



Fédération des chambres  
de commerce du Québec

# Mémoire portant 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

*11 recommandations pour assurer que les lieux de travail  
soient des espaces sains, respectueux et sécuritaires*

*Date : 30 janvier 2024*



## Table des matières

Introduction.....	2
1. La violence à caractère sexuel.....	3
2. La notion de présomption et du lieu de travail.....	4
2.1. La notion de présomption.....	4
2.2. L'importance de l'utilisation des diagnostics reconnus.....	6
2.3. Le lieu du travail.....	6
3. L'accès au dossier médical.....	7
4. L'inquiétude de la surindemnisation.....	8
5. Délai de réclamation.....	10
6. La question de l'imputation du coût des prestations pour les travailleurs victimes de violence à caractère sexuel.....	10
7. Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.....	11
Conclusion.....	13
Liste des recommandations.....	15



## Introduction

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a pour mission d'appuyer le développement des entreprises de l'ensemble des secteurs économiques du Québec et des régions. Grâce à son vaste réseau de près de 120 chambres de commerce et plus de 1 000 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 45 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

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*, présente de nouvelles mesures afin d'assurer que les lieux de travail soient des espaces sains, respectueux et sécuritaires pour l'ensemble des travailleurs. À cet égard, la FCCQ soutient la volonté du gouvernement de prévenir ainsi que combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. Certains éléments, dont la proposition de l'abolition de la clause d'amnistie, sont salués par le milieu patronal. Cependant, d'autres propositions de modifications aux différentes lois soulèvent des questionnements.

Tout en considérant la sensibilité ainsi que la grande attention avec laquelle nous devons traiter le sujet, la FCCQ souhaite proposer des améliorations importantes afin que le futur texte législatif protège les victimes sans pour autant limiter la capacité des employeurs à exercer leurs droits. Certaines des propositions du projet de loi n° 42, dont la définition de violence à caractère sexuel, la présomption, l'accès au dossier médical, l'indemnisation, ainsi que la question de l'imputation du coût de prestation, nécessitent de plus grandes réflexions ainsi que des précisions.

Il est important de mentionner que les entreprises sont soucieuses d'assurer que les lieux du travail soient des espaces sécuritaires, sains et respectueux. La FCCQ a effectué un sondage auprès de ses membres au cours des dernières semaines avec son outil l'Observatoire. Il en est ressorti que plus de 40 % des répondants ont indiqué avoir déjà pris des initiatives allant au-delà des obligations prévues par la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST), comme la tenue d'activités de sensibilisation ou l'offre d'un service d'aide psychologique.<sup>1</sup> Cette nouvelle donnée, témoigne de la volonté des employeurs à s'assurer du bien-être de leurs travailleurs.

C'est d'ailleurs sur le principe de respect pour les victimes et sur l'importance d'assurer une simplification procédurale ainsi qu'administrative que la FCCQ propose au gouvernement de revoir certaines des suggestions de modifications du projet de loi n° 42. Les recommandations présentées dans ce mémoire ont été réfléchies pour faciliter l'intégration de ces changements dans les entreprises et également afin d'assurer le bien-être des travailleurs victimes de violence à caractère sexuel et/ou de harcèlement psychologique.

---

<sup>1</sup> Sondage FCCQ Observatoire, *Harcèlement psychologique et violence à caractère sexuel en milieu de travail*, réalisé en janvier 2024.

## 1. La violence à caractère sexuel

Présentée pour la première fois dans la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) en octobre 2021, la notion de violence à caractère sexuel avait été intégrée aux démarches de prévention des employeurs.<sup>2</sup> Cependant, la LMRSST n'a pas inclus de définition de l'expression de violence à caractère sexuel. L'intention de la LMRSST était d'inciter les employeurs à effectuer de la sensibilisation, de la prévention, et de prendre en charge de façon générale les risques psychosociaux dans leur milieu de travail.

Le projet de loi n° 42 apporte des précisions quant à la définition de l'expression « violence à caractère sexuel ». Présentée à l'article 33 du projet de loi n° 42 et modifiant l'article 1 de la LSST, la nouvelle définition se lit comme suit :

*1. « violence à caractère sexuel » : toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »<sup>3</sup>*

Cette définition, que certains pourraient qualifier d'omnibus, fait fi des niveaux de gravité objective des comportements, des actions ou des inconduites. Selon la définition proposée dans le projet de loi, un propos déplacé mentionné une seule fois pourrait être défini légalement comme de la violence à caractère sexuel et de la même gravité qu'une agression physique. Cela ouvrirait la porte à une multiplication des recours et une plus grande judiciarisation plutôt qu'une prise en charge par le milieu de travail.

