



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par
la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

dans le cadre des travaux du
Comité chargé d'analyser les recours en matière
de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel

Le 4 avril 2022

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction	5
Efficacité des moyens de prévention.....	7
Conditions permettant un dévoilement ou une dénonciation	9
Recours, représentation et accès à la justice.....	11
Accompagnement et soutien des victimes	16
Harcèlement au travail, facteurs de risque et discriminations	17
Conclusion.....	19

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1 600 syndicats. Elle regroupe près de 325 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans quelque 4 500 lieux de travail et réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.

Pour la CSN, la prise en charge des recours en matière de harcèlement et d'agression à caractère sexuel est une préoccupation constante depuis des décennies. Déjà, au début des années 1980, une analyse de la question du harcèlement sexuel s'effectuait au sein de ses comités de condition féminine. Cette analyse a conduit à l'adoption d'une politique contre le harcèlement sexuel en 1993. Par la suite, en 1997, elle publiait la brochure *La violence en milieu de travail : tolérance zéro*. Celle-ci a été largement diffusée auprès de ses syndicats affiliés. Puis, en 2001, elle a fait paraître son guide *Agir avant la tempête*, lequel proposait aux syndicats un exemple de démarche et de mise en place d'un plan d'action afin de lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Forte de ses nombreux travaux et publications sur ces enjeux, la CSN proposait en 2003 une *Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail* destinée à outiller les syndicats quant à cette problématique. Tout récemment, la CSN a lancé une campagne de sensibilisation et de prévention intitulée *Agis pour que ça cesse*, laquelle offre une panoplie d'outils aux syndicats, entre autres [un onglet dédié spécifiquement au harcèlement sexuel](#)¹ sur le microsite de la campagne.

Dans le cadre des présents travaux, nous procéderons en répondant aux questions soumises par le Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel.

Nous vous remercions de nous avoir sollicités pour contribuer à vos travaux.

¹ Confédération des syndicats nationaux (CSN), campagne *Agis pour que ça cesse* [www.csn.qc.ca/agir/vhst/].

L'établissement de rapports sociaux fondés sur la justice, le respect de l'autonomie et de la liberté représente la condition première et indispensable pour atteindre à la dignité. Il n'est pas de progrès qui ne passe par le respect de la personne, de son intégrité physique et psychologique.
Déclaration de principe de la CSN²

Effacité des moyens de prévention

1. Quels sont les meilleurs moyens pour prévenir le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel au travail? Les moyens actuellement utilisés sont-ils efficaces?

Pour la CSN, les actions de prévention sont au cœur de la lutte pour l'obtention de milieux de travail sains et sécuritaires. C'est en amont qu'il faut œuvrer afin de sensibiliser et informer tant les employeurs que les travailleuses et travailleurs, et ce, tout en sachant que la prévention demeure un défi quotidien.

Les politiques contre la violence et le harcèlement en milieu de travail, incluant le harcèlement sexuel, sont un outil de prévention. Imposer aux employeurs de se doter d'une telle politique³ lors de la réforme de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en 2018 fut un pas dans la bonne direction. Toutefois, nous estimons qu'afin de développer une culture de prévention pour contrer le harcèlement sexuel, les politiques devraient contenir des exemples de manifestation de harcèlement. Il faut ainsi s'attaquer à la méconnaissance des différentes formes de violence à caractère sexuel, pour s'assurer que toutes et tous dans les milieux de travail soient bien au fait des différentes conduites pouvant être associées à de la violence ou à du harcèlement sexuel (manifestations verbales, non verbales, physiques, en ligne et par voie électronique). Il importe donc de clarifier, tout en demeurant assez large, ce qui constitue des comportements non tolérés au travail.

À cet égard, un sondage mené par [Angus Reid Institute](#)⁴ auprès de plus de 2000 Canadiennes et Canadiens en 2018 est éloquent : classées selon leur âge et leur genre, les personnes participant à l'étude ont notamment été sondées sur différentes interactions potentielles en milieu de travail et leur tolérance à ces situations : par exemple partager ou de regarder du matériel pouvant être considéré sexuellement évocateur, de faire des commentaires sur le corps d'un ou d'une collègue (jambes, visage, etc.) ou de faire des gestes à connotation sexuelle. Les résultats montrent que les hommes de 18 à 34 ans estiment nettement plus acceptables ce genre de comportements que l'ensemble des autres personnes ayant participé à l'étude, âge et genre confondus.

² CSN, Déclaration de principe, p.9 [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/csn_broch_declarat_princ_18_fr-web.pdf].

³ Gouvernement du Québec, *Loi sur les normes du travail*, article 81.19 [www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1].

⁴ Angus Reid Institute, #MeToo: Moment or movement? [<https://angusreid.org/me-too/>] et [https://angusreid.org/wp-content/uploads/2018/02/2018.02.09_MeToo.pdf].

