



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

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

Présenté à la Commission de l'économie et du travail

Janvier 2024

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.gc.ca

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-440-1

Table des matières

Introduction	4
Améliorer nos milieux de travail pour éliminer les risques à la source	5
Faciliter les démarches des victimes en simplifiant l'accès aux recours	8
L'accès à une représentation	13
Les dispositions particulières	16
Décloisonner la prévention et la réparation.....	17
Conclusion	19
Liste des recommandations	20

Introduction

Au fil des décennies, la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) qui représente plus de 600 000 personnes a joué un rôle important dans la défense des droits des femmes et des groupes en recherche d'équité au sein des divers secteurs à travers le Québec. La FTQ représente des femmes dans toutes les régions et dans tous les secteurs d'activité, publics, parapublics et privés. Plus du tiers de ses membres sont des femmes, ce qui en fait la centrale syndicale qui représente le plus grand nombre de travailleuses au Québec. Démontrant un engagement constant afin de briser les barrières discriminatoires et promouvoir l'accès à des conditions de travail justes et équitables, ses actions passées ont jeté les bases pour les avancées majeures que les femmes ont connues dans le monde du travail au Québec. Aujourd'hui, la FTQ maintient cet engagement envers la défense des droits des groupes en recherche d'équité en soutenant activement les initiatives féministes et en abordant les enjeux liés aux inégalités salariales persistantes ainsi qu'à la discrimination systémique des femmes en santé et sécurité du travail. La centrale demeure une alliée vitale dans la lutte pour l'égalité de tous et toutes, et l'accès à un environnement de travail sécuritaire et sans risque.

Les violences à caractère sexuel sont un problème d'inégalité de genre qui persiste de manière préoccupante au sein de nos milieux de travail. Cela constitue non seulement une violation des droits fondamentaux, mais révèle également un problème systémique et structurel ancré dans la distribution inégale du pouvoir social, économique et politique, conférant souvent aux hommes une autorité et une position de décideur. L'inégalité entre les genres est inextricablement liée à d'autres formes d'inégalités telles que la race, le handicap, l'orientation sexuelle et l'âge. Il est primordial d'intégrer ces interactions dans toutes les initiatives visant à combattre les violences à caractère sexuel.

Pour inverser cette dynamique, il est impératif que la société québécoise s'engage sans équivoque dans la création d'une culture où toutes et tous sont traités comme des égaux et où le respect des personnes est assuré. L'atteinte de cette égalité passe par une reconnaissance et la correction des situations de violences à caractère sexuel présentes dans les milieux de travail ainsi que par un accès facilité à la dénonciation et à la réparation des lésions professionnelles. Les personnes victimes doivent aussi avoir accès à des processus qui évitent une deuxième victimisation, ce qui inclut une représentation accessible et un processus d'accès à la justice simplifié.

Améliorer nos milieux de travail pour éliminer les risques à la source

La prévention relève d'une responsabilité cohérente et connue de l'employeur ainsi que de la promotion de l'égalité dans l'ensemble d'une organisation. Il faut que les milieux de travail transforment la culture afin d'assurer que l'ensemble des personnes y œuvrant soient reconnues, valorisées et respectées.

Une telle transformation ne peut avoir lieu sans un leadership exemplaire des employeurs et des gestionnaires. En tant que figures influentes, les gestionnaires ont le pouvoir de définir les valeurs de l'entreprise, de promouvoir les comportements acceptables et de prévenir ceux qui ne le sont pas, et ainsi favoriser un environnement peu propice aux violences à caractère sexuel. Mais encore faut-il que ces derniers veuillent prioriser cet enjeu et mettre les efforts nécessaires pour arriver à modifier la culture de leur organisation afin d'assurer la sécurité de toutes et tous. Dans le contexte actuel, où le statu quo expose chaque jour davantage de personnes à des violences à caractère sexuel, la FTQ est d'avis qu'un resserrement des obligations législatives des employeurs et des gestionnaires est nécessaire et qu'une meilleure surveillance de ces derniers s'impose.

L'article 18 du projet de loi n° 42 prévoit l'intégration de la politique de prévention du harcèlement psychologique prévu à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) au programme de prévention et au plan d'action. La FTQ est en accord avec une telle démarche, puisqu'elle va permettre de mieux faire vivre la politique dans le milieu de travail en contribuant à créer une culture d'entreprise qui favorise le respect et la dignité tout en offrant aux travailleuses et aux travailleurs un recours clair en cas de harcèlement psychologique. Afin d'augmenter ces bénéfices, la FTQ recommande également d'intégrer la politique pour prévenir le harcèlement psychologique dans les conventions collectives. L'intégration de cette dernière permettra une meilleure connaissance de celle-ci de la part des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'une garantie supplémentaire que la politique sera appliquée et utilisée.

Recommandation n° 1 : Que l'article 18 du projet de loi soit modifié afin que la politique pour prévenir le harcèlement psychologique fasse partie intégrante des conventions collectives, ainsi qu'au programme de prévention ou au plan d'action.

C'est afin de mieux cadrer les actions qui doivent être prises dans les milieux de travail que la FTQ est en accord avec la recommandation du rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir (ci-après Rapport des expertes)* visant à adopter un règlement spécifique à la prévention en matière de violences à caractère sexuel. Un tel règlement doit exister dans le cadre de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

Selon la LNT, la politique pour prévenir le harcèlement doit prévoir plusieurs aspects. Toutefois, ils sont nommés de manière très large et ne garantissent pas une prise en charge adéquate des risques présents. Par exemple, au niveau de la formation, la politique doit prévoir « les programmes d'information et de formations spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ». Rien ne garantit que la formation proposée aux

travailleuses et aux travailleurs soit adaptée à la prévention des violences à caractère sexuel, laquelle demande une formation en personne, interactive et adaptée pour chaque milieu de travail. Il est impératif que la réalité des personnes plus à risque, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, des travailleurs et des travailleuses étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap soit aussi adressée dans le cadre de cette formation¹. Les normes culturelles discriminatoires qui favorisent la présence de violences à caractère sexuel doivent être déconstruites, et un tel travail ne peut pas se faire en une seule séance courte ou en ligne. La formation doit traiter des comportements et de la culture, pas seulement du mécanisme de traitement des plaintes. La définition introduite par le projet de loi va permettre une considération large des violences à caractère sexuel. Cependant, la prévention à ce sujet n'est pas simple et des lignes directrices pour les employeurs seront nécessaires.

