



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

Projet de loi 42

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

Karine Bonsaint, conseillère en prévention SST

Christyne Côté, conseillère principale en prévention SST

Marie-Pierre Vézina, conseillère principale en gestion de la présence au travail et SST

Équipe présence au travail et SST



Plan de la présentation



- Objectifs de la rencontre
- Présentation du projet de loi 42 (PL 42)
- Autres éléments pertinents
- Discussion sur les principaux changements pouvant être plus préoccupants pour les centres de services scolaires (CSS)
- Conclusion

Durée prévue de la rencontre : 1 h 30

Objectifs

- S'assurer d'une compréhension commune du PL 42
- Identifier les impacts envisagés du PL 42, dans sa forme actuelle, sur les CSS
- Rassembler les grandes préoccupations/difficultés envisagées, les questionnements résiduels et autres éléments de discussion qui s'avèrent essentiels pour la suite
- Aider la Fédération à prendre une orientation stratégique dans l'accueil du PL 42

Le **gras** est utilisé dans un souci de mettre en évidence certaines informations. Le PL ou la loi ne sont pas soulignés.



Projet de loi 42

- Présenté à l'Assemblée nationale le 23 novembre 2023
- Jean Boulet, ministre du Travail
- 45 articles
- Consultations particulières et auditions publiques : 30 et 31 janvier ainsi que le 1^{er} février 2024



Changements législatifs

Modification aux lois suivantes :

- *Code du travail*
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*
- *Loi sur les normes du travail (LNT)*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*
- *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*
- *Loi sur la protection des stagiaires en milieu de travail*
- *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*



Ajout d'une définition (LSST)

Article 1 : Ajout de «**Violence à caractère sexuel** :

Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.»

Dans le PL 42, la LATMP réfère à la définition de la LSST



Responsabilité de l'employeur (LSST)

Article 51 : «L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :

[...]

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.»



Deux nouvelles présomptions (LATMP)

Article 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.»



Deux nouvelles présomptions (LATMP)

Article 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**.»



Délai pour produire une réclamation (LATMP)

Ajout à l'article 270 :

«Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant plus de 14 jours complets ou a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ou, s'il décède de cette lésion, le bénéficiaire, produit sa réclamation à la Commission, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les **six mois** de la lésion ou du décès, selon le cas. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la **violence à caractère sexuel** subie par celui-ci est produite dans les **deux ans** de la lésion.»



Droit d'accès au dossier médical (LATMP)

Articles 38 et 39, en résumé :

- L'employeur n'a pas de droit d'accès au **dossier médical** que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle
 - Actuellement, il n'est pas spécifié explicitement que l'employeur n'a pas ce droit
- Seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur y a droit (d'accès), sans frais
- Le professionnel de la santé ne peut **communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire** un résumé du dossier et lui donner un avis
 - Actuellement, le professionnel de la santé peut faire à cet employeur un résumé du dossier



Infractions et amendes (LATMP)

Ajout de l'article **458.1.**, en résumé :

- Si l'**employeur tente d'obtenir ou obtient**, de quelque manière que ce soit, le **dossier médical** auquel il n'a pas droit d'accès;
- Si l'employeur, la personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne **utilise ou communique les informations reçues** (en vertu de l'art. 38) **à d'autres fins**;
- Si le professionnel de la santé communique les informations **au-delà de ce qui est nécessaire** pour lui faire un résumé et lui donner un avis

Infractions passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à **10 000 \$**



Imputation (financement)

Modifie les **articles 327 et 328** de la LATMP. En résumé :

- Si 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 travailleurs (exception prévue à 327, alinéa 3), on appliquera l'alinéa 2 de 328, c'est-à-dire que le coût des prestations sera imputé à l'employeur ou à tous les employeurs (s'il y en a plus qu'un) pour qui le travailleur a exercé ce travail, proportionnellement à la durée de ce travail pour chacun de ces employeurs et à l'importance du danger que présentait ce travail chez chacun de ces employeurs par rapport à la maladie professionnelle du travailleur.



Imputation (financement)

Modifie les **articles 327 et 328** de la LATMP.

En résumé :

- Dans les autres situations de violence à caractère sexuel, la Commission impute le coût des prestations imputables à cet employeur aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités ou à la réserve prévue par le paragraphe 2° de l'article 312.



Indemnité de remplacement du revenu (IRR) de l'étudiant/stagiaire

S'applique à un :

- étudiant visé par l'article 10 (LATMP), *incluant l'étudiant qui effectue un stage non rémunéré d'observation ou de travail dans un établissement.*
- travailleur qui est étudiant à plein temps
- enfant visé dans le paragraphe 3^o de l'article 11 (LATMP)

Actuellement, le montant de l'IRR prévue est de 50 \$ par semaine jusqu'à l'âge de 18 ans. Ceci serait modifié puisque le PL propose un **calcul en lien avec le salaire minimum.**



Harcèlement psychologique (LNT)

Article 81.19, en résumé :

- Obligation de l'employeur :
 - de prendre les moyens pour prévenir le harcèlement psychologique **provenant de toute personne**
 - d'adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention **et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique**
- Description de ce que la politique doit prévoir (7 paragraphes)
- La politique fait **partie intégrante** du programme de prévention ou du plan d'action