De plus, les politiques de prévention en milieu de travail devraient être révisées paritairement, si nécessaire tous les deux ans lorsque des éléments doivent être modifiés dans la politique ou lors de changements législatifs. Également, elles devraient être assorties d'un programme de mise en œuvre dans les milieux de travail, incluant l'évaluation des risques pour prévenir la violence au travail et une surveillance continue du milieu. D'autres outils ou mesures doivent aussi être mis en place : l'affichage en milieu de travail, notamment sur les diverses formes de harcèlement sexuel et la notion de consentement, de la documentation accessible, des formations pour les gestionnaires et les employé-es, etc.

Par ailleurs, l'introduction d'un article⁵ traitant de cette question à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) constitue une avancée, mais ces dispositions n'offrent que peu de balises quant aux actions à entreprendre pour lutter contre les violences au travail, dont les violences sexuelles. Afin de bien prévenir et faire cesser ces phénomènes, il aurait été souhaitable d'ajouter les obligations qui ont été récemment inscrites au *Code canadien du travail*⁶ : former tout le personnel sur la prévention du harcèlement et de la violence dans leurs différentes manifestations; donner suite aux signalements de harcèlement et de violence; offrir du soutien aux employé-es touchés et veiller à ce que les personnes désignées par l'employeur pour recevoir les plaintes ayant trait à ces situations aient les connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement et de la violence et connaissent les textes législatifs applicables.

De surcroît, afin de veiller à l'application de l'article 51.16 de la LMRSST, les inspecteurs doivent être habilités à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail comme indiqué par l'Organisation internationale du travail (OIT)⁷.

Dans un autre ordre d'idées, à la CSN, nous œuvrons à développer la mise en place de réseaux de personnes qui agissent comme pairs aidants dans les milieux de travail. Ces personnes des [réseaux d'entraide](#)⁸ peuvent susciter des prises de conscience chez des collègues ayant des comportements répréhensibles ou subissant le harcèlement. Les pairs aidants peuvent contribuer à assainir les milieux de travail, et ce, même par personne interposée qui leur signale les situations problématiques.

⁵ Gouvernement du Québec, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, article 51.16 : « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. », 2021 [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF].

⁶ Gouvernement du Canada. *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi no 1 d'exécution du budget de 2017*, L.C. 2018, ch. 22., Ottawa, gouvernement du Canada [https://laws.justice.gc.ca/fra/LoisAnnuelles/2018_22/TexteComple.html].

⁷ Organisation internationale du travail (OIT), *Convention 190 sur la violence et le harcèlement*, article 10, 2019 [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190].

⁸ CSN, [www.csn.qc.ca/entraide/].

En somme, nous estimons que nous devons prendre tous les moyens possibles pour agir en amont auprès des auteurs de violence et de harcèlement au travail, incluant le harcèlement sexuel, et à cet égard, les employeurs doivent s'engager résolument afin de développer une culture de prévention pour combattre la banalisation et la normalisation de ces phénomènes.

Conditions permettant un dévoilement ou une dénonciation

2. *Quels sont les obstacles auxquels font face les personnes victimes souhaitant dénoncer l'agression ou le harcèlement dont elles sont victimes au travail?*

Les obstacles sont multiples et la peur y est sous-jacente. Ces difficultés peuvent être d'ordre sociologique, notamment en la présence d'une culture de « *boys club* » et stéréotypée dans le milieu de travail qui empêche les victimes de s'exprimer et de dénoncer les comportements répréhensibles, parce qu'ils sont tolérés, voire encouragés.

Les obstacles peuvent aussi être d'un autre ordre : les victimes craignent de ne pas être crues, de ne pas être prises au sérieux, de ne pas être crédibles aux yeux de l'employeur, d'avoir été à la source de la situation, « d'avoir couru après » et d'une certaine façon, d'être les artisanes de leur propre malheur. C'est d'ailleurs propre à la culture du viol qui renvoie la responsabilité des actes sur les victimes plutôt que sur les auteurs des actes. Même les femmes peuvent intérioriser cette conception et de ce fait, ne voudront pas dénoncer le harcèlement dont elles sont victimes, parce qu'elles croient en être à l'origine.

Les personnes victimes de harcèlement sexuel qui s'expriment peuvent aussi craindre les représailles d'ordre professionnel : par exemple, la peur de perdre leur emploi, de ne pas obtenir de promotion, d'être stigmatisées et ainsi exclues des activités professionnelles formelles et informelles, etc.

Nous voulons aborder un autre aspect de la problématique, soit la question du rapport au corps. Même s'il est indéniable que le harcèlement et les agressions sexuelles sont des gestes d'abus de pouvoir, il reste que pour les victimes, ces conduites perpétrées à leur endroit réfèrent à leur corps et à leur rapport à la sexualité. En fait, dénoncer signifie ouvrir la porte à un étranger sur ce qu'il y a de plus intime chez elles et cela peut constituer un obstacle à la dénonciation. La victime peut craindre d'être jugée, par exemple d'avoir enduré les inconduites trop longtemps avant de les signaler ou, au contraire, craindre d'être vue comme une personne « prude ». Encore là, la victime peut ne pas être consciente qu'il s'agit véritablement d'un ou de plusieurs gestes d'abus qui sont posés à son endroit.

