



Action travail des femmes



Avis présenté par **Action travail des femmes** et le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail** au comité d'expertes, chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

EST UNE COMPOSANTE
DU HARCÈLEMENT
DISCRIMINATOIRE À
L'ÉGARD DES FEMMES

[Le droit à l'égalité et à la non-discrimination des femmes n'est pas une norme du travail, mais bel et bien un droit fondamental.]

**MARS
2022**

TABLE DES MATIÈRES

3	Action travail des femmes, en bref!
5	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, en bref!
7	Introduction
15	Rappel succinct du concept juridique de harcèlement sexuel
19	Le recours associé à la Loi sur les normes du travail : inadapté et inapproprié pour les victimes de harcèlement discriminatoire
24	Entente de collaboration entre la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) concernant leurs interventions en matière de harcèlement
26	L'efficacité de La CDPDJ
30	Recours et pratiques de traitement des plaintes pour harcèlement discriminatoire en contexte syndiqué
32	Conclusion
34	Recommandations

Rédaction et analyse : **Katia Atif, directrice générale**

Correction : **Isabelle Bleau**

Relecture pour ATF : **Wafaa Ragala, présidente • Nadia Lakrouz, vice-présidente • Isabelle Jacob, trésorière • Agnès Billa, secrétaire • Anouchka Chagnon, administratrice • Florax Michelle Hangnilo, administratrice • Gabriela Rojas-Hevia, administratrice**

Relecture pour le CIAFT: **Yasmina Drissi, directrice générale • Cynthia Beaulieu, chargée de formation et de mobilisation**

Conception graphique : **Passerelle bleue, expertes de la mise en page**

ACTION TRAVAIL DES FEMMES, EN BREF !



Action travail des femmes

Fondé en 1976, grâce à une subvention d'Emploi et Immigration Canada, accordée pour la réalisation d'un projet d'aide à la recherche d'emploi destiné aux femmes, Action travail des femmes (ATF) est aujourd'hui un organisme autonome à but non lucratif dont la vocation est de soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels.

L'ÉBÉNISTERIE, PAS POUR LES FEMMES !

En 1977, à la suite du constat de discrimination dont sont victimes des femmes qui tentent d'accéder à une formation en ébénisterie, ATF exercera des pressions auprès du gouvernement afin que celles-ci obtiennent réparation. En plus de réclamer la mise sur pied d'un cours à l'intention des femmes qui avaient été exclues du programme de formation, ATF exigera que trois places soient dorénavant réservées aux femmes dans tous les cours de formation professionnelle menant à des métiers non traditionnels. L'organisme obtint gain de cause, mais perdra pourtant sa subvention fédérale.

Néanmoins, plutôt que de baisser les bras, ATF se remet sur pied et poursuit son combat pour aider les femmes sur le marché du travail, avec enthousiasme et énergie !

D'AUTRES VICTOIRES D'ACTION TRAVAIL DES FEMMES

Afin de lutter contre l'exclusion et la discrimination dont les femmes sont victimes, ATF continue d'intervenir énergiquement pour que des mesures actives soient mises en place et que la législation en matière de droits de la personne soit améliorée. Au fil des années, ATF remporte de grandes victoires qui ont permis d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. Par exemple, cité dans les manuels de droit du travail, l'arrêt Action travail des femmes (c. Canadien National (1987) 1 R.C.S. 1114) est l'aboutissement du travail intense d'ATF, qui a mené à une définition jurisprudentielle de la discrimination systémique et à l'implantation du premier programme d'accès à l'égalité par la Cour suprême du Canada.

Le 25 juin 1987, ATF remporte une grande victoire contre le Canadien National (CN). Pour la première fois, la Cour suprême du Canada ordonne au CN de maintenir le quota d'embauche de femmes de 25 %, jusqu'à ce que 13 % de femmes occupent les emplois de cols bleus. Le 7 mars 1989, après deux ans de pression de la part d'ATF, la Ville de Montréal annonce que désormais 50 % des postes de préposé-es aux travaux généraux et à la propreté seront réservés aux femmes.

Le 6 février 1990, la STCUM verse 100 000 \$ pour discrimination sexiste à dix femmes chauffeuses. La bataille menée par ces femmes et par ATF aura duré quatre ans.

