



CANADIAN FEDERATION  
OF NURSES UNIONS  
LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS

## ÉNONCÉ DE POSITION

### La violence fondée sur le sexe dans le milieu de travail

Septembre 2022

#### CONTEXTE ET APERÇU

La FCSII appuie fortement les milieux de travail sans violence. Puisque la violence au travail représente un danger en matière de santé et de sécurité, les milieux de travail sont assujettis à la législation provinciale et territoriale sur la santé et la sécurité au travail. La violence au travail fait généralement référence à tout usage de force physique contre un travailleur, sur les lieux de travail, et causant ou pouvant causer un préjudice physique.

En revanche, l'intimidation serait un harcèlement psychologique généralisé, ce qui signifie des comportements ayant une plus grande portée et un impact plus important, entraînant des répercussions plus graves que le harcèlement fondé sur le sexe, l'ethnie ou la race. L'intimidation est un type de violence psychologique.

La violence et l'intimidation peuvent être manifestes, notamment de nature physique ou verbale (par exemple menaces causant blessure ou préjudice à la personne et harcèlement), se faire sur le plan financier ou se traduire en comportements sexuels; ou la violence et l'intimidation peuvent être dissimulées, par exemple négligence, impolitesse ou humiliation devant d'autres employés, et le fait de cacher des informations. La violence et l'intimidation peuvent prendre place au sein de l'organisation (entre les employés) et parmi ceux à l'extérieur de l'organisation (entre employés et non-employés).

Les effets de la violence au travail ou à domicile ont des répercussions à long terme sur le milieu de travail et sur la santé mentale des employés. Parfois, les « effets de la violence familiale [peuvent] déborder dans le milieu de travail » et compromettre la sécurité personnelle. L'absentéisme et la diminution de la productivité peuvent aussi être des conséquences de la violence familiale. La violence et l'intimidation ont un impact négatif sur les résultats du personnel infirmier, des patients et de l'employeur.

En 2020, le Congrès du travail du Canada (CTC), en collaboration avec des chercheurs de l'Université Western Ontario et de l'Université de Toronto, a mené le premier sondage national sur le harcèlement et la violence au travail. Près de 5 000 travailleuses et travailleurs ont participé au sondage et ont permis de brosser un portrait de l'impact du harcèlement et de la violence sur les travailleurs.<sup>1</sup>

Publié en avril 2022, le rapport du CTC révèle ce qui suit :

- Sept travailleurs sur 10 ont fait l'objet d'un type de harcèlement et de violence au travail.

- Près d'un travailleur sur deux a fait l'objet de harcèlement ou de violence d'ordre sexuel au cours des deux dernières années.
- Les femmes, les personnes trans, non-binaires, et les travailleurs issus de la diversité de genre font l'objet de taux plus élevés de harcèlement et de violence.
- Les personnes autochtones ayant répondu au sondage affichent des taux nettement plus élevés de harcèlement et de violence (79 %) et de harcèlement et de violence d'ordre sexuel (47,8 %).
- Les travailleuses et les travailleurs ayant un handicap affichent des taux nettement plus élevés de harcèlement et de violence.
- Les tierces parties (notamment clients et patients) et les collègues de travail sont ceux qui sont généralement mentionnés comme auteurs de ces gestes de violence ou de harcèlement.
- 70 % des travailleuses et des travailleurs ayant fait l'objet de harcèlement et de violence ont dû s'absenter du travail en raison des effets négatifs.
- 88 % des travailleuses et des travailleurs ayant fait l'objet de harcèlement et de violence « ont été mutés, suspendus, licenciés ou ont perdu un quart de travail » en raison du harcèlement et de la violence.
- Une personne sur quatre ayant signalé un incident mentionne que cela n'a fait qu'envenimer la situation.<sup>2</sup>

Tel qu'annoncé dans le discours du Trône 2020, le gouvernement fédéral a déterminé qu'il était prioritaire de poursuivre le travail pour la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe. De plus, le gouvernement fédéral :<sup>3</sup>

