



Solidaire  
depuis 1921

Commentaires présentés par la  
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

au Secrétariat à la condition féminine

sur la consultation sur le Plan d'action gouvernemental  
de lutte contre l'homophobie et la transphobie  
2023-2028

27 janvier 2023

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

## Table des matières

Introduction.....	5
1. Enjeux en milieu de travail .....	7
1.1. Prévention de la violence et du harcèlement au travail .....	7
1.2. Recours contre la discrimination, l'intimidation et la violence en milieu de travail.....	8
1.3. Égalité juridique et droits applicables aux lois sociales.....	8
1.4. Autres enjeux et préoccupations syndicales.....	9
2. Principales recommandations sur les priorités d'action .....	10
2.1. Ressources pour soutenir les travailleuses et les travailleurs .....	10
2.2. Obligations des employeurs en matière de prévention et de soutien.....	11
2.3. Mécanismes pour faciliter l'accès aux recours et à la réparation.....	11
2.4. Égalité juridique : examiner la Loi sur l'assurance parentale (RQAP).....	12
2.5. Ressources et partenariats .....	12
3. Groupes auxquels il importe de porter une attention particulière .....	13
Conclusion.....	15



## Introduction

Fondée en 1921, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une centrale syndicale québécoise. Composée de près de 1 600 syndicats, elle défend plus de 330 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans tous les secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire. Elle prend part à plusieurs débats de fond de la société québécoise pour une société plus solidaire, plus démocratique, plus équitable et plus durable.

La CSN souhaite partager ses commentaires sur le Plan d'action gouvernemental contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028.

La CSN a célébré ses 100 ans d'histoire le 24 septembre 2021. Elle est composée de syndicats regroupant des travailleuses et des travailleurs dont un bon nombre s'identifie aux communautés LGBTQ+. Depuis les années 1980, avec l'appui d'un comité qui la conseille sur ces questions, la CSN sensibilise les milieux de travail aux réalités des personnes LGBTQ+. Elle encourage ses syndicats affiliés à reconnaître leurs besoins et à défendre leurs droits dans les conventions collectives.

La CSN a longtemps réclamé que le Québec procède à diverses réformes législatives afin de reconnaître les droits de tous les membres de la diversité sexuelle et de genre. La CSN a participé à plusieurs consultations publiques depuis celle introduisant dans la *Charte des droits et libertés de la personne* l'interdit de discrimination selon l'orientation sexuelle<sup>1</sup>. Plus récemment, nous avons partagé nos préoccupations dans le cadre de la consultation sur le projet de loi n° 2, *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*<sup>2</sup>.

Parce que nous comptons des membres de la diversité sexuelle et de la pluralité de genre dans nos rangs, nous sommes particulièrement conscients des souffrances qui leur sont infligées au travail. Nous souhaitons donc que le nouveau plan d'action permette de renforcer les actions pour accompagner les personnes visées et leur éviter ces souffrances, plus particulièrement dans les milieux de travail. Ceci devrait être fait notamment en outillant les syndicats, en renforçant le rôle des employeurs et en améliorant les services publics, juridiques et gouvernementaux qui sont offerts aux travailleuses et aux travailleurs.

La CSN se réjouit de la présente consultation en vue d'un troisième Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Nous apprécions que le gouvernement veuille s'assurer d'une lecture commune des enjeux et des défis actuels avec les intervenants de tous les milieux.

---

<sup>1</sup> La CSN s'est notamment prononcée sur le droit au mariage entre conjointes et conjoints de même sexe, les droits de filiation, l'interdiction de discrimination fondée sur le genre et, plus récemment, la reconnaissance des droits des personnes trans. Nous avons également participé aux consultations sur les deux premiers plans d'action gouvernemental contre l'homophobie et la transphobie.

<sup>2</sup> CSN, [[https://www.csn.qc.ca/2021-12-17\\_memoire\\_pl2\\_csn/](https://www.csn.qc.ca/2021-12-17_memoire_pl2_csn/)].



## **1. Enjeux en milieu de travail**

Le document de consultation fournit des données intéressantes sur les réalités des personnes des communautés LGBTQ+. Il démontre explicitement l'existence de problèmes propres à chaque milieu de travail et que nos membres ont contribué à identifier, à travers, entre autres, la participation active de la CSN au projet de recherche partenariale sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+. Les enjeux décrits dans le document de consultation correspondent bien à ce que nous observons, là où nous sommes présents. D'ailleurs, depuis des décennies, la CSN agit auprès de ses syndicats affiliés afin de les outiller et de les soutenir dans leurs actions contre les diverses formes de violence et de harcèlement au travail, de nature sexiste, sexuelle, raciste ou homophobe.