Pour la FCCQ et ses membres, cette proposition de caractérisation de violence à caractère sexuel soulève plusieurs inquiétudes. Par conséquent, nous estimons qu'il est préférable de revoir son interprétation afin d'éviter une mécompréhension de la définition et de sa portée.

Bien que nous soyons d'accord que toute forme de violence sexuelle en milieu de travail se doit d'être prise en charge, nous estimons que certaines formulations utilisées dans la définition couvrent un spectre trop large. Les membres de la FCCQ ont indiqué que l'emploi des formulations « ou toute autre conduite », « à une seule occasion » et également l'énumération des exemples, devrait être retiré.

À première vue, nous convenons qu'une définition très large peut avoir des avantages. Cependant, lorsque prise dans un contexte légal et de son application éventuelle, il nous semblerait plus simple pour tous d'apporter des précisions. Par exemple, il nous semblerait légitime et à propos que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) instaure une tolérance zéro envers la prévention des violences à caractère sexuel sur les lieux de travail. Une telle décision impliquerait que la survenance de la moindre situation s'apparentant à des violences à caractère sexuel dans un milieu de travail ouvrirait la porte à l'émission automatique d'un avis de dérogation et de l'émission d'une amende, sans considération de la réelle prise en charge et réaction de l'employeur. Certains cas nécessiteraient une telle politique, mais il se pourrait que cela ne soit pas le cas lors d'un propos inadéquat survenu à une seule

<sup>2</sup> Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27, Section VII, Maladies, Conditions particulières

<sup>3</sup> 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*, art. 33.

occasion et pris en charge par l'employeur. De plus, pris dans un contexte d'admissibilité, une définition permettant la reconnaissance de différents niveaux de gravité permettrait une plus grande adhésion à l'application éventuelle d'une présomption.

Par conséquent, la FCCQ propose de remplacer la définition présentée à l'article 33 du projet de loi n° 42, qui modifie l'article 1 de LSST, par la formulation suivante : « Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »

**Recommandation 1 :** Remplacer la définition présentée à l'article 33 du projet de loi n° 42, qui modifie l'article 1 de LSST, par la formulation suivante : « Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »

## 2. La notion de présomption et du lieu de travail

### 2.1. La notion de présomption

Selon le Tribunal administratif du travail, la présomption peut être interprétée comme suit : « La présomption permet de présumer un lien de causalité entre la blessure et le travail effectué. Si la présomption s'applique, le travailleur n'a donc pas à faire la preuve d'un événement imprévu et soudain ni d'une relation entre la blessure et son travail. »<sup>4</sup> Il reviendra à l'employeur de renverser la présomption.

Dans le cas de lésions psychologiques, certains éléments demeurent vagues et l'application de la présomption comporte certaines nuances et exceptions. Au cours des dernières années, le Québec a connu une avancée concernant les enjeux de santé mentales dans les milieux de travail. Ces enjeux sont à présent considérés comme étant parmi les principales préoccupations des employeurs ainsi que du gouvernement.<sup>5</sup>

D'ailleurs, c'est au Québec que le régime de santé et sécurité indemnise le plus grand nombre de lésions psychologiques au Canada. Les autres juridictions ont tour à tour ajusté leur législation afin d'encadrer l'indemnisation des lésions psychologiques, généralement, à l'instar de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail, en créant notamment une présomption pour les stress post-traumatiques pour les premiers répondants. C'est seulement à la suite de la modernisation du régime que le diagnostic de trouble de stress post-traumatique pour les professionnels apparentés aux tâches de « premiers répondants » a été ajouté à la liste des présomptions reconnues. Pour que la réclamation du travailleur soit admissible, le travail doit « impliquer une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence

<sup>4</sup> Gouvernement du Québec, *Interprétation, Présomption est un moyen de preuve*, Tribunal administratif du travail, (Disponible en ligne) : <https://topo.tat.gouv.qc.ca/latmp/i-la-notion-de-lesion-professionnelle/28-blessure-presumee-lesion-professionnelle/interpretation.html#:~:text=La%20pr%C3%A9somption%20permet%20de%20pr%C3%A9sumer,la%20blessure%20et%20son%20travail>.