- Reconnaît que la violence fondée sur le sexe compte parmi les atteintes aux droits de la personne les plus répandues, les plus meurtrières et les plus profondément ancrées. Ce type de violence constitue un obstacle majeur à la sécurité et au bien-être de la collectivité et des personnes.
- Reconnaît que, pour être exhaustif, le plan doit offrir des solutions concrètes afin de combler les lacunes persistantes et mettre un terme à la violence fondée sur le sexe, ce qui suppose de s'attaquer à la racine du problème et aux enjeux systémiques qui causent la violence, ainsi que d'aborder les facteurs faisant obstacle à l'accès aux soutiens, aux services et aux protections.
- Est passé à l'action par rapport au contrôle des armes à feu afin de réduire les crimes violents. Le 1<sup>er</sup> mai 2020, il a interdit plus de 1 500 modèles d'armes à feu de type armes d'assaut et, par conséquent, a mis un frein à la prolifération de ces armes dangereuses dans nos collectivités.
- S'est engagé à travailler avec les provinces et les territoires afin de permettre aux municipalités de restreindre davantage ou d'interdire les armes de poing, et il a établi une voie de financement réservé aux villes afin qu'elles puissent combattre la violence liée aux gangs et financer les programmes de prévention à l'intention des jeunes à risque.
- A promis de mettre en place des mesures afin de réduire la violence fondée sur le sexe, ainsi que les suicides, en confisquant temporairement les armes à feu des personnes posant un danger à elles-mêmes et à ceux qui les entourent, y compris leur partenaire et leurs enfants
- A appuyé la mise en œuvre de la Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe. Les budgets de 2017 et de 2018 ont permis à Sécurité publique Canada de recevoir des investissements de 11,4 millions de dollars sur cinq ans, ainsi que 2,3 millions de dollars par année pour les années suivantes dans le but de soutenir la mise en œuvre de la stratégie visant à sensibiliser la population par rapport à l'exploitation sexuelle des enfants et à la cyberintimidation.

Statistique Canada a publié, en 2019, un rapport *Juristat*, intitulé *La violence fondée sur le sexe et les comportements sexuels non désirés au Canada, 2018 : Premiers résultats découlant de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés*.<sup>4</sup> Ce sondage fondé sur des déclarations volontaires a été mené auprès de 43 000 Canadiennes et Canadiens. Il a porté sur les aspects suivants de la violence fondée sur le sexe : faire l'objet de comportements sexuels non désirés dans les lieux publics, en ligne ou dans le milieu de travail, ainsi que les agressions physiques et sexuelles subies depuis l'âge de 15 ans. L'élaboration de ce sondage a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada dans le cadre de la stratégie *Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe*. Les résultats du sondage faciliteront l'élaboration d'indicateurs qui serviront à suivre les progrès et à surveiller les tendances par rapport à l'élimination du harcèlement et de la violence fondée sur le sexe (VFS), et à faire la promotion de la sécurité personnelle.

Parmi les points saillants du rapport de Statistique Canada, mentionnons :

- Une femme sur trois (32 %) et un homme sur huit (13 %) se sentaient mal à l'aise ou craintifs en public parce qu'ils avaient fait l'objet de comportements sexuels non désirés au cours des 12 derniers mois. Les jeunes femmes non hétérosexuelles étaient les plus susceptibles de subir ces comportements en public.
- Au cours des 12 mois précédant le sondage, une femme sur cinq (18 %) a été victime de harcèlement en ligne, ce qui dépasse légèrement la proportion correspondante chez les hommes (14 %). La proportion de femmes autochtones (30 %) qui ont déclaré avoir été victimes de harcèlement en ligne était supérieure à celle des femmes non autochtones (18 %).
- Trois femmes sur dix (29 %) ont été la cible de comportements sexuels inappropriés dans leur milieu de travail comparativement à 17 % pour les hommes. Tant chez les hommes que chez les femmes, les comportements les plus courants dans le milieu de travail étaient les blagues à caractère sexuel, les attentions sexuelles non désirées et les attouchements non désirés.

À la suite de l'élection de 2021, la FCSII a écrit au ministre de la Justice, David Lametti, pour demander au gouvernement d'agir rapidement pour mettre fin à la flambée de violence dans le secteur de la santé, et de prévoir deux nouveaux amendements au *Code criminel*, notamment un amendement reconnaissant que la violence envers un travailleur de la santé constitue un facteur aggravant lorsque vient le temps de prononcer la sentence (enjeu pour lequel la FCSII a joué un rôle de chef de file depuis 2017, et une des principales recommandations du rapport de 2019 du Comité permanent de la santé, *Violence subie par les travailleurs de la santé au Canada*), ainsi qu'un amendement pour ajouter une nouvelle faute au *Code criminel*, notamment intimidation ou obstruction d'un travailleurs de la santé pendant qu'il accomplit ses tâches ou de patients venant chercher des soins dans un établissement offrant des services de santé.

Nous étions ravis de voir que le ministère de la Justice du Canada avait rapidement donné suite à nos recommandations avec la présentation, le 26 novembre 2021, du projet de loi C-3, *Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail*.