Les besoins les plus importants en milieu de travail, selon nous, sont de deux ordres. Tout d'abord, le harcèlement psychologique et la violence à l'égard des personnes qui appartiennent à la diversité sexuelle et de genre sont encore présents dans un grand nombre de milieux de travail. Ensuite, l'égalité juridique complète reste également à réaliser.

### **1.1. Prévention de la violence et du harcèlement au travail**

Qu'il s'agisse de blagues douteuses, de traitement discriminatoire à l'étape des entrevues pour obtenir un emploi, des étapes administratives à franchir par la suite ou des réactions des collègues lorsque des informations personnelles sont dévoilées, de nombreuses situations sont susceptibles d'entraîner de la détresse psychologique au travail, mais également de graves atteintes aux droits à la dignité et à l'égalité.

De même, nos milliers de membres œuvrant en éducation, en santé et dans les services publics sont témoins de nombreux cas de préjugés, de stigmatisation, de harcèlement, de discrimination et de violence envers les jeunes, les collègues, les usagères et usagers issus de la diversité sexuelle et de genre.

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 d'informer tant les employeurs que les travailleuses et travailleurs, et ce, tout en sachant que la prévention demeure un défi quotidien. Nous tâchons donc de contribuer à l'effort à déployer et à intensifier notre action en matière de sensibilisation et de conscientisation à travers le travail de divers comités LGBTQ+<sup>3</sup>. De plus, 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 constituent des réseaux d'entraide<sup>4</sup> et peuvent susciter des prises de conscience chez des collègues ayant des comportements répréhensibles ou soutenir celles

---

<sup>3</sup> Voir à ce sujet nos outils d'information : *Ni plus ni moins comme tout le monde*, Guide d'animation sur la diversité sexuelle et de genre, [[https://www.csn.qc.ca/2017-06-01\\_lgbt\\_publication\\_csn/](https://www.csn.qc.ca/2017-06-01_lgbt_publication_csn/)] et *Fierté syndicale, Nos luttes nos victoires*, [[https://www.csn.qc.ca/2021-12\\_publications\\_fierté-syndicale-nouvelle-edition\\_csn/](https://www.csn.qc.ca/2021-12_publications_fierté-syndicale-nouvelle-edition_csn/)].

<sup>4</sup> CSN, [<https://www.csn.qc.ca/entraide/>].

subissant le harcèlement. Les pairs aidants peuvent contribuer à assainir les milieux de travail, et ce, même par personne interposée qui leur signale la situation problématique.

Les politiques contre la violence et le harcèlement en milieu de travail, incluant le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire, sont un outil de prévention. Imposer aux employeurs de se doter d'une telle politique<sup>5</sup>, lors de la réforme de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en 2018, fut un pas dans la bonne direction. Cependant, en dépit de la nouvelle disposition légale qui oblige les employeurs à adopter une politique, et malgré les actions menées au cours du dernier plan d'action gouvernemental, dans les faits, nous observons encore très peu de milieux où l'employeur s'implique activement dans le travail d'éducation et de prévention de la violence et du harcèlement discriminatoire. C'est sans doute la même chose dans les milieux non-syndiqués. Or, de nombreuses études démontrent qu'il faut s'attaquer à la méconnaissance des différentes formes de violence et de harcèlement (manifestations verbales, non verbales, physiques, en ligne et par voie électronique), notamment en clarifiant, tout en demeurant assez large, ce qui constitue des comportements non tolérés au travail. Le rôle et les responsabilités des employeurs en matière de prévention doivent donc être renforcés.

### **1.2. *Recours contre la discrimination, l'intimidation et la violence en milieu de travail***

En matière de recours, votre document constate très justement que « beaucoup de citoyennes et de citoyens sont incertains quant à leurs droits et aux recours possibles en matière de discrimination, d'intimidation ou de gestes haineux ». C'est aussi ce que nous observons. Malheureusement, beaucoup de syndicats peinent à reconnaître ces cas comme des atteintes aux droits fondamentaux et à savoir comment agir au nom des personnes qui en souffrent.