<sup>5</sup> Ministère de l'emploi et Solidarité sociale, *Santé psychologique : le ministre Jean Boulet annonce un investissement de près de 1,5M\$ pour des mesures de soutien des travailleurs autonomes*, publié le 13 janvier 2021, (en ligne) : <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/sante-psychologique-le-ministre-jean-boulet-annonce-un-investissement-de-pres-de-15-m-pour-des-mesures-de-soutien-des-travailleurs-autonomes>

sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective, laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles. »<sup>6</sup>

Comme mentionné précédemment, la notion de violence sexuelle, ou encore la proposition de définition de violence à caractère sexuel tel que présenté dans le projet de loi soulèvent plusieurs inquiétudes pour les employeurs quant à l'ajout de nouvelles présomptions.

L'article 4 du projet de loi n° 42, qui introduit deux nouveaux paragraphes à l'article 28 de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles* (LATMP), stipule que :

**28.0.1.** *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 aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé.*

**28.0.2.** *Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.*<sup>7</sup>

Les travaux ayant entouré l'adoption de la LMRSSST ont mis en lumière l'importance que l'ajout d'une présomption soit fait à la lumière d'une analyse scientifique, qu'elle bénéficie d'une évaluation des critères de niveau et de durée d'exposition et qu'elle fasse un lien avec des diagnostics usuels survenant de de telles circonstances. Pour ce faire, la LMRSSST a prévu la mise en place d'un comité scientifique sur les maladies professionnelles, dont le début des travaux est imminent.

Par ce fait et à la lumière des consensus intervenus au sein de la société civile et en respect des décisions prises par le législateur lors de l'adoption de la LMRSSST, il nous apparaît plus sage de demander au comité scientifique sur les maladies professionnelles d'émettre des recommandations quant à l'adoption d'une présomption, mais également des modalités dans lesquelles celle-ci s'appliquerait.<sup>8</sup>

**Recommandation 2 :** Permettre au Comité scientifique sur les maladies professionnelles de produire une analyse et déterminer le cadre dans lequel la présomption serait applicable pour les travailleurs victimes de violence à caractère sexuel.

<sup>6</sup> Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27, Section VII, Maladies, Conditions particulières.

<sup>7</sup> 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*, art. 4.

<sup>8</sup> Gouvernement du Québec, *Loi modernisation le régime de santé et de sécurité du travail, Pour garantir aux travailleuses et aux travailleurs du Québec un régime de santé et de sécurité du travail moderne*, (en ligne) :

[https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/SST/Feuillet\\_PL-SST\\_Loi59.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/SST/Feuillet_PL-SST_Loi59.pdf)

## 2.2. L'importance de l'utilisation des diagnostics reconnus

Comme nous l'avons mentionné, les diagnostics des lésions psychologiques sont souvent complexes. Et pourtant, il existe une référence scientifique internationale en la matière, soit le manuel de Diagnostic et statistique des troubles mentaux (DSM) publié par l'association américaine de psychiatrie, qui permettrait aux médecins d'établir un diagnostic reconnu et en lien avec la lésion.<sup>9</sup> Le recours à ce guide a d'ailleurs fait l'objet d'un consensus au sein du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), mais n'a pas été retenu lors des consultations sur la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail.<sup>10</sup>

Les lésions psychologiques sont parmi les plus contestées au Bureau d'évaluation médicale (BEM) en raison de la méconnaissance générale de l'ensemble des acteurs des diagnostics en lien avec les lésions psychologiques. La CNESST et le BEM peinent à trouver suffisamment de psychiatres afin de traiter ces demandes. Il faut actuellement près de deux ans afin de pouvoir faire effectuer un arbitrage médical en matière de lésion psychologique. Il s'agit d'une situation intenable et au désavantage de toutes les parties. Il y a lieu de redonner confiance aux parties quant au processus menant à la gestion des réclamations et de réduire le nombre de contestations. Pour la FCCQ, cela passe inévitablement par de meilleurs diagnostics.

Considérant que les diagnostics de stress post-traumatique ainsi que de troubles psychologiques résultant de violence à caractère sexuel entraîneront, dans certaines circonstances, l'application de la présomption, il est d'autant plus important de prévoir que ces diagnostics soient posés selon les critères du DSM.

**Recommandation 3 :** Obliger l'utilisation des méthodes et l'identification des lésions psychologiques en respect avec le *manuel de Diagnostic et statistique des troubles mentaux* (DSM) de l'Association américaine de psychiatrie en matière de lésions psychologique.

## 2.3. Le lieu du travail

La notion du lieu du travail est, depuis quelques années, largement débattue. Depuis la pandémie de Covid-19, de nombreuses entreprises québécoises ont établi des politiques de travail à distance ou encore en mode hybride (soit en alternance télétravail et en personne sur le lieu physique de l'emploi). De plus, le législateur est venu préciser dans la LMRSST que désormais, le lieu de résidence d'un travailleur en télétravail est considéré être un lieu de travail.