La FCSII a eu l'honneur de participer à une conférence de presse aux côtés du ministre Lametti et de Seamus O'Regan Jr., ministre du Travail, en appui à la présentation de cet important projet de loi. Nous avons collaboré avec nos alliées du secteur du travail pour parler aux parlementaires qui s'opposaient à certaines dispositions du projet de loi, et nous avons offert des séances d'information et des ressources

pour augmenter les chances que ce projet de loi franchisse avec succès toutes les étapes du processus législatif.

Le Sénat du Canada a fait un examen préliminaire du projet de loi C-3 avant que ce dernier ne soit renvoyé à la Chambre des communes où il a été adopté à l'unanimité.

Le projet de loi C-3 prévoit aussi une amélioration par rapport aux congés de maladie des travailleurs des secteurs régis par le gouvernement fédéral, notamment jusqu'à un maximum de dix jours de congé de maladie rémunéré par année, ainsi que d'autres dispositions relativement aux congés de deuil.

Le projet de loi C-3 est entré en vigueur le 17 janvier 2022. Il représente une victoire importante pour les travailleuses et les travailleurs de la santé qui font l'objet de violence verbale ou physique dans le cadre de leur travail. Mais notre travail n'est pas terminé. Depuis l'adoption du projet de loi C-3, la FCSII a fait pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette en œuvre d'autres recommandations comprises dans le rapport 2019 du Comité permanent de la santé (HESA), en commençant par une campagne nationale de sensibilisation à la violence subie par les travailleuses et les travailleurs de la santé, et pour informer le public des nouvelles fautes graves ajoutées au *Code criminel* grâce au projet de loi C-3.

Nous pensons que l'adoption du projet de loi C-3 doit s'accompagner d'un appui solide du gouvernement fédéral pour assurer le succès de la nouvelle loi, ainsi que d'efforts pour collaborer avec les employeurs et les administrateurs du secteur de la santé pour changer la culture dangereuse qui, actuellement, fait porter aux travailleurs de la santé la charge d'ignorer ou de mettre fin à tout acte d'agression physique ou verbale. À cette fin, la FCSII a écrit au ministre de la Justice et à la nouvelle infirmière en chef pour le Canada pour les presser de mettre en œuvre ces recommandations clés.

## POSITION DE LA FCSII

- Tout le personnel infirmier et les travailleurs ont le droit de travailler dans un environnement respectueux et exempt de tout type de violence et d'intimidation, et dans lequel ces comportements ne sont pas tolérés ou considérés comme faisant partie de leur travail.
- Chaque milieu de travail devrait avoir une culture qui fait la promotion et encourage le respect au sein du milieu de travail.
- La promotion d'un milieu de travail exempt de violence incombe à toutes les parties intéressées du secteur de la santé : employeurs, clients, infirmières et infirmiers, étudiantes et étudiants en sciences infirmières et autres employés du secteur des soins de santé; notamment enseignants en sciences infirmières, chercheurs en santé, gouvernements ou agences, professionnels en soins infirmiers, organismes de réglementation et d'agrément, syndicats infirmiers. Chacun peut jouer un rôle important dans la promotion de milieux de travail sans violence et l'atteinte de cet objectif.
- Le gouvernement fédéral devrait :
  - Offrir son soutien aux organisations qui ont des stratégies en place visant la promotion et le maintien de milieux de travail sans violence et sans intimidation;

- Élaborer des programmes de prévention, des politiques et une législation qui ciblent la violence et l'intimidation dans les organisations de la santé;
- Élaborer des normes de santé mentale au travail dans le but de mieux sensibiliser les gens à la santé mentale, et promouvoir la formation.
- Les employeurs devraient :
  - Promouvoir l'élaboration de politiques et de procédures en appui aux milieux de travail sans violence, et qui comprennent la protection de ceux et celles qui signalent tout incident de violence;
  - Promouvoir les stratégies permettant de prévenir, de détecter et de contrer la violence et l'intimidation dans le milieu de travail;
  - Offrir du soutien aux efforts des infirmières et des infirmiers pour créer et maintenir un milieu de travail sans violence;
  - Promouvoir la participation des comités de santé et de sécurité à l'élaboration des stratégies de prévention de la violence et de l'intimidation dans le milieu de travail; et
  - Promouvoir le principe de justice (représentation équitable des victimes de violence et d'intimidation, et de ceux et celles accusés d'avoir eu de tels comportements).

---

<sup>1</sup> Congrès du travail du Canada. <https://congresdutravail.ca/harcelement-et-violence-repandus-au-travail-selon-une-enquete-nationale/>

<sup>2</sup> Congrès du travail du Canada. <https://documents.clctc.ca/human-rights/Respect-at-Work-Report-FR.pdf>

<sup>3</sup> Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/campagnes/discours-trone/2020/discours-du-trone.html>

<sup>4</sup> Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2019001/article/00017-fra.htm>