Un autre obstacle est certainement le statut dans le milieu de travail de la personne visée par les allégations de harcèlement : sa crédibilité, sa position hiérarchique, sa réputation professionnelle, etc. Lorsque la plainte ou le signalement vise une personne en autorité (cadre, dirigeant, membre du conseil d'administration, élu, etc.), le processus d'enquête devrait obligatoirement être confié à l'externe; par exemple à des enquêteurs que pourraient nommer la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Il faut également signaler une autre potentielle barrière à la dénonciation, soit celle du genre (sexe) de la personne qui reçoit les plaintes dans le milieu de travail : si cette personne désignée est un homme, cela peut représenter un frein à la dénonciation. Dans cet esprit, les milieux de travail devraient offrir aux victimes la possibilité de dénoncer leur situation auprès d'une personne du genre de leur choix.

3. Quelles sont les conditions permettant à une personne victime de signaler un incident de harcèlement sexuel ou une agression à caractère sexuel au travail? Qu'en est-il pour les témoins de tels incidents?

Tout d'abord, les employé-es doivent être informés de l'existence d'un mécanisme de traitement des signalements et des plaintes dans le milieu de travail. Ainsi, ils doivent savoir à qui s'adresser, mais il est aussi particulièrement important que ces personnes aient confiance dans le mécanisme en place.

Un des éléments fondamentaux est la cohérence entre le message véhiculé et les actions pour combattre le harcèlement sexuel. Malgré la bonne volonté affichée de l'employeur à agir contre ce phénomène, les dossiers doivent être traités avec tout le sérieux qu'ils nécessitent, soit avec diligence, respect, confidentialité et sécurité. Il faut que les victimes croient que cette démarche fera cesser la situation de harcèlement. Au moindre doute, les personnes préféreront ne pas porter plainte, car pour elles, les coûts sont énormes (voir les obstacles nommés précédemment). De plus, même si le harcèlement n'est pas démontré selon l'ensemble des critères de la LNT, mais qu'il y a bel et bien une situation problématique, l'employeur doit agir pour assainir le milieu de travail.

Par ailleurs, tel que nous l'avons indiqué à la question n° 1, nous croyons opportun l'instauration d'une formation obligatoire pour les personnes qui reçoivent les plaintes de harcèlement sexuel dans les milieux de travail. La formation devrait notamment aborder les aspects légaux (LNT, LMRSSST, Code canadien du travail, etc.), les différentes conduites à caractère sexuel et la notion de consentement, les facteurs de risques, le processus de plainte et de gestion alternative des différends, etc. Pour les entreprises comptant moins de 20 employé-es, cette formation pourrait être offerte par l'État, via la CNESST ou tout autre organisme.

4. Les personnes victimes déposant un signalement subissent-elles des représailles? Si oui, disposent-elles de recours appropriés pour remédier à la situation?

Il est difficile pour nous, à la CSN, d'évaluer concrètement toutes les représailles auxquelles peuvent faire face les victimes de harcèlement sexuel. Même si nous intervenons régulièrement dans des dossiers de harcèlement psychologique, et ce, depuis de nombreuses années, la quantité de dossiers de harcèlement sexuel que nous avons traités est nettement moindre, fort probablement en raison des obstacles nombreux à la dénonciation de telles situations.

De fait, comme le précise l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), dans son [Rapport québécois sur la violence et la santé](#), le harcèlement sexuel au travail « est un

phénomène sous-déclaré pouvant se chevaucher avec d'autres formes de violence ou être inclus dans le concept plus large de harcèlement psychologique, en particulier si les victimes sont stigmatisées lorsqu'elles se plaignent de harcèlement sexuel [20–22]. Les recherches montrent que la grande majorité des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes, alors que les harceleurs sont majoritairement des hommes. Cependant, il ne faut pas passer sous silence le fait qu'il y a des cas de harcèlement sexuel où les victimes sont des hommes, et où les harceleurs sont des femmes ou des hommes [23]⁹ ».

Comme organisation syndicale, nous sommes également à même de constater que la grande majorité des cas dans lesquels nous avons agi concernaient principalement des femmes ayant été harcelées ou agressées par des hommes. Dans certains dossiers, les victimes se sont organisées pour ne plus être en contact avec leur agresseur, par exemple en changeant d'établissement de travail.

Recours, représentation et accès à la justice

5. Les personnes victimes du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel au travail connaissent-elles les protections et les voies de recours mises à leur disposition?

De façon générale, les recours sont connus en milieu syndiqué. À cet égard, la CSN a développé une multitude d'outils pour soutenir ses syndicats affiliés dans la prise en charge de ces dossiers, et ce, depuis plusieurs décennies.

Toutefois, il y a une méconnaissance de la procédure et des réparations en lien avec les différents recours par les salarié-es.

En effet, le simple fait qu'il y ait possibilité de déposer simultanément une plainte selon la politique interne de l'employeur, un grief et une réclamation à la CNESST pour lésion professionnelle peut complexifier l'évaluation du choix du ou des recours. Ainsi, chaque recours doit être explicité à la personne salariée, que ce soit sur le plan de sa procédure propre, ses modes alternatifs de règlement, ses critères ainsi que ses réparations.