L'article 4 du projet de loi n° 42 apporte une précision à la notion de lieu de travail. La proposition de modification apportée à l'article 28.0.1 de la LATMP réutilise l'expression « à l'occasion de son travail ». <sup>11</sup>

<sup>9</sup> American Psychiatric Association, *DMS-5 Manuel Diagnostique et statistique des troubles mentaux*, publié en 2015 (en ligne) : <https://psychclinics.files.wordpress.com/2020/03/dsm-5-manuel-diagnostique-et-statistique-des-troubles-mentaux.pdf>

<sup>10</sup> Fédération des chambres de commerce du Québec, *Projet de loi n° 59, Loi visant à moderniser le régime de santé et de sécurité du travail*, publié le 19 janvier 2021 (en ligne) : <https://www1.fccq.ca/wp-content/uploads/2021/01/Memoire-FCCQ-PL-59.pdf>

<sup>11</sup> 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*, art. 4.

Pour les employeurs, l'utilisation de ce libellé est préoccupante. La formulation suggérée par le projet de loi à une vaste portée alors que dans les faits, l'employeur ne peut qu'assurer un environnement de travail sain, sécuritaire et respectueux, seulement lorsqu'il s'agit d'interactions entre collègues, clients, fournisseurs et gestionnaires. Une agression commise par un conjoint ou un voisin, donc sans lien avec le travail, devrait être considérée en premier lieu comme un acte criminel au sens du Code criminel, et non pas sous l'angle d'une lésion professionnelle.<sup>12</sup> L'intention n'étant évidemment pas d'offrir une moins bonne protection ou une moins bonne indemnisation aux victimes, mais de s'assurer que ce soit le bon régime d'indemnisation qui intervienne au bon moment. Il ne faudrait pas succomber à la tentation de pallier aux éventuels défauts du régime d'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) par un plus grand recours au régime d'indemnisation prévu à la LATMP. Chacun des régimes a sa mission et sa raison d'être.

D'ailleurs, selon un coup de sonde réalisé en janvier 2024 auprès de la communauté d'affaires via l'Observatoire FCCQ, 65 % des répondants ont indiqué que les victimes de violence à caractère sexuel en contexte de télétravail doivent être indemnisées par la CNESST, seulement dans la mesure où il existe un lien causal entre l'agression et le travail. Par conséquent, la FCCQ recommande au gouvernement de préciser clairement dans la définition de lieu de travail que le mis en cause, ait un lien direct avec l'emploi de la victime et que le ou les gestes ayant donné lieu à la lésion aient été commis dans le cadre du travail.

**Recommandation 4 :** La FCCQ recommande au gouvernement de préciser clairement dans la définition de lieu de travail que le mis en cause (l'agresseur) détient un lien formel avec l'emploi.

### 3. L'accès au dossier médical

Sur l'accès au dossier médical, le projet de loi n° 42 apporte des modifications significatives aux articles 38 et 39 de la LATMP. Pour la FCCQ, les suggestions de changements au libellé soulèvent deux problématiques. La première porte sur les modifications présentées qui s'appliqueraient à l'ensemble des travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, et non seulement pour les travailleurs victimes de violence à caractère sexuel.

Le deuxième élément à prendre en considération est l'interdiction pour les employeurs d'obtenir le dossier médical. Pourtant, la jurisprudence indique clairement que l'employeur peut y avoir accès lorsqu'il s'agit d'une demande de révision médicale, en lien avec la lésion.

Selon le Tribunal administratif, « L'article 38 de la LATMP permet à l'employeur d'avoir accès au dossier d'un travailleur que détient la CSST et permet aussi au professionnel de la santé désigné par l'employeur d'avoir accès au dossier médical et de réadaptation. »<sup>13</sup> À cet effet, la FCCQ tient à souligner que LATMP à deux

<sup>12</sup> Articles 271 à 273 du Code criminel canadien : Une agression sexuelle dans un contexte conjugal peut constituer une forme de violence conjugale de nature criminelle. Le viol conjugal est reconnu comme un acte criminel depuis 1983 ainsi que tout autre forme d'agression sexuelle entre conjoints.

Une agression sexuelle, peu importe la nature de la relation entre la victime et l'assaillant, constitue un acte criminel au sens de l'article 273 (1) du Code criminel.

