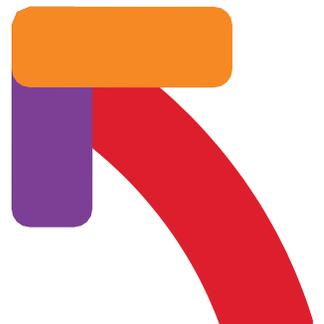

Mémoire de la FAE sur le projet de loi no°42
Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et
la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Déposé à la Commission de l'économie et du travail

Le 31 janvier 2024



Présentation de la FAE

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) regroupe neuf syndicats qui représentent plus de 66 500 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'enseignement en milieu carcéral, de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et le personnel scolaire des écoles Peter Hall et du Centre académique Fournier, ainsi que plus de 3 000 membres de l'Association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE). Elle est présente dans sept régions : Montréal, Laval, Québec et Outaouais, dans lesquelles se trouvent les quatre plus grands pôles urbains du Québec, ainsi que dans les Laurentides, l'Estrie et la Montérégie. La FAE représente des enseignantes et enseignants de centres de services scolaires du Québec parmi lesquels on compte les écoles les plus nombreuses et les plus diversifiées sur le plan socioéconomique et socioculturel.

Introduction

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) partage l'objectif du gouvernement de prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

À titre d'organisation syndicale, nous estimons qu'il convient de sensibiliser l'ensemble des acteurs à l'importance de milieux de travail sains et exempts de harcèlement sous toutes ses formes et d'offrir aux personnes visées par de tels comportements, des accompagnements, des recours et des réparations qui sont appropriés.

À ce titre, nous estimons que 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*, contient des avancées intéressantes, mais qu'il pourrait être modifié afin de mieux tenir compte des réalités des personnes victimes de violence psychologique et sexuelle, faciliter leurs recours tout en maintenant des processus disciplinaires qui sont justes.

Ainsi, dans le cadre de ce mémoire, la FAE proposera des amendements qui porteront essentiellement sur les milieux de travail syndiqués et qui concernent le réseau de l'éducation. Ces amendements et propositions que nous vous soumettons ont pour objectif de :

- S'assurer que l'accompagnement et le soutien offerts aux victimes sont adéquats;
- Faciliter le traitement des plaintes et l'accès aux mesures réparatrices pour les victimes;
- Trouver le bon équilibre entre, d'une part, un processus disciplinaire juste qui offre le droit à la réhabilitation et, d'autre part, la protection des victimes et des milieux de travail.

Pour un meilleur soutien et un meilleur accompagnement des victimes de violence à caractère sexuel

La formation des arbitres et des juges administratifs

L'article 1 du projet de loi prévoit que :

« L'arbitre qui procède à l'arbitrage d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) doit avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel dont les conditions sont déterminées par le ministre. »

Nous sommes en accord avec une telle formation et souhaitons insister, à cet égard, sur l'importance que des organisations féministes, dont l'expertise est d'accompagner des personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence sexuelle, soient sollicitées pour participer à toutes les étapes de l'élaboration de cette formation et à sa dispensation. En effet, bien que les hommes puissent être la cible de tels comportements, selon un rapport du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 39 % des femmes et 23 % des hommes avaient subi une forme ou une autre de comportement sexuel inapproprié en milieu de travail au cours des deux dernières années précédentes¹.

Outre une approche fondée sur le genre, il importe également que cette formation s'inscrive dans une approche intersectionnelle du harcèlement et de la violence.

En effet, les personnes victimes de ces violences dans les milieux de travail ont des profils variés et ne sont pas toutes égales entre elles. Par exemple, certaines catégories de personnes sont davantage victimes de ces violences, notamment les jeunes femmes, les femmes ayant une incapacité et toutes les personnes issues des communautés LGBTQ2+.² D'autres, par exemple celles au statut migratoire précaire ou celles nouvellement entrées dans un milieu de travail, auront moins tendance à dénoncer les situations problématiques.³ La connaissance de ces différentes réalités permet de mieux analyser la situation.

Le harcèlement psychologique et les violences sexuelles trouvent souvent leur source dans des rapports de pouvoir basés sur le genre, mais peuvent aussi impliquer d'autres rapports inégalitaires qui s'imbriquent les uns aux autres, notamment ceux basés sur la race, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le statut migratoire, etc. Ainsi, les expériences de harcèlement ou de violences vécues par les personnes peuvent inclure des manifestations de racisme, d'homophobie, de transphobie, etc. qu'il faut aussi savoir reconnaître.