Le 11 septembre 2008, ATF remporte une grande victoire contre Gaz Métropolitain. Le Tribunal des droits de la personne du Québec reconnaît que les critères d'embauche et le processus de sélection au poste de préposé à l'entretien du réseau ont pour effet d'exclure les femmes. Gaz Métro a trois mois pour élaborer un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Le 28 juin 2011, la Cour d'appel du Québec a réaffirmé le jugement du Tribunal des droits de la personne et donne raison aux victimes de discrimination au cours d'examens d'embauche chez Gaz Métro.



CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, EN BREF !



Œuvrant à faire reconnaître les droits du travail des femmes et à améliorer leurs conditions socioéconomiques, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation féministe vouée à la défense et à la promotion de services, de politiques et de mesures répondant aux besoins spécifiques et systémiques des femmes. Principal défenseur des droits des Québécoises au travail depuis sa création en 1982, le CIAFT a développé une expertise reconnue par l'ensemble des partenaires du milieu, qu'ils soient syndicaux, communautaires ou institutionnels. L'organisation fait partie de plusieurs réseaux nationaux, dont le Groupe des 13, la table de concertation nationale qui réunit les principales organisations québécoises œuvrant pour les droits et l'égalité de toutes les femmes. Les principaux médias reconnaissent également le savoir-faire du CIAFT et y font appel régulièrement.

La philosophie d'intervention de l'organisation est ancrée dans la certitude que l'autonomie financière de toutes les femmes est largement tributaire de leur accès et maintien en emploi, à condition que ce dernier soit rémunéré à sa juste valeur et offre de bonnes conditions de travail. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est de défendre les droits du travail des femmes. L'organisation fait donc la promotion et le développement de services et de mesures permettant de répondre aux besoins précis des femmes en matière de travail. L'organisation a aussi la mission de faire des pressions pour faire changer et évoluer les politiques publiques reliées au travail qui touchent les femmes.

Le CIAFT est mandataire du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) qui fait partie de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Aussi le CIAFT regroupe les 16 organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine du Québec, bénéficiant ainsi d'un échange d'expertise et de connaissance des enjeux systémiques vécus par la main-d'œuvre féminine.

Les actions du CIAFT sont réalisées dans le but d'améliorer les conditions socioéconomiques des femmes et d'assurer la prise en compte de leurs réalités et de leurs besoins sur le marché du travail.

Reconnu pour son expertise unique au Québec en matière d'équité salariale, il a fait partie de la Coalition en faveur de l'équité salariale depuis ses débuts et continue de suivre les développements qui ont cours aux niveaux politique et juridique en rédigeant et présentant de nombreux mémoires lors des commissions parlementaires et consultations gouvernementales. Il est également un expert incontournable en matière de santé et sécurité au travail des femmes, de fiscalités publiques et de protections sociales.

Convaincu que le harcèlement sexuel au travail touche directement les rapports de sexe et de pouvoir dans un contexte organisationnel, le CIAFT démarre en 2019 le projet: Travailleuses averties! Il vise à sensibiliser, à informer et à outiller les femmes en emploi ou en processus d'intégration en emploi à la question du harcèlement sexuel au travail. Le CIAFT développe une plateforme Web et une trousse d'information destinées aux travailleuses afin que celles-ci puissent repérer plus facilement le harcèlement sexuel au travail et qu'elles puissent connaître les droits et les recours prévus par la Loi.

Depuis, le CIAFT assure une vigie permanente et poursuit sa mission de sensibilisation auprès des travailleuses et de la population générale en matière de harcèlement sexuel au travail. Il demeure particulièrement préoccupé par ses manifestations et reconnaît que la lutte contre le harcèlement sexuel au travail est liée à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes.



INTRODUCTION

INTRODUCTION

En 2018, l'adoption du projet de loi visant à moderniser les normes du travail, par l'intégration de la notion de harcèlement sexuel comme composante du harcèlement psychologique est venue avaliser le glissement préexistant de compétence de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) vers la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en matière de recours en harcèlement discriminatoire en emploi. Ce glissement de compétence est principalement apparu depuis l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail - LNT (N-1.1).

Cette modification à la loi a eu des incidences importantes liées, dans un premier temps, au morcellement des instances judiciaires agissant pour contrer les pratiques discriminatoires en emploi à l'endroit des femmes et à l'ensemble des groupes visés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Ce qui est devenu plus préoccupant encore, est l'application de régimes de protection inadéquats à la réalité des femmes victimes de harcèlement discriminatoire en emploi comme nous vous le présenterons plus bas.