Autres éléments pertinents

Pas de notion de personne raisonnable (dans les mêmes circonstances)

Perceptions jouent un rôle important = défi au niveau de la gestion

PL 47 : Loi visant à renforcer la protection des élèves (quelques éléments)

- S'assurer avant l'embauche de personnes appelées à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux, qu'elles n'aient pas eu de comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves
- S'il y a eu un tel comportement, informer les autres CSS ou établissements d'enseignement privés où la personne exerce une fonction



Discussion

Dans la forme actuelle du projet de loi 42, quelles sont :

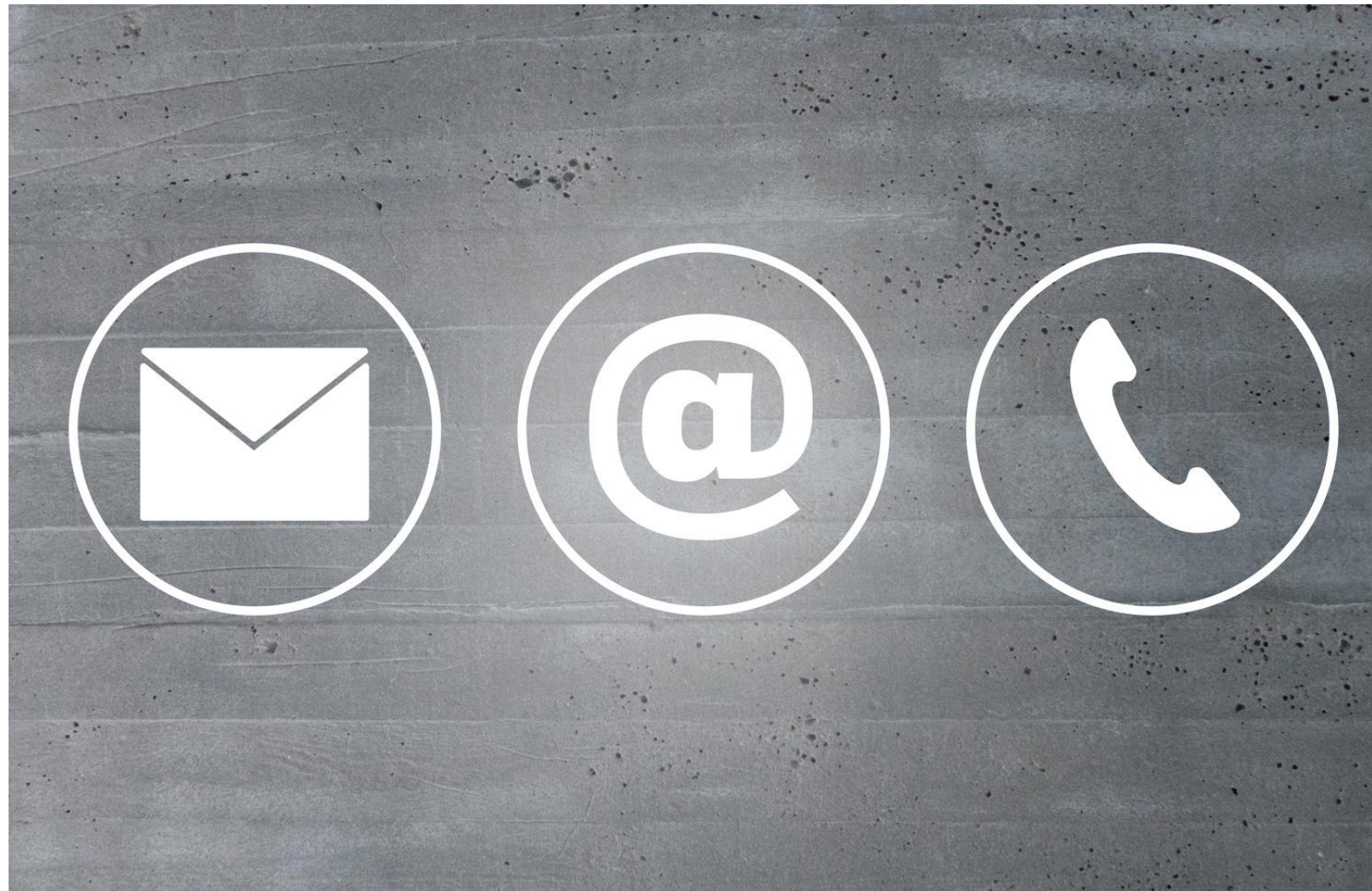
- vos principales préoccupations ou difficultés envisagées?
- vos questionnements résiduels?
- éléments qui n'auraient pas été soulevés au cours de cet échange?

Cette rencontre contribuera au positionnement stratégique de la Fédération.





La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec



Nous contacter

ADRESSE

1001 Av. Bégon, Québec,
QC G1X 3M4

TÉLÉPHONE

[418-651-3220](tel:418-651-3220)

ADRESSE COURRIEL

sept@fcssq.quebec

SITE WEB

www.fcssq.quebec/accueil



SERVICE
D'EXPERTISE
en présence
au travail

PORTAIL SEPT

<https://sept.fcssq.quebec/>



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

Merci de votre participation !

Équipe présence au travail et SST