Par ailleurs, le rapport *Rebâtir la confiance*⁴ qui porte sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale identifie des mesures qui peuvent être implantées afin de faciliter le témoignage d'une personne victime de violence sexuelle et éviter que celui-ci soit un événement traumatique.

¹ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, harcèlement sexuel dans les milieux de travail québécois, recours, prévalence et enjeux, Québec, [En ligne], 2022, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_portrait-harcelement-violence-sexuel_MTESS.pdf (18 janvier 2024)

² COX R., GESUALDI-FECTEAU D., LAFLAMME A-M, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir. Rapport final*, Montréal/Québec, [En ligne], 10 mars 2023, p.8 https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf (consulté le 17 janvier 2024)

³ *Ibid.*, p.16

⁴ CORTE E., DESROSIERS J., *Rebâtir la confiance, rapport d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*, Québec, [En ligne], 2023, 312 p. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/violences/Rapport-accompagnement-victimes-AG-VC.pdf> (consulté le 19 janvier 2024)

Les recommandations 143 à 146⁵ du rapport pourraient facilement être implantées dans un contexte d'arbitrage de griefs et devraient être connues des arbitres de griefs appelés à entendre ce type de cause.

Nous estimons qu'une formation qui donnerait aux arbitres les bons outils pour entendre une cause portant sur les violences sexuelles en milieu de travail, combiné avec une approche intersectionnelle permettrait de mieux cerner le contexte de travail dans son ensemble, de mieux comprendre la personne victime et ses réactions, de lui offrir un parcours au sein du système judiciaire qui est sensible à sa réalité et de proposer les réparations les plus appropriées au contexte.

Dans le même sens, nous ajoutons que cette formation doit également être reçue par les membres de toutes les divisions du Tribunal administratif du travail qui ont à entendre des dossiers portant sur la violence à caractère sexuel.

Recommandation 1

Que la formation offerte aux arbitres, comme prévu à l'article 1 du projet de loi, s'inscrive avec une approche féministe intersectionnelle. Que des organisations féministes, dont l'expertise est d'accompagner des personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence sexuelle, soient sollicitées à participer à toutes les étapes de l'élaboration de cette formation et à sa dispensation.

Que cette même formation soit offerte à toutes les personnes membres du tribunal administratif du travail (TAT) qui doivent entendre des dossiers portant sur la violence à caractère sexuel.

Que les recommandations 143 à 146 du rapport *Rebâtir la confiance* fassent partie de la formation offerte.

Mieux soutenir les professionnels de la santé qui prennent en charge des victimes de harcèlement et de violence à caractère sexuel dans les milieux de travail

Pour pouvoir bénéficier du régime d'indemnisation de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), la personne victime doit obtenir une attestation médicale à l'intérieur de laquelle on retrouve le diagnostic posé par le médecin traitant.

Or, dans le rapport de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, on souligne que le taux d'acceptation des demandes d'indemnisation pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel varie entre 46 % et 65 %⁶. Les autrices du rapport soulignent que dans plusieurs dossiers, le diagnostic est incomplet ou absent du certificat médical, ce qui contraint les personnes plaignantes à effectuer des démarches supplémentaires au risque de voir leur demande d'indemnisation être rejetée.

⁵ Rapport *Rebâtir la confiance* :

- Recommandation 143 : Prévoir que le programme de préparation au témoignage puisse s'adapter à différents champs de droit et être systématiquement offert à toute personne victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale, indépendamment du forum juridique.
- Recommandation 144 : S'assurer que les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale aient accès à des salles d'attente séparées dans toutes les institutions juridiques concernées.
- Recommandation 145 : S'assurer que les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale aient accès à des mesures d'aide au témoignage, dans toutes les sphères du droit.
- Recommandation 146 : Modifier la règle de la pertinence de la preuve de manière à exclure l'introduction des mythes et préjugés dans l'évaluation de la crédibilité de la victime d'agression sexuelle ou de violence conjugale.

⁶ COX R., GESUALDI-FECTEAU D., LAFLAMME A-M., Op. Cit., note 2, p. 73

Pour éviter que les personnes salariées victimes de violences à caractère sexuel aient à entreprendre des démarches supplémentaires et pour éviter qu'elles ne perdent leur droit à l'indemnisation, il est proposé qu'un guide destiné aux médecins traitants soit produit afin de les outiller dans leur prise en charge d'une personne victime de violence à caractère sexuel dans leur milieu de travail.