Toute personne victime de discrimination illicite selon l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, et cela dans toutes les sphères sociétales de compétence québécoise, dépend, en raison de sa juridiction, du Tribunal des droits de la personne. Cependant, les personnes en emploi feront face à une multiplication des instances juridictionnelles régies aussi par le Code du travail et de la Loi sur les normes du travail, la loi sur la santé et la sécurité du travail (S-2.1), même quand il est question d'enjeux liés aux droits fondamentaux.

Une fausse croyance persistante veut que le harcèlement sexuel soit inclus dans la définition législative du harcèlement psychologique, et ce depuis l'adoption du projet de loi visant à moderniser les normes du travail en 2018. Le harcèlement sexuel est juridiquement réputé être une composante effective du harcèlement discriminatoire, qui porte une atteinte explicite au droit à l'égalité et à la dignité des femmes, et ne peut être inclus dans l'interprétation du harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail, sans en banaliser la portée. Principalement, parce que la LNT ne rend pas compte du caractère discriminatoire du comportement vexatoire. Elle ne tient pas compte des comportements sexistes et discriminatoires qui accompagnent souvent les actes de harcèlement à caractère sexuel. Elle ne tient pas compte de l'atteinte à un droit fondamental et à l'expression du harcèlement sexuel comme composante de la discrimination systémique dans des contextes particuliers de sous-représentation marquée des femmes dans certains secteurs d'emploi. Pour mieux illustrer ce fait, prenons les exemples de la réalité des femmes dans les Forces armées canadiennes, dans l'industrie de la construction au Québec, ou celle des femmes pompières en caserne. Le harcèlement sexuel est intrinsèquement lié au faible taux de maintien des femmes dans ces secteurs.

La CDPDJ partageait son inquiétude et nos constats dans une lettre datant du mois d'octobre 2017, dans les termes suivants : « [...] à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail, le harcèlement sexuel, mais également le

harcèlement racial, homophobe ou envers les personnes en situation de handicap ont été subsumées dans la catégorie de violence psychologique au travail. »

Malgré la réaction de plusieurs groupes de défense de droits par voie de communiqué¹ et lors des consultations, la ministre du Travail, déterminée à aller de l'avant, a repris une pratique déjà existante à la CNESST, en y intégrant nommément le harcèlement sexuel comme composante du harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail. Mais à quelle fin? Certainement pas dans l'objectif de rendre justice aux femmes victimes de harcèlement sexuel et discriminatoire en milieu de travail. Essentiellement, les modifications proposées par la ministre du travail ont eu pour effet d'établir un système de régulation rapide des plaintes, à la chaîne et peu coûteux, sans égard aux atteintes illicites aux droits de la personne, ni aux dynamiques systémiques de discrimination sous-jacentes aux pratiques de harcèlement sexuel dans de nombreux secteurs d'emplois et industries.

Le projet de loi n° 176 aura eu pour effet d'attaquer les fondements de la protection juridique des femmes non syndiquées, victimes de harcèlement discriminatoire au travail sans égard à la hiérarchie du droit, au régime de protection des droits fondamentaux des victimes et au caractère quasi constitutionnel de la Charte.

Depuis 2004, les Normes du travail traitent un nombre important de plaintes pour harcèlement sexuel et discriminatoire en milieu de travail, des plaintes encore aujourd'hui totalement diluées dans la grande statistique du harcèlement psychologique! En effet, malgré les demandes répétées des organismes de défenses de droits de distinguer dans les données statistiques les plaintes pour harcèlement discriminatoire et sexuel de celles spécifiques au harcèlement psychologique, la CNESST continue de les colliger sans distinction aucune. De sorte que les données de 2019 et 2020 sont qualitativement aussi difficiles à interpréter qu'avant l'adoption du projet de loi no 176. Ces données sont nécessaires pour déterminer l'ampleur du harcèlement discriminatoire en milieu de travail; elles sont aussi importantes afin d'évaluer les secteurs d'emplois les plus à risques pour certains groupes.