L'article 38 du projet de loi n° 42 prévoit que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pourra déterminer les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violences à caractère sexuel, et ainsi soutenir les milieux de travail dans la prise en charge de la prévention des violences à caractère sexuel. Toutefois, la situation actuelle demande qu'un tel règlement voit le jour rapidement, et qu'il concerne les risques accrus pour les personnes issues des groupes en recherche d'équité, ce qui est loin d'être assuré. C'est pourquoi la FTQ recommande que le projet de loi accorde un délai maximal pour l'adoption du règlement.

Recommandation n° 2 : Que le projet de loi n° 42 soit modifié afin que le règlement prévu à l'article 34, tienne compte de la réalité des personnes plus à risques de subir des violences à caractère sexuel et afin de prévoir, pour l'adoption de ce règlement, un délai maximal d'adoption par la CNESST de deux ans après la sanction du projet de loi n° 42, sans quoi le règlement sera adopté par le gouvernement.

La LSST prévoit également l'intervention de personnes spécialisées en matière de prévention dans les milieux de travail afin d'assurer une meilleure prise en charge de la santé et la sécurité. La *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* (LMRSST) a modifié l'article 123 de la LSST comme suit :

« 123. L'intervenant en santé au travail qui, dans l'exercice de ses fonctions, constate la présence d'un danger dans les conditions de santé, de sécurité ou de salubrité susceptible de nécessiter une mesure de prévention doit, dans le respect de ses obligations de confidentialité, la signaler à la Commission, à l'employeur, aux travailleurs concernés, à l'association accréditée, au comité de santé et de sécurité et au directeur de santé publique.

Le premier alinéa s'applique également à toute personne qui n'est pas un intervenant en santé au travail et qui offre des services en santé au travail à un employeur. »

La FTQ est d'avis que les intervenants en santé au travail devraient également avoir une obligation

¹ Cette énumération reprend en grande partie l'énumération de l'article 3 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*.

de signalement dans le cas de risque de violences à caractère sexuel. La prise d'action étant particulièrement ardue dans certains milieux de travail où la culture favorise la discrimination et banalise les violences à caractère sexuel, il est essentiel que lorsqu'une personne externe est témoin de facteurs de risques, qu'elle les adresse. Une telle obligation de signalement, respectant la confidentialité, va favoriser la reconnaissance des situations à risques et leur diminution.

Recommandation n° 3 : Il est recommandé que l'article 123 de la LSST tel que modifié par la LMRSST, soit de nouveau modifié afin d'introduire les termes « d'un risque en matière de violences à caractère sexuel » après le terme, « constate ».

Le rôle de la CNESST revêt une importance cruciale dans l'application et le respect des lois et règlements en matière de santé et de sécurité du travail (SST) si l'employeur ne respecte pas ses obligations. Son service de l'inspection doit veiller à ce que les employeurs respectent les normes établies pour garantir des conditions de travail sûres et saines, ce qui inclut les violences à caractère sexuel. Malheureusement, la capacité de la Commission à remplir ses obligations est variable. Le nombre d'inspecteurs à la CNESST est inférieur au nombre d'inspecteurs de la faune du Québec, et selon le Vérificateur général du Québec (VGQ), en « moyenne, 7 % seulement des employeurs inscrits auprès de la CNESST font l'objet d'inspection. » De plus, la qualité des interventions est questionnable. Le VGQ mentionne le manque de formation et d'encadrement des inspecteurs et des inspectrices ainsi que des rapports d'intervention incomplets. Les auteures du *Rapport des expertes* font le même constat : le service de l'inspection de la CNESST n'intervient pas de manière adéquate afin de faire cesser et prévenir la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail.

Cette situation suscite des préoccupations légitimes quant à l'efficacité de l'organisme dans l'accomplissement de son mandat, surtout lorsqu'il s'agit de sujet aussi délicat que les violences à caractère sexuel. Ces lacunes, qui perdurent depuis le rapport du VGQ de 2019, ont été réitérées dans le rapport du printemps dernier sur le harcèlement sexuel et confirmées dans un autre rapport de recherche à l'automne 2023². Elles entraînent des risques accrus pour la sécurité des travailleuses et des travailleurs et remettent en question l'intégrité du système en matière de santé et de sécurité du travail. C'est pourquoi la FTQ recommande que les fonctions de la CNESST soient clarifiées et que la LSST soit modifiée afin d'inclure que la Commission doit s'assurer du respect des lois et des règlements, ainsi que de la capacité des inspecteurs et des inspectrices à effectuer leur travail.

Recommandation n° 4 : Que la LSST soit modifiée à l'article 167 en ajoutant la fonction suivante pour la Commission : Assurer le respect des lois et règlements qui sont sous son autorité avec un nombre suffisant d'inspecteurs et d'inspectrices formés adéquatement.

² GROUPE INTERUNIVERSITAIRE ET INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE SUR L'EMPLOI, LA PAUVRETÉ ET LA PROTECTION SOCIALE (GIREPS), LE CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS (CTTI) ET L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'AGENCE DE PLACEMENT (ATTAP), *Rapport MOBILISER POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LES ENTREPÔTS : DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'AGENCES AU TAYLORISME NUMÉRIQUE*, [En ligne] [\[MOBILISER POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LES ENTREPÔTS – Centre des travailleurs et travailleuses immigrants \(IWC-CTI\)\]](#)

De plus, afin d'assurer une intervention adéquate et libérer la charge de travail des personnes inspectrices lorsqu'elles interviennent, la FTQ recommande de reprendre l'avis des expertes et de modifier leurs pouvoirs afin qu'elles puissent exiger la tenue d'une enquête en matière de harcèlement sexuel aux frais de l'employeur.

Recommandation n° 5 : Que la LSST soit modifiée en ajoutant le paragraphe suivant à l'article 180 : 8° exiger la tenue, par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience ou les qualités requises que précise les personnes inspectrices, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel.