D'autre part, les milieux de travail non syndiqués ne sont pas bien outillés en matière de recours; quoique des organismes comme Au bas de l'échelle et le Front de défense des non-syndiqué-es (FDNS) ont développé des outils, ayant toutefois de maigres ressources pour accomplir cette mission¹⁰.

⁹ Institut national de santé publique du Québec, *Rapport québécois sur la violence et la santé*, p. 259 [www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante].

¹⁰ Au bas de l'échelle [www.facebook.com/Aubasdelechelle/posts/10159629495150734] et FDSN, [www.facebook.com/frontdedefensesdesnonsyndiquees/posts/1644879299186961].

6. Le cadre juridique actuel permet-il aux personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel au travail intentant un recours d'avoir un sentiment de justice? Pourquoi ou pourquoi pas?

La victime peut être appelée à raconter son histoire plusieurs fois et devoir affronter son ou ses agresseurs de même que les représentants de son employeur, en contexte de litige. En soi, ce dernier aspect peut être perçu par la victime comme un déséquilibre important et entraîner un sentiment d'injustice.

Par exemple, lorsqu'il y a dépôt d'une plainte en vertu de la politique interne de l'employeur contre le harcèlement, la victime n'a droit, le plus souvent, qu'aux recommandations et conclusions du rapport de l'enquêteur. Les règles de confidentialité des lois sur l'accès à l'information¹¹ font en sorte de prévenir la divulgation des informations personnelles provenant de tiers, donc en l'espèce des témoins à l'enquête. Bien que nous estimions ces règles de confidentialité essentielles, il reste que le sentiment de justice de la victime peut être mis à mal si le rapport ne peut motiver et expliquer convenablement et substantiellement les conclusions.

Aussi, la médiation préarbitrale est un mode alternatif de règlement ayant fait ses preuves en matière d'efficacité et de possibilités pour la ou le salarié-e de s'exprimer librement, et ce, tant à l'employeur qu'à des personnes ciblées. Cependant, il faut noter le risque que prennent les parties lorsqu'un même décideur cumule les fonctions de médiateur et d'arbitre. Les parties peuvent penser que l'arbitre ne tiendra pas compte ou sera influencé par des informations qui ne seraient pas mises en preuve lors de l'arbitrage, par des propos entendus lors de la médiation ou par des opinions basées sur la conduite des parties durant celle-ci. Même si, de façon générale, nous prônons la médiation préarbitrale comme mode de règlement, il reste que le sentiment de justice ressenti par la victime peut être entravé par une impression subjective d'impartialité de l'arbitre-médiateur dans son rôle d'adjudicateur. En outre, la médiation préarbitrale pourrait ne pas être appropriée dans tous les cas de harcèlement sexuel; l'état du dossier doit être considéré avant d'y faire appel.

Trop peu de cas sont reconnus devant les tribunaux et selon notre expérience, la même chose se produit dans les cas de plaintes de harcèlement sexuel au travail. Il s'avère difficile de faire reconnaître cette forme de violence au travail. Pour illustrer notre propos, nous sommes récemment intervenus dans un cas de harcèlement sexuel manifeste, mais qui s'est pourtant conclu par une non-reconnaissance du dossier de harcèlement par l'employeur. Nous croyons donc que possiblement, il s'agit là de situations qui se produisent fréquemment.

Les résultats du [sondage](#)¹² mené par Angus Reid Institute confirment dans le même sens que près des trois quarts des femmes ayant été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail ne l'ont pas signalé, tandis que seule une personne sur dix l'ayant signalé auprès de son employeur estime que celui-ci a agi de façon satisfaisante. Les autres personnes ayant

¹¹ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A -2.1; *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ, C. P -39.1.

¹² Angus Reid Institute, #MeToo: Moment or movement? [<https://angusreid.org/me-too/>]; [https://angusreid.org/wp-content/uploads/2018/02/2018.02.09_MeToo.pdf].

signalé le harcèlement ou l'agression considéraient que leur employeur n'avait pas agi ou qu'il avait été méprisant à leur endroit.

Ces données démontrent qu'il y a des lacunes importantes encore aujourd'hui dans les milieux de travail quant à la prise en charge des cas de harcèlement sexuel. Il est pourtant de la responsabilité des employeurs de s'assurer que les milieux de travail soient exempts de violence et pour ce faire, ceux-ci ont le devoir d'agir et de mettre en place des mesures pour favoriser des milieux sécuritaires.

7. *Quels sont les avantages et les désavantages des différents recours présentement disponibles aux personnes victimes?*

Le dépôt et l'arbitrage de griefs en matière de violence et de harcèlement, incluant le harcèlement sexuel, permettent de signaler à l'employeur la présence d'une situation problématique et de faire ressortir les manquements à ses obligations. Même si le grief n'est pas accueilli selon tous les critères de la loi, l'employeur n'est pas exonéré de ses obligations. L'obligation de prévenir le harcèlement lui impose de prendre les moyens nécessaires et d'agir pour éviter que la situation portée à sa connaissance ne s'envenime. Le grief permet de mettre au jour le fait que le milieu de travail présente des risques et qu'à cet égard, l'employeur doit prendre des mesures pour l'assainir.