<sup>13</sup> Tribunal administratif du Travail, LATMP, objet, interprétation et application : art. 1 à 26, 33 à 43, 478, 553 et 555, Mise à jour le 1<sup>er</sup> novembre 2011 (en ligne) :

<https://services.tat.gouv.qc.ca/SJ/mementofeb8.nsf/c463c0aef5b71bcc8525683400594f09/5fee48de3e98196a852578bd005276ff?OpenDocument>



missions, celle de l'indemnisation en cas de lésions professionnelles, mais également le retour au travail. Par conséquent, l'accès au dossier médical peut contribuer au processus de réinsertion en emploi suivant une absence en raison d'une lésion professionnelle.

Également, suivant le dossier Abitibi-Consolidated inc. et Gauthier, [1998] C.L.P. 647 (formation de trois commissaires) :

*Le droit à la confidentialité dans le cadre du processus d'évaluation médicale, visé par l'article 38, n'a plus sa raison d'être dès l'ouverture de l'étape de la révision administrative et son application en est donc limitée par l'article 358.3. En effet, le droit de connaître le contenu du dossier à partir duquel la décision doit être rendue ne doit pas dépendre de la façon dont le médecin de l'employeur lui résumera le dossier. Ainsi, la CSST doit, dès la réception d'une demande de révision, transmettre aux parties ou à leur représentant dûment mandaté le dossier qu'elle détient, incluant tout le contenu médical.*<sup>14</sup>

Cette notion a par ailleurs été réaffirmée suivant la décision Landry et Centre de services scolaires de Montréal, [2022] QCTATA 3295.

*Le Tribunal rappelle qu'une personne qui réclame en vertu d'un régime d'indemnisation, qu'il soit privé ou public, en invoquant sa condition de santé pour obtenir les bénéfices de ce régime, renonce en partie à la confidentialité de son dossier médical. Cette renonciation à la confidentialité vaut à l'égard des documents qui concernent la condition pour laquelle la personne veut être indemnisée.*<sup>15</sup>

Dans cette décision, il a été déterminé que l'ensemble du dossier médical était pertinent au litige. Par conséquent, le Tribunal a donné dans son entièreté, l'accès à l'employeur au dossier médical de la partie demanderesse.

Pour la FCCQ, les modifications proposées aux articles 38 et 39 de la LATMP auraient une incidence significative pour les employeurs en limitant leur droit de gérance. Par conséquent, la FCCQ recommande le retrait des modifications proposées par le projet de loi n° 42 aux articles 38 et 39 de la LATMP.

**Recommandation 5 :** La FCCQ recommande le retrait des modifications proposées par le projet de loi n° 42 aux articles 38 et 39 de la LATMP.

## 4. L'inquiétude de la surindemnisation

Sur un autre sujet, le projet de loi n° 42 apporte des modifications importantes à l'article 80 de la LATMP. La question de l'indemnité de remplacement du revenu d'un étudiant est par conséquent modifiée afin que l'étudiant travailleur ou un enfant puisse multiplier par 17, le taux général du salaire prévu jusqu'à l'âge de

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> Landry et Centre de services scolaires de Montréal, 2022, Tribunal administratif du travail, QCTAT 3295.

18 ans ou recourir à une annualisation de son revenu brut d'emploi, si ce dernier est victime d'une lésion professionnelle.

L'article 8 du projet de loi n° 42 modifie l'article 80 de LATMP en établissant :

**80.** 1° jusqu'à l'âge de 18 ans calculé, par semaine, en multipliant 17 par le taux général du salaire prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail ; et

*Malgré le paragraphe 1° ou 2° du premier alinéa l'étudiant ou l'enfant peut démontrer à la Commission qu'il a gagné pendant les 12 mois précédant la date de son incapacité un revenu brut d'emploi justifiant une indemnité plus élevée ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi annuel plus élevé compte tenu de son contrat de travail conclu antérieurement à sa lésion professionnelle, et l'article 65 ne s'applique pas dans ce cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi.<sup>16</sup>*

Pour la FCCQ, ces propositions de changements à l'article 80 de la LATMP s'éloignent significativement des objectifs globaux du projet de loi. L'utilisation du vocabulaire permet une interprétation élargie qui s'appliquerait à l'ensemble des étudiants travailleurs victimes d'une lésion professionnelle, et non seulement ceux qui ont subi de la violence à caractère sexuel.

Les deux propositions de modifications permettraient aux étudiants travailleurs victimes d'une lésion professionnelle d'être surindemnisé en recevant des prestations d'indemnité de remplacement du revenu qui n'auraient aucun lien avec la perte de revenus liée à une lésion professionnelle. À cet effet, la FCCQ s'inquiète de l'impact d'une telle modification à l'article 80 de la LATMP. Le concept d'assurance, tel que celui prévu par la Commission, se doit d'être basé sur le revenu réel et non sur des projections de revenu afin d'éviter que ce dernier devienne un outil de surenchérissement sans cause. Par conséquent, nous estimons que les changements suggérés ne constituent en aucune façon un moyen ou un incitatif vers un retour au travail.