Faciliter les démarches des victimes en simplifiant l'accès aux recours

Porter plainte pour une agression à caractère sexuel et naviguer dans les méandres du système judiciaire est trop souvent une expérience extrêmement difficile et éprouvante pour les personnes victimes. Le processus, souvent complexe et confrontant, implique non seulement de revivre l'expérience traumatisante, mais également de faire face à des obstacles systémiques et culturels tels que le scepticisme, la stigmatisation, et la revictimisation. Les conséquences physiologiques, psychologiques et émotionnelles à porter plainte peuvent être profondes et perdurer. Les délais prolongés, les procédures juridiques intimidantes, les normes de preuve trop rigoureuses dans un contexte administratif et la culture de culpabilisation des victimes sont autant de facteurs qui contribuent à rendre l'accès à la justice et à la réparation indûment ardu.

La FTQ estime primordial de sensibiliser l'ensemble des acteurs du système judiciaire et de réformer le système pour rendre le processus plus accessible, empathique et respectueux des droits des victimes. Il s'agit d'un élément central pour favoriser une réelle réparation et un changement social significatif. En ce sens, la FTQ salue les modifications proposées au premier article du projet de loi pour former les arbitres. Le ministre du Travail a également annoncé la création d'une équipe spécialisée en matière de violences à caractère sexuel au niveau du Tribunal administratif du travail (TAT). Bien que la création de cette équipe corresponde aux besoins des victimes, la simple mesure administrative n'assure pas la pérennité de l'équipe spécialisée au TAT. C'est pourquoi, la FTQ demande que la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT) soit modifiée afin d'introduire la présence de l'équipe spécialisée et ainsi mieux la faire connaître.

Recommandation n° 6 : Qu'une Division en matière de violences à caractère sexuel au TAT soit créée au sein de la LITAT, et que les juges nommés pour siéger à cette Division soient formés sur une base continue dans ces matières.

Au niveau de la reconnaissance des lésions professionnelles, l'accès au régime d'indemnisation des victimes de violences à caractère sexuel est particulièrement pénible. Actuellement, bien que le projet de loi tente de remédier à certaines lacunes, l'introduction de nouveaux termes risque d'avoir l'effet inverse et de complexifier la reconnaissance de lésions professionnelles. Afin de faciliter la dénonciation et le parcours des personnes victimes, le projet de loi introduit de nouvelles

présomptions. L'article 4 du projet de loi prévoit l'ajout d'un article 28.0.1 à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) se terminant par « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé ». Or, il a été démontré qu'en exposant des détails intimes de la vie personnelle lors des procédures judiciaires, cette intrusion entraîne une violation supplémentaire de la vie privée déjà compromise par l'agression à caractère sexuel. Cela peut entraîner des répercussions psychologiques significatives, contribuant à la détresse émotionnelle et au traumatisme continu de la victime. En introduisant cette phrase, le législateur va encourager le dévoilement de la vie privée de la personne victime, puisque les employeurs vont contester la présomption sur cette base. Il faut à tout prix éviter de blâmer la personne victime. La FTQ estime que le législateur doit s'assurer de minimiser les risques de revictimisation pour la personne ayant subi les violences, et ce afin d'éviter que le traumatisme initial, déjà lourd à porter pour la victime s'en trouve décuplé.

La présence d'une telle phrase dans le projet de loi ne fait que renforcer la conception sexiste que le comportement et la vie intime de la personne victime y sont pour quelque chose. La culture de culpabilisation des personnes victimes doit cesser. Une telle formulation n'a pas sa place dans un projet de loi qui vise à combattre la violence à caractère sexuel.

La présomption introduite dans le nouvel article de 28.0.1 soulève un autre problème en introduisant les termes « aux fins d'un même établissement », puisque cela exclut alors de la présomption les personnes dont le travail s'effectue principalement en contact avec des travailleuses et travailleurs qui œuvrent pour d'autres établissements, dont les travailleuses et travailleurs de la construction et du secteur de la création cinématographique notamment. Ces secteurs œuvrent principalement sur des chantiers ou des plateaux de tournage, qui regroupent des travailleuses et travailleurs d'une multitude d'établissements dans les mêmes lieux de travail. Et alors que ce sont des groupes de travailleuses et de travailleurs particulièrement touchés par les situations de violences à caractère sexuel, il est important qu'ils aient accès à la présomption. Il est essentiel que l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec aient accès à la présomption.

Recommandation n° 7 : Que les termes « aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé. » soient retirés du nouvel article 28.0.1 de la LATMP, prévu à l'article 4 du projet de loi.

La présomption introduite par le projet de loi se décline en deux volets. En effet, l'article 4 du projet de loi prévoit également une présomption particulière pour les maladies qui surviennent lorsqu'une personne a subi de la violence à caractère sexuel. Toutefois, l'introduction d'un délai de trois mois ne tient pas compte de la réalité des maladies psychologiques qui apparaissent à la suite d'un tel évènement. Actuellement, l'accès à un psychiatre dépasse largement la période de trois mois, et le trouble de stress post-traumatique ne peut être diagnostiqué avant au minimum 30 jours du maintien des symptômes. De plus, selon le Manuel Diagnostique et Statistique des troubles Mentaux (DSM-5) les symptômes du trouble de stress post-traumatique peuvent se manifester beaucoup plus tard, même des années plus tard. On parle alors de troubles de stress post-traumatique à expression retardée, dès qu'un délai de six mois s'est écoulé après l'évènement traumatique. La présence du délai de trois mois n'a donc pas de validité scientifique et va nuire à la reconnaissance des lésions psychologiques reliées aux violences à caractère sexuel. Le *Rapport*

des expertes ne recommandait d'ailleurs aucun délai. C'est pourquoi la FTQ fait la recommandation de ne pas introduire de délai pour la reconnaissance des maladies professionnelles.

Recommandation n° 8 : Que le nouvel article 28.0.2 de la LATMP introduit par l'article 4 du projet de loi se lise ainsi : 28.0.2. Une maladie d'un travailleur et d'une travailleuse qui survient après que ces derniers ont subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.