Cependant, lorsque survient un cas de harcèlement entre collègues, les syndicats doivent faire des enquêtes indépendantes pour décider du dépôt de griefs, ceux-ci ayant un devoir de juste représentation. Les syndicats affiliés à la CSN sont bien formés pour ce faire, mais cela peut parfois avoir pour effet de miner la confiance de la victime envers le syndicat, du simple fait d'avoir à valider sa version.

Quant au recours pour faire reconnaître une lésion professionnelle devant le Tribunal administratif du travail (TAT), division de la santé et sécurité du travail, il n'y a actuellement pas de possibilité de conciliation interpersonnelle entre les parties, alors que ce mode de règlement est offert à la division des relations du travail.

Par ailleurs, la CSN développe une approche de gestion alternative des différends de la violence et du harcèlement au travail qui, d'une part, vise à déjudiciariser les relations de travail et, d'autre part, à redonner le pouvoir aux personnes concernées et impliquées.

Le microsite que nous avons développé sur le web [destiné à notre campagne de prévention de la violence et du harcèlement](#)¹³ s'adresse notamment aux personnes qui ont pu commettre certains gestes inadéquats afin de les sensibiliser à leur comportement pour qu'elles effectuent un examen de conscience et qu'elles agissent pour réparer leur tort.

Bien sûr, cette approche est uniquement envisageable lorsqu'il s'agit de paroles ou de gestes qui ne font pas partie du spectre de la conduite grave et qu'il n'y a pas de caractère répétitif. L'objectif d'une telle démarche permet à la victime de voir reconnaître les torts qui lui ont

¹³ CSN, *Agis pour que ça cesse*, Agir contre la violence et le harcèlement sexuel au travail [www.csn.qc.ca/agir/vhst/].

été causés, et parce qu'elle devient partie prenante du processus de règlement, la démarche lui permet également de reprendre le contrôle sur la situation et sur le processus de règlement, ce qui lui offre un sentiment « d'empuissancement¹⁴ », sentiment de contrôle quasi inexistant lors de la judiciarisation.

8. Quelles sont les mesures pouvant être prises pour améliorer l'accès à la justice des personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel au travail?

À l'instar du projet d'implantation de tribunaux spécialisés au Québec en matière de violence conjugale et de violences sexuelles où les victimes sont prises en charge dès le début de leur plainte, il pourrait être pertinent de développer une approche semblable au TAT où les dossiers de harcèlement sexuel pourraient être traités par des juges administratifs ayant reçu une formation adaptée et spécialisée pour les entendre et rendre des décisions. La même formation devrait être donnée aux arbitres de grief. Une telle approche aurait pour effet de donner confiance aux victimes de harcèlement.

Qui plus est, nous voulons insister sur le fait que certains milieux de travail disposent de peu de protection législative quant aux problématiques de violence et de harcèlement au travail, comme le précisait la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN), dans son [mémoire](#) présenté lors des consultations en ligne pour la révision des deux lois québécoises sur le statut de l'artiste¹⁵. Ainsi, les travailleuses et les travailleurs assujettis aux lois sur le statut de l'artiste ne peuvent se prévaloir des protections prévues à la LNT concernant le harcèlement psychologique et sexuel.

Après les dénonciations d'inconduites et d'agressions sexuelles dans les secteurs de la culture et des communications, particulièrement à l'été 2020, mais également lors des vagues précédentes, il est impératif que le législateur agisse afin que les travailleuses et les travailleurs assujettis aux lois sur le statut de l'artiste puissent aussi se prévaloir de dispositions contre le harcèlement psychologique et sexuel. Afin de protéger les artistes, la FNCC-CSN recommande que ces amendements soient apportés aux lois sur le statut de l'artiste :

- « Que les articles 81.18, 81.19, 81.20 et l'article 122 de la Loi sur les normes du travail (N-1.1) soient intégrés aux lois sur le statut de l'artiste;
- Que soit ajouté dans les lois sur le statut de l'artiste le principe de fournir un milieu de travail ou des relations entourant le travail ou l'acte commercial exempt de harcèlement psychologique et sexuel;
- Que les divers milieux artistiques négocient et adoptent des mécanismes de résolution des plaintes dans les ententes collectives;

¹⁴ Empuissancement se réfère au mot anglais « *empowerment* ».

¹⁵ Gouvernement du Québec, *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs* (LRQ, c. S-32.01) [www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-32.01]; et *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*, (LRQ, c. S-32.1) [www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-32.01].

- Que les divers milieux rendent disponible aux artistes une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;
- Que soit ajouté dans les lois sur le statut de l'artiste, l'assujettissement des artistes à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (S-2.1) et à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (A-3.001)¹⁶ ».

Pour la CSN, les diverses réglementations en matière de violence au travail constituent des instruments de prévention en raison des obligations de prévention et de réparation qui y sont associées.