L'ensemble des plaintes reçues et traitées pour harcèlement discriminatoire, sur l'ensemble des motifs prohibés par l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, sont rassemblées dans la grande catégorie statistique « **Harcèlement psychologique ou sexuel** » comme le démontre les statistiques annuelles produites par la CNESST et publiée en octobre 2021, sans distinction aucune de nature. Pourtant, une entente administrative prévue dans le cadre de la mouture révisée et adoptée du projet de loi no 176 prévoyait, entre autres, selon l'article 123.6 de la LNT que « la CNESST transmet à la CDPDJ, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée, conformément à la LNT, en matière de harcèlement au travail; »². Cette entente vise aussi toute plainte pour harcèlement sexuel et sexiste. De sorte que la CNESST devrait avoir les moyens de ventiler et de distinguer les données entre le harcèlement discriminatoire et le harcèlement psychologique.

1 ACTION TRAVAIL DES FEMMES. (12 mars 2018). Le gouvernement « ne connaît pas ses bases! » - Le harcèlement sexuel est une atteinte aux droits fondamentaux et au droit à l'égalité des femmes, donc une discrimination en vertu de la Charte québécoise [Communiqué de presse]. Repéré à <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-gouvernement--ne-connaît-pas-ses-bases---le-harcèlement-sexuel-est-une-atteinte-aux-droits-fondamentaux-et-au-droit-a-legalite-des-femmes-donc-une-discrimination-en-vertu-de-la-charte-quebecoise-676544763.html>

2 Entente de collaboration entre la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail concernant leurs interventions en matière de harcèlement, CDPDJ, CNESST, 2019-04-10, p.1.

L'article 4 de l'entente administrative entre la CNESST et la CDPDJ est libellé ainsi :

4. Échange de données

La CNESST se dote d'indicateurs permettant d'identifier les plaintes qui paraissent constituer du harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire au sens de la Charte.

Un portrait statistique des plaintes déposées à la CNESST, qui paraissent constituer du harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire, est transmis à la CDPDJ une fois par an, dès que les données annuelles sont disponibles. Ce portrait couvre la période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Il ne comprend aucune donnée nominative.

Les données transmises sont ventilées en fonction de l'âge, du sexe, de la répartition géographique des personnes plaignantes et du secteur d'activités de l'employeur. Le cas échéant, les données transmises identifient l'étape de traitement à laquelle le dossier de plainte a été finalisé.

TABLEAU 1 - Réception des demandes et traitement des recours pour Harcèlement psychologique ou sexuel à la CNESST :

Année	2020	2019
Demandes déposées	4 425	5 470
Demandes traitées	4 325	5 451
Demandes fermées sans dépôt officiel de plainte (Demandes non recevables sans écrit et règlement hâtif après réception)	819	1 036
Recours traités sans intervention juridique	3 274	4 181
Recours traités avec intervention juridique	232	234

Source : CNESST, 2021

La CDPDJ témoigne du mécanisme d'invisibilisation du phénomène du harcèlement discriminatoire par l'approche de la CNESST. En 2015, dans le cadre de sa présentation lors de la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle, la CDPDJ note « plusieurs auteurs s'entendent pour dire que l'assimilation du harcèlement sexuel au concept de harcèlement psychologique a contribué à l'invisibilité du phénomène aussi bien dans sa dimension discriminatoire que sexospécifique. Le harcèlement psychologique occulte les rapports de pouvoir qui structurent le harcèlement sexuel et la discrimination systémique qui en découle »³.

3 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Commentaires relatifs à la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle, Aurélie Lebrun, Ariane Roy LeFrançois, Me Karina Montminy et Me Sophie Papillon (Cat. 2.115.56), 2015, p. 29, [En ligne]. http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/commentaires_plan_action_agres-sion_sexuelle.pdf

En 2019, Statistique Canada révèle à la suite de la publication de l'Étude sur les inconduites sexuelles, que les travailleuses occupant un emploi dans les cinq groupes professionnels à prédominance masculine ont été davantage la cible de comportements sexualisés et inappropriés au travail que les autres femmes. Ce sont plus de 47 % d'entre elles qui rapportent avoir subi ce type de comportement au travail de la part de collègues masculins, au cours de l'année précédant l'enquête.