La reconnaissance d'une lésion professionnelle demande la plupart du temps qu'un agent de la Commission évalue le dossier. Le *Rapport des expertes* a dénoncé des situations très problématiques quant au déroulement de cette analyse. La politique interne de la CNESST est reconnue comme étant désuète, ne respectant pas les enseignements des tribunaux, incite les agents d'indemnisation à demander des informations non pertinentes, en violation avec le besoin de preuve de prépondérance. Il est souligné que les normes et procédures criminelles ne sont pas appropriées pour les cas non criminels, comme c'est le cas pour le traitement des dossiers de lésions professionnelles. Face au constat de victimisation secondaire lors du traitement des réclamations, il est impératif que les personnes qui traitent les demandes d'indemnisation soient formées et spécialisées. Leur expertise devrait être évaluée selon les normes les plus récentes pour garantir leur efficacité et leur impact réel dans la protection des droits et l'intérêt des personnes victimes. Afin d'assurer que la CNESST agisse promptement et maintienne son action dans le temps pour corriger la situation, nous proposons que les fonctions de la Commission soient modifiées.

Recommandation n° 9 : Que l'article 167 de la LSST soit modifiée afin que la Commission soit responsable d'élaborer des politiques internes de fonctionnement correspondants aux enseignements des tribunaux et que les personnes devant les utiliser soient formées adéquatement, notamment en ce qui a trait aux traitements des demandes d'indemnisation reliées à de la violence à caractère sexuel.

Depuis son adoption en 1985, la LATMP prévoit une distinction pour l'indemnisation des personnes mineures et les personnes étudiantes, en limitant l'indemnité de remplacement du revenu auxquelles elles ont droit. Une telle distinction n'a pas lieu d'être. Elle ne tient pas compte de la réalité du temps de travail qui diffère selon les saisons et de l'augmentation du temps de travail des générations actuelles, en plus de rajouter une procédure judiciaire supplémentaire pour les personnes victimes qui doivent démontrer leur capacité de gain afin d'obtenir l'accès à une indemnité de remplacement du revenu qui est adéquate.

Afin que cesse la sous-indemnisation discriminatoire des travailleuses et travailleurs de moins de 18 ans et des personnes qui sont aux études, nous recommandons de modifier l'article 80 de la LATMP de la manière suivante :

Recommandation n° 10 : La FTQ recommande que l'article 8 du projet de loi prévoit une multiplication par 40 le taux général du salaire minimum afin de cesser la sous-indemnisation des personnes de moins de 18 ans et des personnes étudiantes.

Enfin, la question de la prescription doit être abordée. Les délais courts peuvent être irréalistes compte tenu des traumatismes que subissent souvent les victimes de violences à caractère sexuel, et ainsi priver les personnes des recours auxquels elles devraient avoir droit. C'est dans cette perspective que des changements ont été apportés en 2020 au *Code civil du Québec* (CCQ) pour que les recours soient imprescriptibles en matière d'agressions sexuelles. Les effets traumatiques persistent sur une période prolongée, conduisant souvent à un état post-traumatique, rendant ainsi les limites temporelles courtes inappropriées pour les dénonciations. La prescription a donc été éliminée dans le CCQ pour offrir aux victimes un cadre propice à leur rétablissement et à la quête de justice.

Cette mesure témoigne de la volonté du législateur québécois de mettre en place un cadre juridique qui reflète la complexité des situations vécues par les victimes d'agression sexuelle. En éliminant la contrainte temporelle pour déposer une plainte, le CCQ cherche à garantir que les personnes victimes aient la possibilité de révéler leur expérience à leur propre rythme, respectant ainsi la nécessité de traiter ces affaires avec une sensibilité particulière. Cette volonté du législateur devrait transparaître dans la reconnaissance des lésions professionnelles liées à des violences à caractère sexuel afin de ne pas pénaliser les personnes victimes et créer deux catégories de droit, où les personnes qui vivront de la violence à caractère sexuel à l'occasion de leur travail feront face à des délais plus courts.

En ce moment, le Tribunal administratif du travail (TAT) infirme régulièrement les décisions de la CNESST quant à l'admissibilité d'une demande déposée en dehors des délais prescrits, puisque les politiques internes de la CNESST sont plus restrictives que les enseignements des tribunaux, ce qui oblige les personnes à entamer une démarche juridique supplémentaire juste pour faire reconnaître la lésion professionnelle. Nous recommandons que la proposition du *Rapport des expertes* soit reprise et que l'article 352 de la LATMP soit modifié. En enlevant simplement le défaut de respecter les délais en matière de violences à caractère sexuel, on rend le recours pour la reconnaissance d'une lésion professionnelle plus équitable et on simplifie les critères juridiques pour une telle démarche.

Recommandation n° 11 : La FTQ propose de modifier l'article 352 de la LATMP de la manière suivante :

352. La Commission prolonge un délai que la présente loi accorde pour l'exercice d'un droit ou relève une personne des conséquences de son défaut de le respecter, lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard.

Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.

En ce qui concerne le caractère morcelé des voies de recours et de réparation pour les victimes de violences, qui sont réparties dans plusieurs lois et qui compliquent l'accès à la justice pour ces dernières, le *Rapport des expertes* recommandait notamment des solutions pour simplifier l'accès à la justice et pour déjudiciariser le processus dans la mesure du possible. La multiplication des voies de recours aggrave le fardeau administratif pour les victimes, et cette complexification risque de décourager certaines d'entre elles à poursuivre leurs démarches. Un des objectifs principaux du

projet de loi, selon la FTQ, devrait être la simplification des recours.

À cet égard, les expertes ont recommandé que la portée de l'article 123.16 de la LNT soit clarifiée dans le but de simplifier l'accès à la justice pour les victimes. À titre d'exemple, la notion de « période de lésion professionnelle » introduite par cet article a eu pour effet de complexifier de nombreux cas de harcèlement. Afin d'atteindre l'objectif de déjudiciarisation préconisé, cet article doit être simplifié dans son application, tout en conservant son objectif législatif, soit d'éviter que certaines victimes puissent recevoir une double indemnisation. La FTQ recommande, à l'instar des expertes³ que la LNT cesse de renvoyer à la notion de « période de la lésion professionnelle » pour référer plutôt à la notion de « période où une personne reçoit des indemnités de remplacement de revenu (IRR) en vertu de la LATMP », ce qui permet d'éliminer en partie la confusion dans l'interprétation de cet article.