D'ailleurs, la FNCC-CSN et la CSN ont entrepris un projet de recherche en partenariat avec le service aux collectivités de l'UQAM qui vise à documenter la réalité particulière et méconnue en regard du harcèlement sexuel, soit celle des travailleuses et des travailleurs autonomes ou à contrat de travail à durée déterminée, et œuvrant dans les secteurs de la culture et des communications. Par cette recherche exploratoire, nous souhaitons notamment comprendre les mécanismes qui sous-tendent la pratique quasi systématique de « l'omerta » dans ces milieux de travail et qui permettent aux violences sexuelles de se perpétuer.

Bien que nous ayons œuvré depuis des décennies à combattre les phénomènes de harcèlement au travail, ce champ d'intervention a, somme toute, été peu ou pas étudié. Les caractéristiques propres à la nature de ces milieux – entre autres le fait que les emplois qui y sont offerts sont en grande partie à contrat à durée déterminée – peuvent entraîner des dérives quant à diverses formes d'abus. Il faut bien le dire, les rapports de pouvoir qui y existent défavorisent bien souvent les travailleuses et travailleurs artistes et artisans qui se retrouvent dans des situations de précarité, tout comme les travailleurs autonomes dans d'autres secteurs d'emploi. Leur contrat de travail à durée limitée les oblige à constamment trouver de nouveaux contrats et à ne pas se placer dans une situation où le donneur d'ouvrage pourrait ne pas vouloir les rappeler. S'ajoute le fait que les lois sur le statut de l'artiste qui régissent leurs conditions de travail ne comportent aucune disposition législative sur le harcèlement au travail.

¹⁶ Fédération nationale des communications et de la culture-CSN, *Mémoire sur la révision des deux lois québécoises sur le statut de l'artiste* [https://fncc.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2021/04/2021-02_memoire-FNCC-CSN_LSA.pdf].

Accompagnement et soutien des victimes

9. Des mesures d'accompagnement des personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel au travail sont-elles nécessaires? Si oui, lesquelles? Est-ce que les mesures d'accompagnement doivent s'appliquer pour celles qui intentent des recours ou pour toutes les personnes?

Lorsqu'il n'y a pas de syndicat dans un milieu de travail, il pourrait être souhaitable d'avoir une ligne téléphonique provinciale, un peu à l'image de celle de SOS violence conjugale, pour offrir de l'écoute et du soutien psychologique aux victimes de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel. Nous savons que le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST) offre de tels services. Toutefois, cet organisme n'est pas suffisamment connu et il devrait être appuyé par l'État pour remplir cette mission auprès des personnes non syndiquées. Cette ligne pourrait se nommer SOS harcèlement sexuel ou quelque chose de semblable.

Dans le [Guide d'intervention – conflit, incivilité, violence et harcèlement au travail](#) de la CSN, nous avons développé une section entière sur l'accompagnement et le soutien à la personne qui subit une situation problématique. Nous vous référons aux pages 32, 33 et 34 de ce document¹⁷.

En outre, comme nous l'avons expliqué précédemment, les réseaux d'entraide que nous œuvrons à développer dans nos milieux de travail constituent également des ressources pour accompagner les victimes.

De façon spécifique, comme le droit canadien le prévoit par les obligations récemment inscrites au Code canadien du travail, le droit québécois devrait comprendre l'obligation de l'employeur d'offrir du soutien¹⁸ aux employé-es touchés par le harcèlement et la violence dans le milieu de travail.

10. Faut-il lutter contre tous les types de harcèlement au travail (harcèlement raciste, harcèlement sur la base du handicap, harcèlement psychologique, etc.) en même temps et de la même manière que pour le harcèlement sexuel?

À la CSN, nous estimons que la lutte à la violence et au harcèlement au travail nécessite beaucoup d'efforts et d'énergie dans les milieux de travail. Tenant compte de cela, il nous apparaîtrait difficile d'accorder la priorité à contrer une forme de harcèlement au détriment d'une autre.

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination genrée où la grande majorité des victimes sont des femmes et la très grande majorité des harceleurs, des hommes. Nous reconnaissons que le harcèlement sexuel comporte des particularités propres, comme nous

¹⁷ CSN, *Guide d'intervention – conflit, incivilité, violence et harcèlement au travail* [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2020/12/d405_guideinterventionfr_16ii.pdf].

¹⁸ Art. 125 z.16) CCT.

l'avons précisé à la question n° 2. Aussi, le fait de détenir un poste à temps partiel, d'être en situation d'insécurité d'emploi ou de précarité contractuelle et d'être en contact avec la clientèle élève le niveau de risque. D'ailleurs, le secteur des soins de santé et des services sociaux est celui qui présente la prévalence la plus élevée d'exposition au harcèlement psychologique, au harcèlement sexuel et à la violence physique, suivi par le secteur des services gouvernementaux ou parapublics et par le secteur de l'enseignement¹⁹. Les actions de prévention devraient tenir compte de ces particularités dans les stratégies de prévention et les secteurs identifiés devraient retenir l'attention de l'inspecteur de la CNESST.