Recommandation 2

Afin de soutenir les médecins qui prennent en charge des victimes de harcèlement et de violences sexuelles au travail, il est proposé qu'un guide à leur intention soit rédigé.

Ce guide devrait notamment inclure :

- Le cadre juridique applicable dans les cas de harcèlement et de violence sexuelle au travail;
- L'importance d'inscrire un diagnostic clair sur l'attestation médicale;
- Les effets thérapeutiques et anti-thérapeutiques de déposer une réclamation pour lésion professionnelle et l'importance du libre-choix de la personne.

L'accompagnement offert à la personne victime de violences à caractère sexuel en milieu de travail est d'une importance capitale, compte tenu du caractère sensible de ces violences. Or, malgré la bonne intention d'une ou d'un professionnel de la santé, des approches ou des mesures inadéquates à la situation vécue par la personne peuvent parfois être implantées et de bonnes approches être omises, comme le mentionne le rapport de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme⁷.

Par conséquent, nous proposons que les professionnels de la santé qui prennent en charge des personnes victimes de violences sexuelles puissent avoir accès à des ressources qui leur proposent les meilleures pratiques en matière d'accompagnement, de réadaptation et de limitations fonctionnelles qui peuvent être implantées dans les milieux de travail.

Recommandation 3

Afin de soutenir les professionnels de la santé qui accompagnent les personnes victimes de violences sexuelles, il est proposé de développer des outils qui présenteront notamment :

- Les différentes mesures de réadaptation susceptibles d'être appropriées pour les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel;
- Une échelle de limitations fonctionnelles pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel (exemple : éviter la personne harceleur ou les situations qui pourraient rappeler l'agression, être accompagnées dans certaines circonstances, etc.).

Banque de dix jours de congés rémunérés dans les cas de violence conjugale

La violence conjugale est un fléau encore bien trop grand et nous estimons que davantage de mesures doivent être prises afin de protéger les victimes. En ce sens, les milieux de travail peuvent constituer un espace important pour détecter les situations de violence conjugale et offrir des mesures de protection et de soutien aux personnes salariées qui les subissent. Nous saluons les avancées qui ont été faites sur le sujet au cours des dernières années, notamment l'introduction d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Toutefois, nous estimons que nous devons en faire davantage.

⁷ *Ibid.*, page 73 à 80.

Il importe de rappeler qu'une enquête de l'Université Western a révélé qu'une travailleuse sur trois a déclaré avoir déjà été victime de violence conjugale et la moitié de celles-ci ont indiqué que cette violence s'est transposée sur les lieux de travail⁸.

Depuis plusieurs années déjà, des groupes de femmes et des organisations syndicales demandent la mise sur pied d'une banque de dix jours de congés rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale. Ces congés permettraient aux victimes d'aller chercher l'aide et les ressources dont elles ont besoin pour se sortir de la situation de violence qu'elles vivent (recherche de logement, déménagement, démarches de changement d'école pour les enfants, plainte à la police, service de soutien psychologique, etc.) en évitant de s'appauvrir et en conservant leur lien d'emploi. La mise sur pied de cette banque permettrait aux travailleuses de mettre un terme plus rapidement aux relations conjugales violentes, se sachant soutenues par leur milieu de travail et leur employeur.

Recommandation 4

Modifier la *Loi sur les normes du travail* pour y insérer une disposition prévoyant la mise sur pied d'une banque de dix jours de congés rémunérés, en sus des congés existants, pour les personnes victimes de violence conjugale.

La connaissance des droits

L'article 19 du projet de loi vient contraindre les parties à une convention collective d'inclure, dans celle-ci, le délai prévu à l'article 123.7 qui prévoit que les plaintes relatives à une conduite de harcèlement psychologique doivent être déposées dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite. Nous sommes en accord avec cette modification, mais croyons que l'article 19 doit aller plus loin. Au-delà de la réticence de certains employeurs, nous estimons que les dispositions des articles 81.18 et 81.19 doivent également être accessibles aux personnes salariées sans qu'elles aient à consulter plusieurs sources législatives pour connaître leurs droits.

Par conséquent, afin que les dispositions concernant le harcèlement psychologique se retrouvent dans toutes les conventions collectives sans devoir faire l'objet d'une bataille syndicale lors de la négociation, nous croyons qu'une obligation de les intégrer devrait figurer dans l'actuel projet de loi.

Recommandation 5

Modifier l'article 19 du présent projet de loi afin que les articles 81.18, 81.19, tout comme l'article 123.7, soient obligatoirement indiqués dans une convention collective.