De plus, la possibilité pour une victime d'être indemnisée pour les dommages moraux doit être permise, sauf pour la période où elle reçoit des IRR : la simple possibilité de réclamer des dommages punitifs, comme le propose le projet de loi, n'est pas suffisante puisqu'elle impose à la personne victime la responsabilité additionnelle de démontrer une atteinte intentionnelle de la part de l'employeur. Ce fardeau ne pourra en général être rencontré que lorsque l'employeur sera lui-même l'auteur du harcèlement. L'interdiction générale de réclamer des dommages moraux néglige par ailleurs tout l'effet qu'une victime peut subir du fait du harcèlement avant que celui-ci ne devienne une lésion professionnelle. La FTQ recommande donc de permettre aux victimes de réclamer à l'employeur des dommages moraux ainsi qu'une éventuelle perte salariale, tout en conservant le principe d'interdire la double indemnisation.

Recommandation n° 12 : Que l'article 123.16 soit remplacé par ce qui suit : Les paragraphes 2° et 4° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié reçoit l'indemnité de remplacement du revenu au sens de l'article 44 LATMP et le paragraphe 6° de l'article 123.15 ne s'applique pas pour une période au cours de laquelle le salarié reçoit l'assistance médicale au sens de l'article 189 de la LATMP.

Afin d'être en mesure de s'informer convenablement et d'exercer les recours appropriés à sa situation, compte tenu de la complexité de ces derniers, une victime de violences conjugales ou de violences à caractère sexuel doit disposer du temps d'arrêt convenable. De plus, la possibilité de se prévaloir d'une absence non rémunérée, dans les cas où la victime doit parfois faire face à des frais importants, n'est pas une solution appropriée. La FTQ estime que la LNT, qui ne garantit aux salariées que deux journées de congé rémunérées, est loin d'être satisfaisante à cet égard. La législation de plusieurs provinces canadiennes est par ailleurs beaucoup plus généreuse.

En conséquence, la FTQ recommande que la LNT soit amendée afin de prévoir que, lorsqu'une absence du travail est causée par une situation de violences conjugales ou de violences à caractère sexuel selon la définition proposée par le projet de loi, une salariée continue de recevoir son salaire pendant une période de dix jours. De plus, la LNT devrait prévoir qu'une telle salariée ne doit pas fournir de preuve documentaire, mais que les journées pourront être rémunérées sur simple

³ *Rapport des expertes*, recommandation 26

déclaration de sa part. Comme il a été souligné, le fardeau administratif auquel doit faire face une victime de violences est considérable et ne doit pas être alourdi davantage.

Recommandation n° 13 : Que l'article 79.7 de la LNT soit amendé afin de prévoir qu'en cas d'absence à la suite d'une situation de violence conjugale ou de violences à caractère sexuel au sens la LSST, ce sont les dix premières journées prises annuellement qui sont rémunérées, sans égard à la durée du service continu.

Que la LNT soit amendée afin de prévoir que l'employeur ne puisse exiger une justification de nature documentaire afin de rémunérer ces journées d'absence.

L'accès à une représentation

Malheureusement, le gouvernement du Québec n'a pas jugé bon d'offrir l'accès à la représentation gratuite aux travailleuses et travailleurs victimes de violences à caractère sexuel pour tous les recours possibles. Des distinctions importantes demeurent selon les critères suivants : que la plainte se fasse au niveau de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), selon la LNT ou encore pour une réclamation de lésion professionnelle au niveau de la LATMP. Pour la FTQ, il y a des situations où les personnes victimes sont particulièrement vulnérables et qui exigent l'accès à une représentation gratuite. Une telle pratique est recommandée par les deux rapports que le gouvernement a obtenus sur le sujet. Nous demandons un minimum de cohérence pour mieux soutenir les personnes victimes de violences à caractère sexuel dans le cadre de leur travail. Surtout que, malgré le présent projet de loi, force est de constater qu'il ne sera pas plus simple pour les personnes de s'y retrouver dans les dédales juridiques du droit du travail applicable.

Lorsqu'une personne fait une réclamation pour obtenir l'indemnisation d'une lésion professionnelle, son dossier médical devient alors accessible à une multitude de personnes qui interviennent dans le traitement de la réclamation. Bien que la LATMP prévoit un encadrement dans l'accès au dossier médical, dans les faits, ces restrictions sont peu respectées, surtout lorsque le dossier se judiciaire. Nous sommes donc en accord avec une restriction plus grande, mais il est peu probable que les dossiers soient traités avec plus de déférence selon l'écriture proposée dans le présent projet de loi. Alors qu'en moyenne l'indemnisation des dossiers de violences à caractère sexuel a un coût de 25 000 \$ pour la CNESST, l'amende proposée, entre 1 000 \$ et 5 000 \$, demeure trop peu significative pour avoir un effet dissuasif, d'autant plus que le processus d'émission des amendes est nébuleux⁴ et que la CNESST rend rarement des décisions avec des amendes. Dans la pratique, le non-respect de la confidentialité du dossier médical ne sera connu que lors des procédures judiciaires, à un moment où la personne victime est déjà dans un état de vulnérabilité. Alors que la grande majorité des personnes n'ont pas accès à une représentation gratuite lors de la judiciarisation d'un dossier de lésion professionnelle, cela laisse les victimes sans réel recours et

⁴ La FTQ se questionne notamment sur qui aura la responsabilité de vérifier le respect de la confidentialité du dossier médical et de donner les contraventions.

vulnérables lors des procédures judiciaires alors que leur vie antérieure et tous les détails médicaux privés seront scrutés publiquement. Dans le *Rapport Rebâtir la confiance*, il est recommandé d'octroyer à toute personne victime le droit d'être représentée gratuitement par un avocat lorsque l'accusé souhaite déposer une preuve relative à son passé sexuel ou accéder à un de ses dossiers privés en mains tierces, et ce, dans le but de mieux soutenir les personnes victimes. Dans le même ordre d'esprit, la FTQ recommande que la CNESST offre aux personnes victimes la représentation par un organisme externe indépendant lorsque l'employeur demande d'avoir accès à ses dossiers médicaux. Une telle mesure permettrait à la personne victime d'être mieux soutenue dans les démarches et non pas abandonnée à elle-même lorsque l'employeur et ses avocats attaqueront son passé médical, autant physique que psychologique.