Considérant ce qui précède, la FCCQ recommande de retirer les modifications proposées par le projet de loi n° 42 à l'article 80 de la LATMP.

**Recommandation 6 :** La FCCQ recommande le retrait des modifications proposées par le projet de loi n° 42 à l'article 80 de LATMP.

<sup>16</sup> 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, art. 8.

## 5. Délai de réclamation

Le projet de loi n° 42 vient préciser aux articles 270, 271 et 272 de la LATMP qu'un délai de deux ans devra être respecté par le travailleur afin d'effectuer une réclamation pour maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.<sup>17</sup> À ce sujet, la FCCQ estime qu'il s'agit d'une harmonisation des procédures et que le délai proposé est en cohérence avec ceux observés par *la Loi sur les normes du travail* (LNT). Considérant le contexte délicat et l'importance de ne pas brusquer les victimes de violence à caractère sexuel, ce délai est approprié.

Nous sommes d'avis que le délai de deux ans se doit d'être appliqué, sauf dans les cas où la victime a déjà entamé des démarches devant d'autres instances ou tribunaux. Considérant qu'un recours formel serait déjà entamé auprès d'une autorité compétente, nous recommandons alors que la prescription du délai pour produire une réclamation devant la Commission soit de six mois. Délai comptabilisé à partir de la date de dépôt du premier recours.

**Recommandation 7 :** La FCCQ appuie le délai de réclamation d'un travailleur pour une maladie professionnelle résultant de violence à caractère sexuel sur les lieux du travail dans les deux ans suivant la lésion. Cependant, lorsqu'un recours formel est déposé devant une autorité compétente, le délai de prescription serait alors de 6 mois.

## 6. La question de l'imputation du coût des prestations pour les travailleurs victimes de violence à caractère sexuel

Sur la question de l'imputation, le projet de loi n° 42 introduit des changements qui impacteraient le fardeau du coût des prestations lorsqu'il s'agit de maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel qui aurait été subie par un travailleur.

Selon l'article 328 de LATMP, « Dans le cas d'une maladie professionnelle, la Commission impute le coût des prestations à l'employeur pour qui le travailleur a exercé un travail de nature à engendrer cette maladie. »<sup>18</sup> Or, les propositions de modifications énoncées aux articles 12 et 13 du projet de loi n° 42 et qui intègrent de nouvelles distinctions pour la lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel viennent modifier la règle actuelle quant à l'imputation.

Le projet de loi indique que lorsque la lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel est la conséquence d'un collègue et non d'un représentant de l'employeur, le coût des prestations serait désimputé.

---

<sup>17</sup> 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*, art. 9, 10 et 11.

<sup>18</sup> Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, LQ, 2021, c. 27, a. 92. art. 328.

Jusqu'à maintenant, la désimputation a rarement été utilisée. Elle signifie que les coûts des prestations ne sont plus imputés à l'employeur, mais qu'elles seraient transférées à une réserve spéciale, souvent désignée comme le Fonds des employeurs.<sup>19</sup>

Bien que cette modification puisse paraître intéressante, la FCCQ estime que les conséquences de la désimputation sont significatives. Dans un premier temps, la CNESST ne donne pas accès à l'employeur au dossier administratif de la réclamation lorsque le dossier est désimputé. Cela ne signifie toutefois pas que l'employeur est exonéré de ses obligations en matière de prévention et serait à l'abri de poursuite en lien avec la LSST, la LNT ou même par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Considérant que l'employeur se doit de maintenir un lieu de travail sain, respectueux et sécuritaire, l'accès au dossier d'enquête de la Commission est nécessaire afin que des mesures prévenant des situations de violence à caractère sexuel soient évitées ou qu'elles ne puissent plus se reproduire. Il est également important qu'un employeur soit impliqué rapidement, considérant l'implication légale potentielle de l'admissibilité d'une réclamation consécutive à une violence à caractère sexuel présumée être survenue dans le cadre du travail.

Plusieurs membres de la FCCQ ont signalé que les enquêtes découlant d'une plainte pour harcèlement psychologique peuvent être plus laborieuses et nécessitent des recherches qui sont généralement plus longues. À cet égard, l'application de la désimputation du coût de prestation pourrait limiter la capacité des employeurs à faire une enquête diligente en les empêchant d'avoir en main toutes les informations nécessaires et pertinentes à leur analyse et ultimement à la mise en place de mesures correctrices adéquates.