Le simple fait qu'il y ait possibilité de déposer simultanément une plainte selon la politique interne de l'employeur, un grief en vertu de la convention collective et des lois applicables et une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour lésion professionnelle peut complexifier l'évaluation du choix du ou des recours à prendre. 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.

En ce qui concerne les milieux de travail non-syndiqués, les personnes victimes d'homophobie ou de transphobie sont certainement encore plus démunies sur le plan des recours, de l'accompagnement et des mesures de réparation à leur disposition.

### **1.3. *Égalité juridique et droits applicables aux lois sociales***

Les lois adoptées par le Québec ont grandement contribué à éliminer de nombreuses sources de discrimination systémique et à assurer l'égalité juridique de toutes et de tous. Nous croyons qu'il faut poursuivre ce travail afin de nous assurer que les lois sociales existantes

---

<sup>5</sup> Gouvernement du Québec, *Loi sur les normes du travail*, article 81.19 [[www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1](http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1)].

ne sont pas discriminatoires dans leur application, par exemple, en matière de congé parental, dans les cas de parents de même sexe ayant un enfant.

Un problème se pose encore actuellement, dans le cas d'un couple d'hommes faisant appel à la gestation pour autrui pour avoir un enfant et souhaitant se prévaloir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour accueillir le nouveau-né. Ce qu'on nous rapporte est que, dans ce genre de cas, la mère porteuse a bien sûr droit au congé de maternité. Si l'un des pères est le père biologique de l'enfant, il obtiendra le congé de paternité après la naissance, ou quand le nouveau-né arrivera chez ses deux papas. Le co-parent serait forcé d'adopter le bébé comme s'il adoptait l'enfant d'une précédente union de son conjoint et on ne lui accorderait qu'un congé de trois jours pour l'adoption de l'enfant du conjoint. L'assurance parentale traite donc le nouveau-né de ce couple comme s'il s'agissait d'un enfant de huit ans qu'un des conjoints aurait eu auparavant dans un autre couple.

Cette anomalie contrevient gravement au droit à l'égalité du nouveau-né et à celui d'au moins un de ses deux pères sinon des deux, si la fécondation s'est faite à partir d'une banque de donneurs anonymes. Rappelons que le RQAP vise d'abord et avant tout que les nouveaux parents puissent consacrer plus de temps à leur nouveau-né. Tous les bébés devraient donc avoir droit à une durée de présence parentale égale, quel que soit le genre du couple que forment ses parents.

L'article 153 du projet de loi n°2 initial proposait une modification à la *Loi sur l'assurance parentale* prévoyant « dans le cas d'un projet de gestation pour autrui, des prestations à la personne qui a accepté de donner naissance à un enfant et des prestations de paternité ou des prestations exclusives à chacun des parents qui n'a pas donné naissance à l'enfant, des prestations parentales exclusives ou partageables à l'occasion de la naissance de l'enfant né dans le cadre du projet ainsi que des prestations d'accueil relatives à un projet parental impliquant une gestation pour autrui. » Or, cet article, ainsi que plus d'une cinquantaine d'autres sur la gestation pour autrui ont été retirés du projet de loi lors de la séance du 2 juin 2022, de la Commission des institutions de l'Assemblée nationale.

Pour la CSN, quelle que soit la façon choisie pour appréhender la gestation par autrui dans le Code civil du Québec, il faut s'assurer que le droit à l'égalité de l'enfant et de ses parents soit protégé dans l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*. Cette préoccupation n'est pas directement abordée dans le document de consultation, mais elle découle naturellement de l'analyse présentée dans la 2<sup>e</sup> partie du document portant sur le respect des droits.

#### **1.4. Autres enjeux et préoccupations syndicales**

Les autres préoccupations de la CSN, au-delà du monde du travail, sont bien décrites dans les parties du document qui portent sur le renforcement du milieu communautaire et des réseaux de soutien aux personnes LGBT+, l'adaptation des services publics à l'égard des personnes de la diversité sexuelle et de genre, et de l'importance de la recherche, de la collaboration et de la concertation. Nous partageons les diagnostics posés et observons les mêmes besoins, et ce, tel que stipulé dans notre mémoire de 2016.

## 2. Principales recommandations sur les priorités d'action

### 2.1. Ressources pour soutenir les travailleuses et les travailleurs

S'il est vrai que la responsabilité de créer un milieu de travail sain et sécuritaire incombe d'abord à l'employeur, prévenir et contrer la violence et le harcèlement au travail sont des responsabilités collectives et le devoir de toutes et de tous.