Recommandation n° 14 : Que l'article 38 de la LATMP soit bonifié afin que dans les cas d'une réclamation découlant de violences à caractère sexuel, la Commission offre la représentation par un organisme externe indépendant aux personnes qui ne sont pas déjà représentées lorsque l'employeur exerce son droit prévu à cet article.

Les employeurs ont un intérêt particulier à contester les lésions professionnelles afin d'éviter d'être imputés pour celles-ci, ce qui incidemment fait augmenter leur cotisation à la CNESST. En 2018, 60 % des demandes de révision administrative provenaient des employeurs⁵. La modification proposée à l'article 327 de la LATMP afin de modifier l'imputation des employeurs et de l'appliquer à l'ensemble du groupe est donc bénéfique étant donné qu'elle diminue l'intérêt de l'employeur à contester. Cependant, l'exclusion des employeurs et des personnes dirigeantes qui sont responsables de la violence à caractère sexuel de cette modification risque de nuire aux personnes victimes. Alors que cette dernière se retrouve déjà dans une situation de vulnérabilité supplémentaire, car l'auteur de la violence à caractère sexuel est l'un de ses supérieurs hiérarchiques, les personnes victimes devraient également faire face à une judiciarisation accrue de leur dossier attendu que l'employeur aura tout intérêt à ne pas faire augmenter sa cotisation auprès de la CNESST. La FTQ rappelle que selon le *Rapport des expertes*, cette situation n'est pas anecdotique vu que les employeurs ou les gestionnaires sont les auteurs de violences à caractère sexuel dans 25 % des cas⁶. La FTQ recommande en conséquence d'imputer aux employeurs de toutes les unités les coûts d'une lésion résultant d'une violence à caractère sexuel, même dans les cas où elle a été commise par l'employeur ou un de ses dirigeants.

Toutefois, la FTQ partage la volonté du législateur de tenir imputables les employeurs qui sont auteurs et responsables de ces violences. Considérant que les personnes victimes se retrouvent dans une situation particulièrement vulnérable et défavorable dans une telle situation, la FTQ propose que dans les situations où les employeurs ou leurs gestionnaires sont les auteurs des

⁵ IRIS, *La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec*, Rapport de recherche, mars 2020, p. 38, [En ligne] [https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/CNESST_WEB.pdf].

⁶ RACHEL COX, UQAM, DALIA GESUALDI-FECTEAU, UNIV. DE MONTRÉAL, ANNE-MARIE LAFLAMME, UNIV. LAVAL, *Rapport METTRE FIN AU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL : SE DONNER LES MOYENS POUR AGIR*, 10 mars 2023, [En ligne] [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf].

violences, et que l'employeur conteste l'admissibilité d'une lésion, qu'il soit imputé des frais de la représentation de la personne victime par un organisme externe indépendant, qui devra alors être offerte par la Commission à la personne victime. Ainsi, la victime sera mieux soutenue pour faire valoir ses droits, et les employeurs seront imputables de leur décision de contester l'admissibilité d'une lésion. Le projet de loi répondrait ainsi davantage à l'objectif de déjudiciarisation des lésions professionnelles résultant de la violence à caractère sexuel. La FTQ note par ailleurs que le Québec demeure la seule province canadienne où les victimes d'accidents du travail ne peuvent bénéficier d'un service de représentation⁷.

Recommandation n° 15 : La FTQ recommande donc de retirer l'article 13 du projet de loi et que l'article 12 qui prévoit l'ajout d'un dernier alinéa à l'article 327 de la LATMP se lise ainsi : Lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur du travailleur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale ou l'un des représentants de l'employeur dans ses relations avec les travailleuses et travailleurs, la Commission doit, dans le cas d'un litige portant sur l'admissibilité de la lésion, offrir la représentation par un organisme externe indépendant au travailleur qui n'est pas déjà représenté. Les coûts engendrés par cette représentation sont imputés à l'employeur.

Les jeunes travailleuses et travailleurs, en raison de leur vulnérabilité accrue, sont particulièrement susceptibles d'être victimes de ces formes d'abus, comme le mentionnent les auteures du *Rapport des expertes*. Ces situations peuvent non seulement compromettre le développement de ces jeunes personnes, mais aussi créer des traumatismes durables. Les effets néfastes peuvent se manifester sous la forme de problèmes de santé mentale, tels que le stress post-traumatique, la dépression et l'anxiété. De plus, ces violences risquent d'entraîner des répercussions sur leur vie sociale, éducative et professionnelle à long terme. L'offre de représentation pour les personnes mineures impliquées dans des procédures liées aux violences à caractère sexuel présentes à la LNT et à la CDPDJ doit être étendue au cas de réclamation pour lésion professionnelle, assurant un meilleur soutien pour les personnes victimes et une meilleure égalité entre les parties.

Recommandation n° 16 : Que la LATMP prévoit que la Commission offre la représentation par un organisme externe indépendant aux personnes mineures qui ne sont pas déjà représentées dans le cas d'une réclamation pour une lésion professionnelle liée à de la violence à caractère sexuel, et ce, dans toutes les étapes du cheminement de la lésion professionnelle.

⁷ DALIA GESUALDI-FECTEAU ET MAXINE VISOTZKY-CHARLEBOIS, *L'accompagnement et la représentation des personnes accidentées ou malades du travail: Quel accès? Quelle justice?* Janvier 2021, [En ligne] [<https://chantier18adaj.openum.ca/files/sites/125/2021/01/Rapport-accompagnement-et-representation-PAMT-janvier-2021-1.pdf>]