Pour la FCCQ, il est primordial de maintenir la règle de base quant à l'établissement de l'imputation. Par conséquent, elle recommande de maintenir l'imputation des coûts des prestations aux employeurs lorsque la lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel est la conséquence d'un acte d'un collègue, et cela afin de maintenir le droit d'accès au dossier d'enquête de la Commission.

**Recommandation 8 :** La FCCQ recommande de maintenir l'imputation des coûts des prestations aux employeurs lorsque la lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel est la conséquence d'un acte d'un collègue, et cela afin de maintenir le droit d'accès au dossier d'enquête de la Commission.

## 7. Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique

L'un des fondements du rapport des expertes ayant mené au dépôt du présent projet de loi est le constat que les démarches juridiques et les voies d'accès à la réparation sont trop complexes. Le constat en est évidemment le même pour les employeurs.

<sup>19</sup> SBL avocats, *L'imputation et la désimputation des coûts d'une lésion professionnelle*, publié le 17 avril 2013 (en ligne) : <https://www.sblavocats.com/l'imputation-et-la-desimputation-des-couts-d'une-lesion-professionnelle-2/>



L'article 18 du projet de loi n° 42 modifie l'article 81.19 de la LNT en venant préciser le contenu de la politique de prévention dans les situations de harcèlement psychologique. On y interprète que l'employeur qui rédige la présente politique doit suivre globalement les mêmes mécanismes et processus que lors de l'élaboration de son programme de prévention en santé et sécurité du travail. Par ailleurs, le projet de loi n° 42 modifie l'article 59 de la présente politique, afin qu'elle fasse partie intégrante du programme de prévention :

*9° la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visées à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail. Pour l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa, les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel.<sup>20</sup>*

En général, ce que doit contenir une politique est largement connu par les milieux de travail. Les rôles, les responsabilités de chacun ainsi que les mécanismes de prise en charge y figurent déjà, à titre d'exemple. Pour la FCCQ, l'ajout de l'ensemble de ces éléments, tel que présenté à l'article 18 du projet de loi n° 42, ne fait qu'alourdir le texte législatif et n'apporte aucune valeur.

Par conséquent, la FCCQ recommande au gouvernement de retirer la liste exhaustive des éléments proposés à l'article 18 du projet de loi n° 42 et maintenir seulement l'obligation d'avoir une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique à l'article 59 de la LSST.

Il y aurait même lieu, à des fins de simplification législative, que le législateur réfléchisse à transférer l'ensemble des droits, obligations et recours en lien avec le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel actuellement prévus à la LNT pour les intégrer, lorsqu'absentes, dans la LSST.

**Recommandation 9 :** Retirer la liste exhaustive des éléments proposés à l'article 18 du projet de loi n° 42 et maintenir seulement l'obligation d'avoir une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique à l'article 59 de la LSST.

**Recommandation 10 :** Amorcer une réflexion sur l'intégration des droits, obligations et recours en lien avec le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel exclusivement à la LSST afin de simplifier l'interprétation, l'application et les processus judiciaires entourant ces situations.

Depuis l'adoption de la LMRSSST, les entreprises québécoises ont dû revoir leurs pratiques afin de se conformer aux formalités législatives dans le but de maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire. Alors que pour les plus grandes entreprises ces demandes de changements se sont généralement bien déroulées, cela a occasionné quelques défis pour les plus petites entreprises. Plusieurs membres de la FCCQ, notamment les entreprises de petite taille, ont signalé avoir atteint un point de saturation. Pour ces employeurs, les changements exigés passés et ceux à venir, continue de nécessiter du temps et de l'implication qui est disproportionnel à la disponibilité de leurs ressources.

<sup>20</sup> 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*, art. 35.

Par conséquent, afin d'assurer le bon déroulement de la mise en place de la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique, nous demandons au gouvernement de revoir le délai de six mois et de le remplacer par celui d'une année suivant la date de l'adoption du projet de loi n° 42.

**Recommandation 11** : Prévoir un délai d'une année pour la mise en place de la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique dans les milieux de travail, suivant la date de l'adoption du projet de loi n° 42.

## Conclusion

En conclusion, nous saluons l'initiative du gouvernement d'assurer que les milieux de travail soient des lieux respectueux, sains et sécuritaires. Nous estimons que certaines des propositions de pratiques pour encadrer les recours disponibles, comme présentés dans le projet de loi n° 42, nécessitent des analyses approfondies afin de ne pas limiter la capacité des employeurs à exercer leurs responsabilités et revendiqués leurs droits.