Les lésions professionnelles, les présomptions et les délais applicables

Le délai et l'application de la présomption de lésion survenue dans le cadre du travail

Nous recevons positivement l'ajout des présomptions à l'article 4 du projet de loi. Toutefois, celles-ci nécessitent certains amendements. D'abord, l'article 28.0.1 prévoit que :

« Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur

⁸ WATHEN C.N., MAC GREGOR J.C.D. et MACQUARRIE B.J. *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*, 2014, Université Western Ontario et Congrès du travail du Canada (CTC), Ontario, [en ligne] <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf> (consulté le 23 janvier 2024)

aux fins⁹ d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé. »

Nous sommes d'avis que la présomption qu'une blessure ou qu'une maladie est survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence sexuelle ne peut se limiter, comme proposé pour l'article 28.0.1 de la LATMP, à la violence à caractère sexuel commise que par certaines personnes. Cette violence pourrait aussi provenir d'une personne externe à l'entreprise, par exemple en éducation, pensons à de la violence qui pourrait provenir d'une ou d'un élève ou d'un parent.

Rappelons qu'en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la Santé et la sécurité du travail*, 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 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. Cette disposition ne limite aucunement la provenance de la violence. De plus, l'article 18 du présent projet de loi propose que l'employeur doive prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique **provenant de toute personne** et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Nous comprenons mal pourquoi en matière de prévention toutes les sources sont visées alors qu'en matière de réparation de lésions professionnelles ce n'est pas le cas.

Par ailleurs, dans ce même article, la référence à un seul établissement ne tient pas compte de la réalité d'un employeur qui exploite plusieurs établissements. Prenons l'exemple d'un centre de services scolaire où des personnes salariées travaillent dans des dizaines d'écoles et de centres auxquels s'ajoutent un ou plusieurs bâtiments administratifs. Prenons aussi l'exemple d'un employeur qui a plusieurs établissements, mais qui regroupe ses personnes salariées pour des formations ou des activités sociales. Nous croyons que le critère, aux fins d'application de la présomption, ne devrait pas être celui du même établissement comme prévu actuellement, mais plutôt, celui du même employeur.

Quant à l'article 28.0.2 de la LATMP proposé, il prévoit qu'une maladie qui survient dans les trois mois suivant une violence sexuelle subie est présumée être une lésion. Nous croyons que ce délai de trois mois est beaucoup trop restreignant pour les situations de violence à caractère sexuel. La dénonciation tardive en matière de violence à caractère sexuel est fréquente. En effet, les répercussions physiques et particulièrement psychologiques des violences sexuelles peuvent se faire sentir plusieurs mois après l'agression et différents mécanismes psychotraumatiques peuvent intervenir. La honte, le doute, l'évitement, la peur de ne pas être cru, la peur des représailles, la banalisation du geste commis, la dissociation, sont autant de réactions que peuvent avoir les victimes et qui peuvent avoir pour effet de retarder, voire empêcher, la dénonciation. Dans les cas de trouble de stress post-traumatique, par exemple, la littérature médicale nous renseigne que les symptômes d'une telle maladie débutent habituellement dans les trois mois suivant le traumatisme, mais il est possible que ceux-ci n'apparaissent que quelques mois, voire des années plus tard¹⁰.

Compte tenu de ce qui précède, nous croyons que le délai de trois mois causerait un préjudice sérieux aux victimes et que le délai devrait plutôt être de deux ans, soit le délai actuellement en vigueur pour effectuer une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

⁹ Nous présumons qu'on devrait lire « au sein » et non pas « aux fins ».

¹⁰ DSM-5, Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, Boyer, Patrice; Crocq, Marc-Antoine; Guelfi, Julien Daniel; Pull, Charles; Pull-Erpelding, Elsevier-Masson, 2015.

Recommandation 6a

Que l'article 4 soit modifié afin que la présomption de l'article 28.0.1 inclut également les tiers ayant fait subir de la violence à caractère sexuel sur les lieux de travail.

Recommandation 6b

Que l'article 4 soit modifié afin de biffer dans l'article 28.0.1 « aux fins d'un même établissement » afin que les travailleuses et travailleurs puissent bénéficier des dispositions de la loi dans tous les établissements de leur employeur comme s'il s'agissait d'un seul établissement.

Recommandation 6c

Que l'article 4 soit modifié afin de biffer dans l'article 28.0.2 le délai de trois mois pour le remplacer par un délai de deux ans.