Les dispositions particulières

Dans le domaine juridique, l'importance du pardon et de la réhabilitation est au cœur de la mise en œuvre d'une justice équilibrée. Le pardon, en tant que concept, offre la possibilité de restaurer les relations et de favoriser la résolution des litiges par le biais de mécanismes alternatifs de règlement des différends. Les clauses que l'on qualifie d'amnisties dans les conventions collectives ont pour but premier de répondre à cet objectif de réhabilitation et de pardon dans le cadre du travail. En limitant le temps pour lequel une mesure disciplinaire peut demeurer au dossier d'un travailleur ou d'une travailleuse, la convention collective prévoit que la personne est réhabilitée après un certain temps aux yeux de l'employeur même si elle a commis une faute par le passé. C'est le principe sous-jacent de ces articles négociés entre les parties dans les conventions collectives. En aucun cas, ces articles n'ont pour objectif d'empêcher un employeur de sanctionner justement une personne qui commet une violence à caractère sexuel, en camouflant des comportements et en les excluant de la prise en compte d'éléments de preuve lors d'une mesure disciplinaire, ce qui contreviendrait à l'article 93 de la LNT. En effet, la Cour d'appel a clairement établi que les dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique, qui inclut les violences à caractère sexuel, sont d'ordre public et ne peuvent pas être amoindries par les conventions collectives. Les tribunaux ont d'ailleurs régulièrement soutenu le maintien de mesures disciplinaires, incluant le congédiement, en matière de violences à caractère sexuel, même lorsque des mesures disciplinaires ont été retirées d'un dossier dans le contexte d'une clause d'amnistie⁸.

Les articles que l'on qualifie d'amnisties n'empêchent donc pas les employeurs d'intervenir pour régler une situation de violences à caractère sexuel. Ce qui est réellement problématique c'est la présence de sanction non proportionnelle à la gravité de l'acte commis. Comme le mentionne le *Rapport des expertes*, il est encore fréquent que les employeurs, les gestionnaires et les arbitres banalisent les actes de violences à caractère sexuel. « En fait, le harcèlement sexuel est l'exemple paradigmatique d'un comportement prohibé par la loi, mais toléré sur le plan social⁹. » L'enjeu ici n'est donc pas la clause d'amnistie, mais bien la banalisation des violences à caractère sexuel par les employeurs.

Il faut modifier ce paradigme et confirmer aux employeurs leurs obligations d'intervention en cas de violences à caractère sexuel. C'est pourquoi si ces articles d'amnisties ont parfois servi d'écran de fumée en permettant à certains employeurs de feindre être dans l'incapacité d'intervenir, la FTQ est d'accord qu'il faut remettre les pendules à l'heure, mais aussi intervenir sans affaiblir le principe de réhabilitation.

Pour la FTQ, il est essentiel que les milieux de travail améliorent leur culture et l'environnement

⁸ Voir les décisions suivantes :

CENTRE DE RÉADAPTATION EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE DU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN (CRDI) c. Fortier, 2014 QCCA 1581 (CanLII),

FORTIER c. CENTRE DE RÉADAPTATION EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN, 2015 CanLII 17222 (QC SAT)

UNIFOR, SECTION LOCALE 720 c. GESTION DE LA SOUVENANCE INC. 2022 CanLII 108576 (QC SAT)

⁹ *Rapport des expertes*, p. 157

dans lequel les personnes évoluent afin de minimiser les risques de violences à caractère sexuel. Pour ce faire, il faut un leadership assumé des employeurs et l'éducation des travailleuses et travailleurs. Ce que l'article 20 du projet de loi risque de mettre en péril en ne reconnaissant pas la complexité des êtres humains et la possibilité de changement, en ne permettant pas de prendre en compte les différents degrés de fautes et les apprentissages possibles pour améliorer les milieux de travail. La définition pouvant porter au maintien permanent de la faute dans le dossier de la personne salariée est beaucoup trop large et le ministre du Travail va produire un effet inverse à ce qui est recherché : c'est-à-dire l'augmentation de la judiciarisation et l'allongement des délais d'arbitrage. Les personnes mises en cause auront beaucoup plus d'intérêt à contester les mesures disciplinaires si celles-ci sont permanentes, et les personnes ayant dénoncé la situation devront se présenter devant les arbitres pour décrire la situation qu'elles ont vécue afin de déterminer si la mesure disciplinaire est adéquate.

Afin de mieux répondre aux objectifs du projet de loi, la FTQ recommande de restreindre l'article 97.1 proposé seulement aux actes de violences à caractère sexuel et de limiter sa portée temporelle.

Recommandation n° 17 : Que l'article 20 du projet de loi soit modifié afin que le nouvel article 97.1 de la LNT se lise comme suit :

DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

97.1. Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison de la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une inconduite relative à cette forme de violence ayant donné lieu à l'imposition d'une mesure disciplinaire à cette personne dans les deux années précédentes.

Décloisonner la prévention et la réparation

Afin de mieux intervenir dans nos milieux de travail, il est important de connaître le portrait de la situation. Dans les établissements de plus de 20 travailleuses et travailleurs, le comité de santé et de sécurité doit être informé des situations de violences à caractère sexuel. Malheureusement, la pratique actuelle tend plutôt à cacher les situations, soit pour maintenir la réputation de l'employeur ou soit à la demande de la personne victime qui désire également rester anonyme. La FTQ comprend le besoin des personnes victimes de garder l'anonymat et d'être en contrôle du processus qui leur permet de surmonter la situation au mieux. Les garanties de confidentialité qui existent lors d'entente entre les parties doivent exister pour protéger les personnes victimes si elles l'exigent. Toutefois, cette confidentialité ne doit pas compromettre la prise d'action afin d'améliorer la prévention dans le milieu de travail.

La FTQ recommande que les ententes entre les parties contiennent obligatoirement des mesures de prévention qui auront été approuvées par la personne représentante en santé et sécurité ou par

l'agent de liaison. Cette dernière sera alors au fait de la situation et en mesure d'assurer une rétroaction auprès des instances pertinentes, dans le but de vérifier que les mesures de prévention sont bien appliquées dans le milieu de travail et que celui-ci retire des enseignements de chaque situation de violence.

Recommandation n° 18 : La FTQ propose de modifier l'article 25 du projet de loi afin que le règlement qui intervient entre les parties concernées contienne l'identification des risques et les mesures nécessaires à la prévention, même lorsque la victime n'est plus à l'emploi. L'identification des risques et les mesures de prévention doivent être transmises au comité de santé et de sécurité ou à l'agent de liaison, tout en respectant la confidentialité, si elle est exigée de la personne victime.