La question de la définition de « violence à caractère sexuel » présente plusieurs lacunes, dont celle de ne pas identifier les différents degrés de gravité de certains comportements ou des actes. Cet élément représente un élément central de notre mémoire en raison de l'effet domino qu'il peut engendrer sur le diagnostic de lésion psychologique et le déclenchement automatique de la présomption. Sur le diagnostic de lésion psychologique, plus particulièrement ceux qui pourraient être liés à la violence à caractère sexuel, sont souvent complexes. La situation nécessite souvent une analyse détaillée qui devrait être effectuée par le Comité scientifique sur les maladies professionnelles. Par ailleurs, ce même Comité devrait être responsable de déterminer la présomption applicable pour les travailleurs victimes de violences à caractère sexuel.

Sur la question des diagnostics, la FCCQ estime que le gouvernement devrait rendre obligatoire l'utilisation du manuel de Diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM) de l'Association américaine de psychiatrie en matière de lésions psychologique. Cela permettrait aux médecins d'établir un diagnostic reconnu et en lien avec la lésion.

L'accès au dossier médical se doit d'être préservé pour les employeurs. La jurisprudence a démontré à maintes occasions l'importance de cet accès. À cet égard, la FCCQ ne peut pas appuyer les propositions de modifications présentées par le projet de loi n° 42.

Concernant la question de l'indemnisation, il y a un élément à prendre en considération. La proposition du gouvernement de surindemniser les étudiants travailleurs constituent un éloignement des intentions du projet de loi. Ces modifications seraient applicables pour l'ensemble des étudiants travailleurs victimes d'une lésion professionnelle, et non seulement ceux qui ont subi de la violence à caractère sexuel.



Au sujet de l'imputation, la FCCQ estime que la règle de base se doit d'être maintenue. Les conséquences de la désimputation ont des implications négatives pour les employeurs et pour le régime.

Pour terminer, nous réitérons notre engagement afin d'assurer que les milieux de travail québécois soient des espaces sains, respectueux et sécuritaire. Afin de permettre aux employeurs d'atteindre ces objectifs lorsqu'il s'agit de violence à caractère sexuel sur les lieux du travail, nous estimons qu'un délai d'une année suivant la date de l'adoption du projet de loi n° 42 est nécessaire.

## Liste des recommandations

**Recommandation 1 :** Remplacer la définition présentée à l'article 33 du projet de loi n° 42, qui modifie l'article 1 de LSST, par la formulation suivante : « Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »

**Recommandation 2 :** Permettre au Comité scientifique sur les maladies professionnelles de produire une analyse et déterminer le cadre dans lequel la présomption serait applicable pour les travailleurs victimes de violence à caractère sexuel.

**Recommandation 3 :** Obliger l'utilisation des méthodes et l'identification des lésions psychologiques en respect avec le *manuel de Diagnostique et statistique des troubles mentaux* (DSM) de l'Association américaine de psychiatrie en matière de lésions psychologique.

**Recommandation 4 :** La FCCQ recommande au gouvernement de préciser clairement dans la définition de lieu de travail que le mis en cause (l'agresseur) détient un lien formel avec l'emploi.

**Recommandation 5 :** La FCCQ recommande le retrait des modifications proposées par le projet de loi n° 42 aux articles 38 et 39 de la LATMP.

**Recommandation 6 :** La FCCQ recommande le retrait des modifications proposées par le projet de loi n° 42 à l'article 80 de LATMP.

**Recommandation 7 :** La FCCQ appuie le délai de réclamation d'un travailleur pour une maladie professionnelle résultant de violence à caractère sexuel sur les lieux du travail dans les deux ans suivant la lésion. Cependant, lorsqu'un recours formel est déposé devant une autorité compétente, le délai de prescription serait alors de 6 mois.

**Recommandation 8 :** La FCCQ recommande de maintenir l'imputation des coûts des prestations aux employeurs lorsque la lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel est la conséquence d'un acte d'un collègue, et cela afin de maintenir le droit d'accès au dossier d'enquête de la Commission.

**Recommandation 9 :** Retirer la liste exhaustive des éléments proposés à l'article 18 du projet de loi n° 42 et maintenir seulement l'obligation d'avoir une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique à l'article 59 de la LSST.

**Recommandation 10 :** Amorcer une réflexion sur l'intégration des droits, obligations et recours en lien avec le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel exclusivement à la LSST afin de simplifier l'interprétation, l'application et les processus judiciaires entourant ces situations.





**Recommandation 11** : Prévoir un délai d'une année pour la mise en place de la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique dans les milieux de travail, suivant la date de l'adoption du projet de loi n° 42.