Cette tendance découlant de la nature sexospécifique de nombreuses professions est également observable chez les travailleuses occupant un emploi dans les cinq groupes professionnels à prédominance féminine, à la différence près que les comportements sexualisés proviennent majoritairement de la part de clients et de patients. C'est particulièrement le cas dans la vente et les services où elles sont plus susceptibles d'en être victimes, à la hauteur de 32 % de plus que les autres groupes professionnels.

Le harcèlement sexuel n'est pas étranger aux dynamiques de pouvoir. Les données de 2020 indiquent que plus du quart des femmes agressées sexuellement au travail, l'ont été de la part d'une personne en situation d'autorité.

Source : Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020 p.30

À noter, les femmes occupant des emplois en position d'autorité ne sont pas moins victimes de harcèlement discriminatoire que chez les autres. Or, les hommes en position d'autorité sont nettement moins à risque d'en être victime.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail, 2020.

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique, les résultats d'une enquête datant de 2006, menée par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, étaient édifiants. Ils démontraient déjà une surreprésentation des femmes comme plaignantes pour harcèlement psychologique.

63 % des plaintes pour harcèlement psychologique, accueillies par l'ancienne Commission des Normes du Travail (CNT), ont été déposées par des femmes, dont 64 % des personnes incriminées sont des hommes. Selon l'étude, ces données révèlent « [...] que le harcèlement psychologique au travail s'inscrit aussi dans un rapport de genre - »,⁴

4 Brun, Jean-Pierre; Kedl, Evelyn « Portrait et analyse de plaintes déposées pour harcèlement psychologique au travail à la Commission des normes du travail », Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Québec, 2006, p.8.

TABLEAU 2 - Répartition selon le sexe des plaintes déposées pour Harcèlement psychologique ou sexuel à la CNESST :

Année	2020	2019
Homme	1 956	2 390
Femme	2 469	3 080
Total	4 425	5 470

Source : CNESST, 2021

Les données de 2019 et 2020 illustrent encore une fois le caractère sexospécifique de l'expression du harcèlement envers les femmes en milieu de travail. Ces chiffres restent malheureusement vagues sur la nature du harcèlement.

Dans la foulée des consultations de 2015, CDPDJ insiste sur l'interrelation entre discrimination systémique des femmes en emploi et l'expression du harcèlement sexuel au travail « *La Commission estime qu'il est nécessaire de définir le harcèlement sexuel comme une discrimination systémique envers les femmes. Les préjugés, attitudes et comportements sexistes qui caractérisent les situations de discrimination fondée sur le sexe, comme le harcèlement sexuel, doivent être compris comme des processus sociaux et historiques sexistes, mais aussi racistes ou homophobes, et ne doivent pas être présentés comme des problématiques individuelles ou personnelles. L'atteinte de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes qui est un des objectifs au cœur des actions du gouvernement en matière d'agression sexuelle nécessite de concevoir des traitements différenciés, aussi bien sur le plan individuel que structurel.* »⁵

Depuis 2011, Action travail des femmes (ATF), à la suite des constats basés sur sept années d'observation dans son accompagnement des femmes, tire la sonnette d'alarme lors de sa participation à la Table de concertation des droits de la personne de la CDPDJ. Dans un premier temps, les victimes, sous influence ou peu informées, vont faire le « **choix** » d'un recours pour harcèlement psychologique et d'un règlement à l'amiable à travers le service de médiation offert par les Normes du travail depuis 2005. Ce pour des situations vécues qui sont des atteintes manifestes aux droits de la personne !

