harcèlement à caractère sexuel, de la mobilisation des acteur-trice-s et de leur rôle ainsi que de leur responsabilité partagée.

---

**Recommandation 10**

La FIQ recommande que la politique de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement, particulièrement la définition de violence à caractère sexuel et du délai de prescription des griefs en cette matière, soit portée à la connaissance des travailleur-euse-s par l'entremise d'outils d'information et de déclaration ainsi que par la formation.



# Conclusion

17

La FIQ tient à souligner de nouveau que l'avancée législative proposée par le projet de loi n° 42 est un progrès dans l'évolution du droit du travail. Des éléments comme la présomption et la prolongation du délai de prescription, dans les situations d'agressions à caractère sexuel en milieu de travail, faciliteront le cheminement des personnes victimes quand elles utiliseront les recours à leur disposition. Désormais, les victimes pourront être entendues d'emblée sans avoir à se débattre avec le fardeau de la preuve. De plus, les ouvertures législatives proposées sont, pour la FIQ, une occasion à saisir afin d'instaurer des pratiques qui favorisent un climat de travail sain et sécuritaire. Sensibiliser les milieux de travail par des campagnes ou en donnant des formations, développer des stratégies de prévention et des politiques en concertation avec les syndicats, transformer la culture des organisations, et enfin travailler à déconstruire les mythes et les tabous, voilà pour la FIQ la direction à prendre.

# Recommandations

---

**Recommandation 1**

La FIQ recommande de modifier l'article 123.7 de la LNT pour ajouter les mots « ou de violence à caractère sexuel » après les mots « harcèlement psychologique ».

---

**Recommandation 2**

La FIQ recommande de prévoir explicitement les termes de la définition de « violence à caractère sexuel » à l'article 2 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

---

**Recommandation 3**

La FIQ recommande donc que la présomption de l'article 28.01 de la LATMP s'applique dans les cas de violence à caractère sexuel commise par toute personne.

---

**Recommandation 4**

La FIQ recommande de retirer la mention « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé » à l'article 28.0.1 de la LATMP.

---

**Recommandation 5**

Dans ce contexte, la FIQ recommande de retirer l'article 28.0.2 de la LATMP.

---

**Recommandation 6**

La FIQ salue donc cette prolongation des délais, mais recommande qu'une imprescriptibilité s'applique pour ces réclamations.

---

**Recommandation 7**

La FIQ recommande donc d'amender le paragraphe 51(16) de la LSST pour ajouter ces obligations.

---

**Recommandation 8**

La FIQ recommande que les membres des comités paritaires de santé et de sécurité ainsi que les représentant-e-s SST soient formé-e-s de manière continue à l'égard de la violence sexuelle, notamment concernant les facteurs de risques et les moyens spécifiques pour les identifier et les contrôler.

---

**Recommandation 9**

La FIQ recommande que soient prévues des stratégies de sensibilisation et d'information quant à l'instauration d'une culture de prévention de la violence et du harcèlement à caractère sexuel, de la mobilisation des acteur-trice-s et de leur rôle ainsi que de leur responsabilité partagée.

---

**Recommandation 10**

La FIQ recommande que la politique de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement, particulièrement la définition de violence à caractère sexuel et du délai de prescription des griefs en cette matière, soit portée à la connaissance des travailleur-euse-s par l'entremise d'outils d'information et de déclaration ainsi que par la formation.