En tant qu'organisation syndicale soucieuse du bien-être au travail, la CSN a développé une campagne<sup>6</sup> afin d'accroître les connaissances générales des syndicats et de leurs membres sur la violence et le harcèlement sexuel au travail, visant particulièrement les inconduites sexuelles et la violence conjugale. Malgré des années à dénoncer ce qu'on appelle maintenant la culture du viol, l'agression sexuelle constitue le seul crime violent qui ne diminue pas au pays selon la Fondation canadienne des femmes. La campagne vise aussi à outiller les syndicats afin de leur permettre de mieux reconnaître les manifestations de harcèlement sexuel et de violence au travail et d'intervenir pour y mettre fin. La CSN bénéficie du soutien de la CNESST pour élaborer et diffuser les divers outils dédiés aux syndicats, dans le cadre de la campagne. Cette campagne ne porte cependant pas sur la violence et le harcèlement à l'encontre des personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.

Des outils adaptés à leurs réalités et besoins permettraient de soutenir les syndicats dans leurs capacités à accroître l'éducation entre pairs, à reconnaître les violations de droits et à agir en milieu de travail, tant en faveur de la prévention qu'en matière de recours. La CSN pourrait mettre à profit les membres de ses comités LGBT+ et de ses réseaux d'entraide pour disséminer ces informations et ces outils auprès des responsables syndicaux et des personnes visées.

#### Recommandation 1

*Que des ressources financières soient ainsi mises à la disposition des associations représentant la main-d'œuvre incluant les syndicats, afin de produire des outils portant spécifiquement sur les enjeux de la violence et du harcèlement contre les personnes LGBT+.*

#### Recommandation 2

*Que le cadre juridique québécois prévoit :*

- a) La révision paritaire des politiques de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail, lorsque des éléments doivent être modifiés dans la politique, lors de changements législatifs et, si nécessaire, tous les deux ans;*
- b) Un programme de mise en œuvre de la politique dans le milieu de travail, incluant l'évaluation des risques pour prévenir la violence au travail et une surveillance continue du milieu;*
- c) D'autres outils et mesures tels que l'affichage en milieu de travail, notamment sur les diverses formes de harcèlement, de la documentation accessible, des formations pour les gestionnaires et les employé-es, etc.*

---

<sup>6</sup> Campagne Agir pour que ça cesse : [<https://www.csn.qc.ca/agir/>]. Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.

## **2.2. Obligations des employeurs en matière de prévention et de soutien**

Outre l'obligation des employeurs de se doter d'une telle politique introduite dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT), l'introduction d'un article à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) qui oblige les employeurs à « 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 », constitue une autre avancée. Toutefois, ces dispositions n'offrent que peu de balises quant aux actions à entreprendre pour lutter contre les violences au travail.

Pour la CSN, le droit québécois devrait aussi comprendre l'obligation de l'employeur d'offrir du soutien aux salarié-es touchés par le harcèlement et la violence dans leur milieu de travail, comme le droit canadien le prévoit par les obligations récemment inscrites au Code canadien du travail. De plus, l'employeur devrait être tenu de désigner et de former des personnes habilitées à recevoir les plaintes. Pour les entreprises comptant moins de 20 employé-es, cette formation pourrait être offerte par l'État, par la CNESST ou tout autre organisme.

### **Recommandation 3**

*Qu'on ajoute à la législation québécoise les obligations qui ont été récemment inscrites au Code canadien du travail<sup>7</sup> : 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 LMRSSST, 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)<sup>8</sup>.

## **2.3. Mécanismes pour faciliter l'accès aux recours et à la réparation**

Lorsqu'il n'y a pas de syndicat dans un milieu de travail, les travailleuses et les travailleurs sont souvent démunis en matière de recours lorsque leurs droits sont violés. Les victimes d'un congédiement illégal, d'un défaut de paiement du salaire, ou d'un refus d'accorder les vacances garanties par la loi auront peut-être le réflexe de visiter le site de la CNESST ou du Tribunal administratif du travail (TAT) pour obtenir de l'aide ou de l'information concernant la possibilité de déposer une plainte en vertu de l'une ou l'autre des lois du travail. Mais si la personne est victime d'un acte de violence ou de harcèlement fondé sur son orientation sexuelle ou son identité de genre, elle ne saura peut-être pas vers qui se tourner. Le milieu communautaire ne le saura peut-être pas non plus, d'autant plus que différents recours et

<sup>7</sup> 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/TexteCompleet.html](https://laws.justice.gc.ca/fra/LoisAnnuelles/2018_22/TexteCompleet.html)].