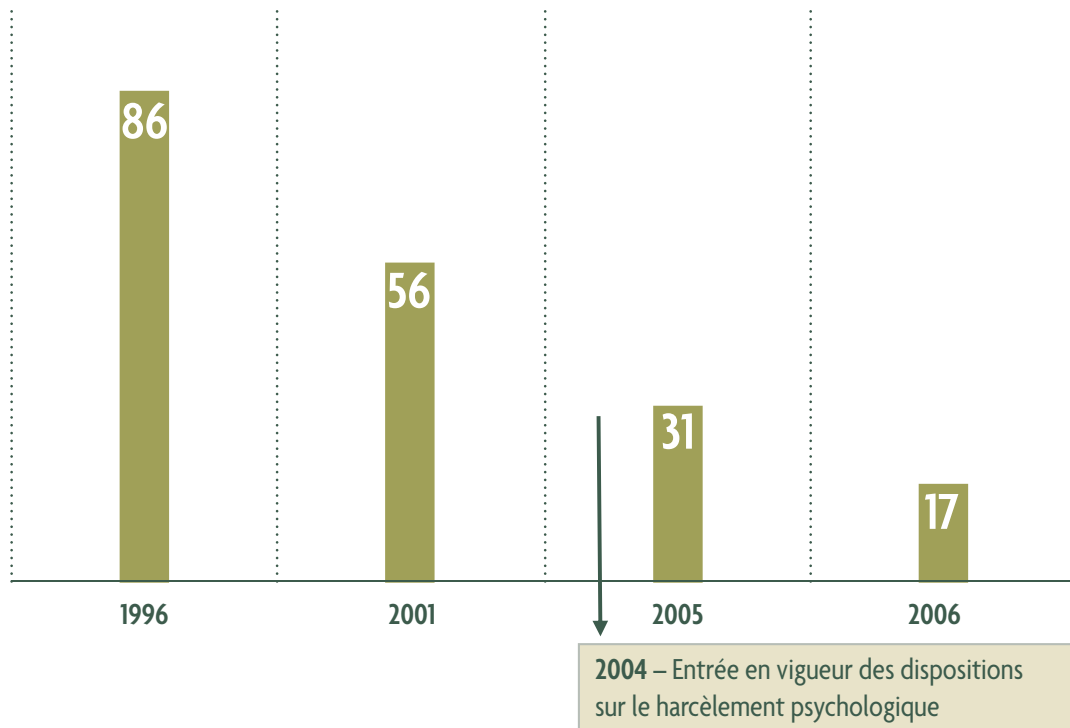
Cette réalité est particulièrement frappante quand il est question de plaintes liées à du harcèlement discriminatoire basé sur le sexe en emploi. Au-delà des enjeux systémiques, aucune des plaintes individuelles des femmes accompagnées par ATF n'a pu être traitée par la CDPDJ depuis les dix dernières années. Malgré le caractère discriminatoire patent des causes, les victimes ont choisi dans certains cas, et ont été dans la majorité des cas, redirigées vers les Normes du travail.

5 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2015), préc., note 218, p. 29.

L'entrée en vigueur des dispositions en matière de harcèlement psychologique en 2004, suivie de celles de 2018 se sont traduites principalement par la réduction des plaintes accueillies par la CDPDJ en matière de harcèlement sexuel et discriminatoire en milieu de travail. Cela a, évidemment, invisibilisé cette problématique au regard de la CDPDJ, du Tribunal des droits de la personne, du droit fondamental et d'une reconnaissance des enjeux systémiques et sociétaux des inégalités entre les sexes, persistant sur le marché du travail au Québec.

Selon les données colligées à partir des rapports annuels de gestion de la CDPDJ, le harcèlement discriminatoire sur la base du sexe au travail atteignait, entre 1996 et 2004, le taux le plus important en matière d'ouverture de dossiers pour harcèlement discriminatoire.

GRAPHIQUE illustrant les plaintes accueillies pour harcèlement discriminatoire au travail sur la base du sexe par la CDPDJ (1996, 2001, 2005 et 2006)⁶



6 Rapports annuels de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

En 2009, la Commission des normes du travail publiait des chiffres ventilés selon le sexe en matière de harcèlement psychologique :

TABLEAU 2 - Proportion des plaintes pour harcèlement psychologique déposées par des femmes à la CNT (2005-2007)⁷:

Année	Pourcentage
2005	62 %
2006	64 %
2007	65 %

En 2014, dans le cadre des 10 ans de l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique, la Commission des normes du travail rend public certaines statistiques⁸ dans le cadre de son bilan.

En dix ans, la CNT a traité 23 880 plaintes pour harcèlement psychologique, dont 60 % des victimes sont des femmes. 81 % des plaintes accueillies par la CNT pour harcèlement psychologique ont été réglées par le service de médiation dans le cadre d'ententes à l'amiable et de confidentialité, sans reconnaissance de faute. Malgré le caractère strictement confidentiel des ententes à l'amiable, la CNT fait une estimation du taux de 7 % de cas de harcèlement sexuel sur la base d'une analyse approximative des dossiers. Nous nous questionnons d'ailleurs quant à l'approche méthodologique de collecte, d'analyse et de compréhension des données statistiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail en matière de harcèlement sexuel. L'approche méthodologique de collecte, d'analyse et de compréhension des données est uniquement appréhendée sous l'angle du harcèlement psychologique et a fait l'objet de nombreuses critiques du secteur de la recherche.