La prévention à la source du harcèlement psychologique et sexuel peut se faire de façon similaire, puisque selon les études, les risques psychosociaux qui y sont associés sont sensiblement les mêmes.

Afin de contrer les différentes formes de harcèlement discriminatoire comme le harcèlement sexuel, il serait pertinent d'agir notamment sur la lutte aux préjugés et aux stéréotypes et d'œuvrer sur la culture du milieu.

Harcèlement au travail, facteurs de risque et discriminations

11. Dans quelle mesure la lutte contre le harcèlement et les agressions à caractère sexuel au travail est-elle liée à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et d'autres groupes de personnes historiquement désavantagées au travail?

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement genrée, à n'en pas douter. C'est ce que nous avons observé dans les dossiers que nous avons traités. Le sondage mené par Angus Reid Institute révèle qu'un peu plus de la moitié, soit 52 % des Canadiennes ont affirmé avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie. Chez les hommes, cette proportion est d'un peu plus d'un sur cinq, soit 22 %.

Considérant le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel en milieu de travail, il est primordial que l'analyse de cette problématique se fasse selon une approche intersectionnelle afin d'appréhender les différentes oppressions en cause d'une manière simultanée et interactive²⁰. En effet, tenant en compte les contextes historiques, sociaux et

¹⁹ Institut national de santé publique du Québec, *Rapport québécois sur la violence et la santé*, p. 266, [www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante].

²⁰ Sirma BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, 2009/1 (n° 225), p. 70-88. DOI : 10.3917/dio.225.0070, [www.cairn.info/revue-diogene-2009-1-page-70.htm].

« L'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une *approche intégrée*. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales (Crenshaw 1989 ; Collins 2000 ; Brah & Phoenix 2004). Elle propose d'appréhender « la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent

politiques, cette approche permet de reconnaître le résultat « de la combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de différent de toute forme de discrimination individuelle²¹ ». Il s'agit de l'approche privilégiée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui l'utilise afin de mesurer « les effets du chevauchement de différents types de discrimination²² ».

Les violences faites aux femmes, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel au travail, de violence conjugale, d'exploitation sexuelle, de harcèlement de rue ou de toute autre forme de violence basée sur le genre, sont des problèmes à caractère social et public sur lesquels nous pouvons et devons agir. En ce sens, il serait pertinent, à l'instar des campagnes publiques gouvernementales sur les questions de violence conjugale, que le gouvernement déploie une campagne publique nationale de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail, laquelle aura notamment pour message de responsabiliser les auteurs de violence et de harcèlement au travail et de faire connaître les différentes formes de harcèlement. Il sera aussi important qu'une telle campagne mentionne nommément les principales victimes du harcèlement – les femmes et les personnes en situation de précarité – et que la responsabilité d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire incombe aux employeurs.

Par ailleurs, l'éducation à des relations amoureuses saines et basées sur le respect de l'autre est un facteur de protection important. Nous prônons la sensibilisation et la formation dès l'enfance, et ce, tout au cours de la vie des jeunes; notons les divers programmes en milieu scolaire auprès des enfants ainsi que des adolescentes et adolescents qui peuvent y contribuer, notamment en visant à développer leurs habiletés sociales et à promouvoir des rapports égalitaires et exempts de violence.

12. Outre les femmes, qui sont les personnes en situation de vulnérabilité particulière face au harcèlement sexuel et aux agressions à caractère sexuel au travail? Quels sont les facteurs susceptibles de placer les personnes en situation de vulnérabilité accrue (statut migratoire, etc.)? Le cas échéant, quelles mesures particulières doivent être prises pour protéger de telles personnes?

Certaines populations sont plus à risque de subir du harcèlement, soit les travailleuses et travailleurs à contrat à durée déterminée, surnuméraires, pigistes, les travailleuses et travailleurs autonomes, les travailleuses et travailleurs migrants temporaires, et enfin, les personnes au statut de travail précaire en général.

Certains milieux de travail sont également plus à risque, comme les milieux majoritairement masculins, notamment les secteurs de la construction et de l'industrie lourde,

comme étant multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs » (Stasiulis 1999 : 345) », page 2.

²¹ Commission ontarienne des droits de la personne, *Présentation de l'approche intersectionnelle* [www.ohrc.on.ca/fr/approche-intersectionnelle-de-la-discrimination-pour-traiter-les-plaintes-relatives-aux-droits-de-la-pr%C3%A9sentation-de-l%E2%80%99approche-intersectionnelle].

²² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Bilan de la mise en œuvre des recommandations du rapport de consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial et ses conséquences*, sept. 2020 [<https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/bilan-profilage-racial.pdf>].

particulièrement lorsque les rôles traditionnels y sont promus. Les femmes qui résistent à la culture machiste s'avèrent aussi vulnérables au harcèlement.