<sup>8</sup> 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](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)].

parcours sont possibles selon les cas et la loi invoquée (politique de l'employeur, convention collective, LNT ou LMRST).

Il serait utile que le gouvernement mette sur pied un mécanisme d'accueil des plaintes et de soutien aux victimes. Ceci pourrait inclure une ligne téléphonique et un service par visioconférence, un peu à l'image d'Interligne.co, ainsi qu'un espace distinct sur le site internet pour offrir de l'écoute, du soutien et des conseils sur la marche à suivre aux victimes de discrimination, de harcèlement ou d'agression dans les milieux de travail.

#### **Recommandation 4**

*Que la CNESST offre et publicise un mécanisme d'accueil des plaintes et de soutien aux victimes d'actes homophobes ou transphobes au travail et qu'elle innove en matière de conciliation sur cet aspect.*

Par ailleurs, la CSN développe une approche de gestion alternative des différends dans les cas de violence et 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. 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. Cependant, pour contester une décision de la CNESST et faire reconnaître une lésion professionnelle devant le Tribunal administratif du travail (TAT), division de la santé et sécurité du travail, il faut que les conciliateurs soient plus innovateurs dans les solutions en matière de conciliation à proposer aux victimes.

#### **2.4. Égalité juridique :**

##### ***examiner la Loi sur l'assurance parentale (RQAP)***

En ce qui concerne l'égalité juridique en matière de droits parentaux, les syndicats peuvent bien sûr agir sur ce plan à travers la négociation des conventions collectives, comme nous l'avons fait dans les années 1980 pour les conjoints de même sexe dans les régimes d'assurances collectives et de fonds de retraite. Il serait toutefois préférable que le gouvernement agisse dans l'intérêt de tous les couples, qu'ils soient syndiqués ou non.

#### **Recommandation 5**

*Que la Loi sur l'assurance parentale et ses règlements d'application fassent l'objet d'un examen complet afin d'assurer l'égalité des droits des familles de la diversité sexuelle et de la diversité de genre, notamment dans les cas d'homoparentalité, d'adoption, de procréation assistée et de gestation pour autrui.*

#### **2.5. Ressources et partenariats**

Le document de consultation inclut diverses pistes d'action importantes. Nous ne pouvons pas toutes les commenter. Cependant, nous faisons nôtres la plupart des recommandations des milieux que nous représentons syndicalement. À titre de membre du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, la CSN peut témoigner du rôle primordial joué par les organismes communautaires au Québec, qui ne sont malheureusement pas reconnus à leur juste valeur. Nous sommes solidaires des personnes qui travaillent dans les organismes communautaires et qui sont à bout de souffle sous les effets combinés de la pandémie, de la pénurie de main-d'œuvre, du sous-financement chronique et de l'inflation.

### **Recommandation 6**

*Que le financement à la mission qui est accordé aux organismes communautaires soit substantiellement accru et élargi aux nouveaux organismes, aux nouveaux réseaux et aux initiatives de transferts d'expertise, particulièrement en régions rurales et hors des grands centres.*

De même, la CSN est solidaire des personnels de l'éducation qui ont entrepris un travail colossal contre l'homophobie et la transphobie, en matière de recherche, d'enseignement et de services professionnels et administratifs. Nous endossons les recommandations contenues dans le mémoire de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, dont nous sommes membres, et nous invitons le gouvernement à les faire siennes. Notre participation au projet de recherche partenariale SAVIE-LGBTQ<sup>9</sup> nous incite aussi à appeler au soutien gouvernemental permettant de poursuivre et de pérenniser les travaux de recherche menés dans nos universités québécoises.

Enfin, dans le domaine de la santé et des services sociaux, très durement éprouvé par la pandémie, les délais à rattraper et la pénurie de main-d'œuvre, nous invitons le gouvernement à considérer positivement toutes les initiatives issues du milieu. À titre de principale organisation syndicale œuvrant dans ce secteur, la CSN est d'avis que toute nouvelle action sollicitée auprès des personnels doit être décidée avec ceux-ci et mise en œuvre avec le financement requis, sans discours culpabilisateur et sans alourdissement de tâches pour les personnes déjà au service du réseau.