Conclusion

La prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel dans les milieux de travail sont des enjeux cruciaux pour garantir des environnements professionnels sûrs et respectueux. Le projet de loi n° 42 ne couvre pas l'ensemble des modifications nécessaires pour assurer une réelle avancée dans la prise en charge de ces risques par les milieux de travail et faciliter la démarche des personnes victimes. Les recommandations contenues dans ce mémoire ont pour objectif de corriger les plus grosses lacunes, sans pour autant être parfaites. Nous souhaitons que le gouvernement maintienne ses efforts pour améliorer la situation.

AL/JON/GL/mk
Sepb-574
17/01/2024

Liste des recommandations

Recommandation n°1

Que l'article 18 du projet de loi soit modifié afin que la politique pour prévenir le harcèlement psychologique fasse partie intégrante des conventions collectives, ainsi qu'au programme de prévention ou au plan d'action.

Recommandation n°2

Que le projet de loi no 42 soit modifié afin que le règlement prévu à l'article 34, tienne compte de la réalité des personnes plus à risques de subir des violences à caractère sexuel et afin de prévoir, pour l'adoption de ce règlement, un délai maximal d'adoption par la CNESST de deux ans après la sanction du projet de loi no 42, sans quoi le règlement sera adopté par le gouvernement.

Recommandation n°3

Il est recommandé que l'article 123 de la LSST tel que modifié par la LMRSST, soit de nouveau modifié afin d'introduire les termes « d'un risque en matière de violences à caractère sexuel » après le terme, « constate ».

Recommandation n°4

Que la LSST soit modifiée à l'article 167 en ajoutant la fonction suivante pour la Commission : Assurer le respect des lois et règlements qui sont sous son autorité avec un nombre suffisant d'inspecteurs et d'inspectrices formés adéquatement.

Recommandation n°5

Que la LSST soit modifiée en ajoutant le paragraphe suivant à l'article 180 : 8° exiger la tenue, par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience ou les qualités requises que précise les personnes inspectrices, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel.

Recommandation n°6

Qu'une Division en matière de violences à caractère sexuel au TAT soit créée au sein de la LITAT, et que les juges nommés pour siéger à cette Division soient formés sur une base continue dans ces matières.

Recommandation n°7

Que les termes « aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé. » Soient retirés du nouvel article 28.0.1 de la LATMP, prévu à l'article 4 du projet de loi.

Recommandation n°8

Que le nouvel article 28.0.2 de la LATMP introduit par l'article 4 du projet de loi se lise ainsi : 28.0.2. Une maladie d'un travailleur et d'une travailleuse qui survient après que ces derniers ont subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.

Recommandation n°9

Que l'article 167 de la LSST soit modifiée afin que la Commission soit responsable d'élaborer des politiques internes de fonctionnement correspondants aux enseignements des tribunaux et que les personnes devant les utiliser soient formées adéquatement, notamment en ce qui a trait aux traitements des demandes d'indemnisation reliées à de la violence à caractère sexuel.

Recommandation n°10

La FTQ recommande que l'article 8 du projet de loi prévoit une multiplication par 40 le taux général du salaire minimum afin de cesser la sous-indemnisation des personnes de moins de 18 ans et des personnes étudiantes.

Recommandation n°11

La FTQ propose de modifier l'article 352 de la LATMP de la manière suivante :

352. La Commission prolonge un délai que la présente loi accorde pour l'exercice d'un droit ou relève une personne des conséquences de son défaut de le respecter, lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard.

Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.

Recommandation n°12

Que l'article 123.16 soit remplacé par ce qui suit : Les paragraphes 2° et 4° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié reçoit l'indemnité de remplacement du revenu au sens de l'article 44 LATMP et le paragraphe 6° de l'article 123.15 ne s'applique pas pour une période au cours de laquelle le salarié reçoit l'assistance médicale au sens de l'article 189 de la LATMP.

Recommandation n°13

Que l'article 79.7 de la LNT soit amendé afin de prévoir qu'en cas d'absence à la suite d'une situation de violence conjugale ou de violences à caractère sexuel au sens la LSST, ce sont les dix premières journées prises annuellement qui sont rémunérées, sans égard à la durée du service continu.

Que la LNT soit amendée afin de prévoir que l'employeur ne puisse exiger une justification de nature documentaire afin de rémunérer ces journées d'absence.

Recommandation n°14

Que l'article 38 de la LATMP soit bonifié afin que dans les cas d'une réclamation découlant de violences à caractère sexuel, la Commission offre la représentation par un organisme externe indépendant aux personnes qui ne sont pas déjà représentées lorsque l'employeur exerce son droit prévu à cet article.

Recommandation n°15

La FTQ recommande donc de retirer l'article 13 du projet de loi et que l'article 12 qui prévoit l'ajout d'un dernier alinéa à l'article 327 de la LATMP se lise ainsi :

Lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur du travailleur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale ou l'un des représentants de l'employeur dans ses relations avec les travailleuses et travailleurs, la Commission doit, dans le cas d'un litige portant sur l'admissibilité de la lésion, offrir la représentation par un organisme externe indépendant au travailleur qui n'est pas déjà représenté. Les coûts engendrés par cette représentation sont imputés à l'employeur.

Recommandation n° 16

Que la LATMP prévoit que la Commission offre la représentation par un organisme externe indépendant aux personnes mineures qui ne sont pas déjà représentées dans le cas d'une réclamation pour une lésion professionnelle liée à de la violence à caractère sexuel, et ce, dans toutes les étapes du cheminement de la lésion professionnelle.

Recommandation n° 17

Que l'Article 20 du projet de loi soit modifié afin que le nouvel article 97.1 de la LNT se lise comme suit :

DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

97.1. Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison de la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une inconduite relative à cette forme de violence ayant donné lieu à l'imposition d'une mesure disciplinaire à cette personne dans les deux années précédentes.

Recommandation n° 18

La FTQ propose de modifier l'article 25 du projet de loi afin que le règlement qui intervient entre les parties concernées contienne l'identification des risques et les mesures nécessaires à la prévention, même lorsque la victime n'est plus à l'emploi. L'identification des risques et les mesures de prévention doivent être transmises au comité de santé et de sécurité ou à l'agent de liaison, tout en respectant la confidentialité, si elle est exigée de la personne victime.