D'autres secteurs sont aussi plus à risque, par exemple les milieux de la culture et des communications, en raison des conditions inhérentes à ces milieux de travail où la précarité des emplois est un facteur de risque important pouvant mener à des situations de harcèlement. Enfin, selon l'INSPQ, qui se réfère aux données de l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) de 2016, « les travailleurs du secteur des services (18 %) sont plus nombreux à déclarer avoir été victimes de harcèlement psychologique, comparativement à ceux du secteur primaire (12 %) ou de la construction (14 %). Les résultats de l'EQCOTESST [79] abondent dans le même sens et spécifient que les travailleurs en contact avec le public sont davantage exposés au harcèlement psychologique, au harcèlement sexuel et à la violence physique que ceux qui ne le sont pas. Le secteur des soins de santé et des services sociaux est celui qui présente la prévalence la plus élevée de ces trois formes de violence, suivi par le secteur des services gouvernementaux ou parapublics, et par le secteur de l'enseignement²³ ».

Certes, les personnes en situation de vulnérabilité peuvent être plus à risque en raison des rapports de pouvoir inégaux découlant de la discrimination liée à la couleur de la peau, au statut migratoire, à la classe sociale, à l'orientation sexuelle, à la situation de handicap, etc. La sensibilisation du milieu de travail à ces réalités demeure une voie privilégiée pour protéger ces personnes.

13. Toute autre question relative aux recours en cas de harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel au travail ou à la prévention de telles incidences de violence dans un contexte du travail.

Nous dénotons une certaine confusion quant à l'application des critères du harcèlement sexuel par les tribunaux en droit du travail ainsi que par les enquêteurs dans le cadre des politiques internes de plaintes en harcèlement.

Ayant ajouté l'article 10.1 à la Charte des droits et libertés de la personne²⁴ promulguant l'interdiction de harceler, le législateur a érigé une protection quasi constitutionnelle au harcèlement sexuel. Ainsi, par l'effet combiné des articles 10, 10.1, 4, 16 et 46²⁵, la charte offre une protection complète contre le harcèlement sexuel.

Or, les tribunaux du travail ont plutôt tendance à ne s'accoler qu'à la définition de la LNT quant au harcèlement psychologique, définition reprise également dans les conventions collectives. Il est tout à fait exact de prétendre que le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement psychologique. Toutefois, cela a pour effet d'ajouter des critères et de rendre inutilement le test plus restrictif.

²³ Institut national de santé publique du Québec, *Rapport québécois sur la violence et la santé*, p. 266 [www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante].

²⁴ RLRQ, c. C -12.

²⁵ Art. 10 : droit à l'égalité, art. 10.1 : harcèlement interdit, art. 4 : sauvegarde de la dignité, non-discrimination dans l'embauche, art. 46 : conditions de travail justes et raisonnables.

Par exemple, à moins d'une conduite sexuelle « grave », il faut que la conduite harcelante soit ou ait été répétitive. Faut-il vraiment que les inconduites sexuelles soient répétées pour qu'elles soient jugées inacceptables et préjudiciables? Ce critère de répétition devrait être réévalué à la lumière de la protection quasi constitutionnelle à la dignité, du caractère genré du harcèlement sexuel, de la banalisation et de la normalisation du phénomène dans certains milieux de travail, de la place des femmes et des hommes au travail (encore aujourd'hui, les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction et se retrouvent, majoritairement, en situation hiérarchique moins avantageuse que les hommes) et du rapport au corps que nous avons évoqué à la question n° 2.

Également, nous constatons une application rigide du critère « milieu de travail néfaste » alors que le droit, en contexte de harcèlement sexuel, comprend aussi la possibilité de le substituer par le critère « conséquences néfastes sur la victime ».

Nous estimons qu'il serait judicieux d'entreprendre une réflexion sur l'ensemble des critères prévus à la LNT (paroles ou gestes répétés, hostiles ou non désirés, conduites vexatoires, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et créent un milieu de travail néfaste) afin que soit pleinement reconnu le harcèlement discriminatoire qu'est le harcèlement sexuel au travail.

Conclusion

Le harcèlement sexuel s'insère dans la problématique plus large des violences faites aux femmes. Les nombreuses dénonciations d'inconduites et d'agressions sexuelles ont montré que le travail est un lieu spécifique d'exercice des violences faites aux femmes.

La CSN a toujours lutté contre toutes les formes de discrimination et de violence envers les femmes, premières victimes des violences à caractère sexuel. Depuis des décennies, elle agit auprès de ses syndicats affiliés afin de les outiller et les soutenir dans leurs actions contre les diverses formes de violence et de harcèlement au travail.

C'est un défi collectif important que celui de lutter contre ces formes de violence, car il faut agir sur les mentalités et les stratégies pour les combattre. Il faut se tourner vers les victimes avec la ferme volonté de les soutenir pour que les comportements violents cessent. Il importe de rappeler que le silence qui pèse sur les violences sexuelles, et ce, malgré des années à les dénoncer, est un enjeu crucial puisque cela participe à la banalisation du phénomène. Il faut œuvrer à faciliter la prise de parole des victimes et des témoins.

La CSN juge que c'est en construisant une vision collective de nos interventions que nous réussirons à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement au travail. Il importe de travailler dans un esprit de collégialité afin d'établir une culture de prévention et du respect.