### **3. Groupes auxquels il importe de porter une attention particulière**

Pour la CSN, les groupes les plus vulnérables sont tous ceux qui échappent aux ressources et aux réseaux patriarcaux. Conformément à ce que nous avons déjà écrit dans le cadre d'une autre consultation menée par le Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel :

« Certaines populations sont plus à risque de subir [de la discrimination] et 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, 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'Institut national de santé publique (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

---

<sup>9</sup> Recherche partenariale Des savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ, [<https://savie-lgbtq.uqam.ca/>]

psychologique, comparativement à ceux du secteur primaire (12 %) ou de la construction (14 %). Les résultats de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST) 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'enseignement <sup>10.</sup>»

Certes, les personnes en situation de vulnérabilité peuvent être plus à risque en raison des rapports de pouvoir inégaux découlant de la discrimination liée [au fait d'être autochtone], à la couleur de la peau, au statut migratoire, à la classe sociale, à l'orientation sexuelle, [à l'identité de genre], à la situation de handicap, etc. La sensibilisation du milieu de travail à ces réalités demeure une voie privilégiée pour protéger ces personnes<sup>11</sup>.

### **Recommandation 7**

*Que le plan d'action gouvernemental prenne en compte tous ces groupes et qu'il mette en place des moyens concrets pour qu'ils soient mieux desservis par les syndicats et les groupes communautaires, notamment en ce qui concerne la promotion et la défense de leurs droits en milieu de travail, mais également par les services publics, parapublics et gouvernementaux.*

Considérant le caractère discriminatoire de la violence et du harcèlement 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 interactive. 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 discrimination<sup>12.</sup>»

---

<sup>10</sup> 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](http://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante)].

<sup>11</sup> 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, 4 avril 2022. [2022-04-04\\_harcelement-sexuel-agressions-caractere-sexuel\\_memoire\\_csn.pdf](https://www.csn.ca/fr/2022-04-04-harcelement-sexuel-agressions-caractere-sexuel-memoire-csn.pdf).

<sup>12</sup> 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>].

## Conclusion

L'élimination de toutes les discriminations pour assurer l'égalité est un combat de longue haleine dans nos milieux de travail. Ce sont les personnes salariées de l'hôtellerie affiliées à la CSN qui ont amorcé le mouvement dans les années 1980, afin d'assurer la reconnaissance des droits des conjoints de même sexe dans les conventions collectives, notamment en matière d'assurances, de régimes de retraite et de congés familiaux et sociaux.

Certes, beaucoup reste à faire pour garantir l'égalité et les droits de toutes et de tous. Cependant, le Québec a franchi de nombreux pas dans la bonne direction depuis cette époque. Depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne en 1976, deux mises à jour ont permis de reconnaître les droits des personnes de la diversité sexuelle et de genre. En 1977, l'année suivant son adoption, l'orientation sexuelle devient un motif interdit de discrimination. Puis en 2016, près de 40 ans plus tard, l'identité et l'expression de genre sont aussi ajoutées aux motifs interdits de discrimination dans la Charte. C'est l'application ultérieure de ces droits garantis par les chartes qui a entraîné des changements législatifs significatifs. Sans être parfaites, ces modifications à la législation québécoise contribuent concrètement à faire reculer la souffrance de certaines personnes trop souvent ostracisées dans leur vie quotidienne. Il faut donc poursuivre nos efforts pour continuer à élaborer et à améliorer les outils législatifs nécessaires pour y mettre fin.

Les lois ont toutefois peu d'impact si elles ne sont pas connues et si la lutte contre toutes les formes de discrimination en milieu de travail n'est pas aussi menée à travers un programme d'éducation et de prévention. Ce combat contre toutes les formes de violence et de discrimination constitue un enjeu syndical incontournable. Il fait partie du devoir de représentation syndicale et concerne aussi la santé et la sécurité du travail. Un environnement homophobe ou transphobe peut engendrer des symptômes de dépression et d'anxiété ainsi que des pensées et même des actes suicidaires. Les syndicats doivent et peuvent agir davantage sur ce problème en amont. Tout comme ils doivent être mieux outillés pour bien défendre les salarié-es victimes de discrimination, de harcèlement et de violence au travail. Il en va de leurs droits à l'intégrité et à la dignité.