Le droit à la vie privée de la personne victime de harcèlement ou de violences à caractère sexuel**Les informations que peut transmettre le professionnel de la santé désigné par l'employeur pour avoir accès au dossier médical que possède la Commission**

Les articles 5 à 7 du projet de loi visent à limiter l'accès, à l'employeur, au dossier médical de la personne salariée, mesure avec laquelle nous sommes entièrement en accord. En effet, rappelons que l'obligation d'offrir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement appartient à l'employeur. De plus, la personne à l'origine des actes reprochés au sein d'un milieu de travail est fréquemment une personne en situation d'autorité. On rapporte qu'au Québec, 20 % des communications verbales et non verbales inappropriées proviennent de personnes en situation d'autorité¹¹ et qu'au Canada (faute de données québécoises), 28 % des femmes ayant subi une agression à caractère sexuel en milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête l'ont été par une personne en position d'autorité¹².

Par conséquent, que le projet de loi vienne limiter le droit de l'employeur, sur qui repose l'obligation d'offrir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement, d'avoir accès au dossier de la victime nous semble juste. Ainsi, le projet de loi prévoit que le professionnel de la santé ne pourra communiquer à l'employeur « *que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.* »

Afin de guider les professionnels de la santé sur les critères prescrits par la loi, nous proposons qu'un guide soit prévu afin de les outiller sur l'application de leur nouvelle obligation.

Recommandation 7

Qu'un guide destiné au personnel de la santé soit produit afin de les outiller quant à leur obligation en tant que professionnel désigné par l'employeur pour recevoir copie du dossier médical de la travailleuse.

¹¹ COX R., GESUALDI-FECTEAU D., LAFLAMME A-M., Op. Cit., note 2, p.17

¹² BURCZYCKA Marta, *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes*, 2020, Statistique Canada, 12 août 2021, p.3 [en ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.pdf?st=pZsckGLe> (consulté le 17 janvier 2024)

Durée du maintien d'une mesure disciplinaire au dossier d'une personne salariée relativement à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel

Le gouvernement tente encore une fois d'interférer dans la négociation des conventions collectives en imposant sa propre vision. Nous croyons que les parties à une convention collective devraient être invitées à se pencher sur les clauses d'amnistie contenues dans leur convention collective dans un contexte de violence plutôt que de les imposer. Nous soulignons que les employeurs disposent actuellement de moyens législatifs pour assurer un milieu de travail exempt de violence de quelque nature que ce soit. D'ailleurs, nous prétendons que pour mener une lutte active contre la violence dans les milieux de travail, la prévention est l'outil de prédilection.

À la base, dans tous les cas d'imposition d'une mesure disciplinaire par un employeur, la sanction doit être proportionnelle à la faute commise tout en considérant les sanctions antécédentes qui peuvent être prises en compte. Par la suite, dans nombre de conventions collectives, une telle mesure disciplinaire est retirée du dossier d'une personne salariée après un an, bien que cette durée puisse varier, si aucune récidive de même nature n'a eu lieu durant cette période.

Nous ne croyons pas qu'elle devrait y demeurer pour la durée totale de l'emploi, comme le prévoit actuellement le projet de loi. Une mesure disciplinaire a pour objet d'exiger d'une personne salariée d'amender son comportement par rapport à la faute commise et, en ce sens, de pouvoir se réhabiliter. Dans cette perspective, dans le cas où le gouvernement décidait tout de même d'aller de l'avant, nous croyons que la période de maintien dans le dossier d'une mesure disciplinaire liée à la violence devrait, tout comme la sanction contenue dans la mesure disciplinaire, être proportionnelle à la faute commise. Les principes développés dans les conventions collectives et par les tribunaux concernant les récidives pour un événement de même nature ne s'en trouveraient pas affectés. Nous estimons qu'une telle approche permettrait d'atteindre l'équilibre entre, d'une part, un processus disciplinaire qui permet la réhabilitation et d'autre part, la protection contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans les milieux de travail.

Mentionnons que cette proposition trouve tout autant application lorsqu'une convention collective ne contient pas de clause d'amnistie que dans les milieux de travail non syndiqués. Elles serviront de régulateur auprès des employeurs qui pourraient être tentés d'abuser de leurs personnes salariées ce qui serait en soi une forme de violence envers celles-ci.

Recommandation 8

Que l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail*, tel que proposé par l'article 20 du projet de loi, soit modifié afin qu'il ne s'applique pas dans les milieux de travail où une convention collective ou un décret comporte une clause d'amnistie relative aux mesures disciplinaires.

À défaut d'une telle clause, dans les cas de violence physique ou psychologique incluant la violence à caractère sexuel, un principe de proportionnalité doit être appliqué entre la gravité de la faute commise et la durée de sa référence pour l'imposition d'une mesure disciplinaire subséquente pour un événement de même nature.

Conclusion

La FAE estime que ce projet de loi contient plusieurs avancées significatives en matière de lutte contre le harcèlement et la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail. Nous mettons toutefois en garde le gouvernement de ne pas évacuer complètement le droit d'une personne de s'amender et de corriger son comportement. Nous estimons que nous pouvons accompagner et soutenir adéquatement les personnes victimes, faciliter le traitement des plaintes et l'accès aux mesures réparatrices pour celles-ci, tout en maintenant un processus disciplinaire juste qui offre le droit à la réhabilitation.

En ce sens, les propositions que nous vous soumettons visent à bonifier certains éléments en vue de rendre le projet de loi plus favorable aux victimes, tout en assurant un processus disciplinaire équitable.

Rappel des recommandations

Recommandation 1

Que la formation offerte aux arbitres, comme prévu à l'article 1 du projet de loi, s'inscrive avec une approche féministe intersectionnelle. Que des organisations féministes, dont l'expertise est d'accompagner des personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence sexuelle, soient sollicitées à participer à toutes les étapes de l'élaboration de cette formation et à sa dispensation.

Que cette même formation soit offerte à toutes les personnes membres du tribunal administratif du travail (TAT) qui doivent entendre des dossiers portant sur la violence à caractère sexuel.

Que les recommandations 143 à 146 du rapport *Rebâtir la confiance* fassent partie de la formation offerte.

Recommandation 2

Afin de soutenir les médecins qui prennent en charge des victimes de harcèlement et de violences sexuelles au travail, il est proposé qu'un guide à leur intention soit rédigé.

Ce guide devrait notamment inclure :

- Le cadre juridique applicable dans les cas de harcèlement et de violence sexuelle au travail;
- L'importance d'inscrire un diagnostic clair sur l'attestation médicale;
- Les effets thérapeutiques et anti-thérapeutiques de déposer une réclamation pour lésion professionnelle et l'importance du libre-choix de la personne.

Recommandation 3

Afin de soutenir les professionnels de la santé qui accompagnent les personnes victimes de violences sexuelles, il est proposé de développer des outils qui présenteront notamment :

- Les différentes mesures de réadaptation susceptibles d'être appropriées pour les personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel;
- Une échelle de limitations fonctionnelles pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel (exemple : éviter la personne harceleur ou les situations qui pourraient rappeler l'agression, être accompagné dans certaines circonstances, etc.).

Recommandation 4

Modifier la *Loi sur les normes du travail* pour y insérer une disposition prévoyant la mise sur pied d'une banque de dix jours de congés rémunérés, en sus des congés existants, pour les personnes victimes de violence conjugale.

Recommandation 5

Modifier l'article 19 du présent projet de loi afin que les articles 81.18, 81.19, tout comme l'article 123.7, soient obligatoirement indiqués dans une convention collective.

Recommandation 6a

Que l'article 4 soit modifié afin que la présomption de l'article 28.0.1 inclut également les tiers ayant fait subir de la violence à caractère sexuel sur les lieux de travail.

Recommandation 6b

Que l'article 4 soit modifié afin de biffer dans l'article 28.0.1 « d'un même établissement » afin que les travailleuses et travailleurs puissent bénéficier des dispositions de la loi dans tous les établissements de leur employeur comme s'il s'agissait d'un seul établissement.

Recommandation 6c

Que l'article 4 soit modifié afin de biffer dans l'article 28.0.2 le délai de trois mois pour le remplacer par un délai de deux ans.

Recommandation 7

Qu'un guide destiné au personnel de la santé soit produit afin de les outiller quant à leur obligation en tant que professionnel désigné par l'employeur pour recevoir copie du dossier médical de la travailleuse.

Recommandation 8

Que l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail*, tel que proposé par l'article 20 du projet de loi, soit modifié afin qu'il ne s'applique pas dans les milieux de travail où une convention collective ou un décret comporte une clause d'amnistie relative aux mesures disciplinaires.

À défaut d'une telle clause, dans les cas de violence physique ou psychologique incluant la violence à caractère sexuel, un principe de proportionnalité doit être appliqué entre la gravité de la faute commise et la durée de sa référence pour l'imposition d'une mesure disciplinaire subséquente pour un événement de même nature.