En 2020, les plaintes accueillies par la CDPDJ sur la base du sexe ne représentent plus que 5 % de l'ensemble des plaintes en contexte de travail, alors que dans les années 2000 elles représentaient plus de 23 % des plaintes.

Historiquement, la CDPDJ colligeait des données spécifiques quant à l'accueil des plaintes pour harcèlement discriminatoire ; cette catégorie n'est même plus répertoriée dans les données publiques diffusées dans le cadre de ses rapports annuels de gestion. Autre constat important, la CDPDJ n'accueille que très peu de plaintes pour discrimination sur la base du sexe, de façon générale.

En comparant les données par période, force est de constater que la baisse des plaintes à la CDPDJ correspond à son accroissement aux Normes du travail depuis l'entrée en vigueur des dispositions sur le HP, ce qui corrobore nos constats de terrain. Rappelons que l'adoption et l'entrée en vigueur

7 Dupéré, Carole « Pour en connaître davantage sur les personnes ayant porté plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail », Regards sur le travail (vol.5 no 2), Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, Printemps-été 2009.

8 COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. (12 juin 2014). La Commission des normes du travail souligne dix ans de pratique en harcèlement psychologique - Les employeurs doivent intervenir pour mieux le prévenir [Communiqué de presse]. Repéré à <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/la-commission-des-normes-du-travail-souligne-dix-ans-de-pratique-en-harcement-psychologique---les-employeurs-doivent-intervenir-pour-mieux-le-prevenir-514447821.html>

des dispositions législatives sur le harcèlement psychologique en milieu de travail datent de 2004 et que, dès 2005, le service de médiation de la CNT a intégré cette question comme objet d'ententes à l'amiable. Les modifications apportées à la LNT, en 2018, n'ont fait que confirmer une réalité préexistante de traitement du harcèlement discriminatoire en emploi, via un mécanisme dédié au harcèlement psychologique.

Le mouvement **#MoiAussi**, souvent considéré comme un phénomène, l'a été, à juste titre, parce qu'il a révélé l'ampleur inattendue d'une réalité que nous pensions dépassée, mais qui n'était que passée sous le radar des législateurs, des élus, de l'opinion publique et finalement de la société civile.

Par ce changement de paradigme juridique en 2018, nous avons officialisé cette injustice, renforçant du même coup une problématique d'invisibilisation et d'accessibilité réelle des femmes à la justice.

Le constat est que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail traite déjà la quasi-totalité des plaintes pour harcèlement discriminatoire en emploi à travers les dispositions sur le harcèlement psychologique. Le harcèlement sexuel et sexiste, racial, mais aussi basé sur l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, le handicap, etc. sont amalgamés au harcèlement psychologique, à travers un recours inadapté. Et la modification de la Loi sur les normes du travail en 2018 n'a finalement apporté aucune solution autre que l'allongement du délai de 90 jours à 2 ans pour le dépôt d'une plainte.

Les mécanismes actuels de traitement du harcèlement discriminatoire par la juridiction du travail nous semblent en infraction au cadre des conventions internationales. Ainsi l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, stipule que : « Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi. »⁹, et à l'article 2.c de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui stipule l'obligation des états de : « Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, *par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire*; »¹⁰.

9 Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'homme, résolution 217 A (III), U.N. Doc. A/RES/217(III), 12 déc. 1948, art. 8.

10 HCDH | Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

RAPPEL SUCCINCT DU CONCEPT JURIDIQUE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

En 1987, l'affaire *Robichaud c. Canada*¹¹ (Conseil du Trésor) est la première cause jugée par la Cour Suprême du Canada en matière de harcèlement sexuel. Reconnaisant que le harcèlement sexuel commis dans le cadre d'un emploi constitue de la discrimination fondée sur le sexe, et établissant la responsabilité et les obligations de l'employeur pour les actes de harcèlement sexuel sur la base de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Ce jugement rappelle essentiellement l'objectif d'une loi ou d'une politique en matière de traitement des actes de discrimination et de **son obligation de répondre au caractère quasi constitutionnel des droits protégés :**

« Tout doute qui pourrait subsister à cet égard est complètement dissipé par la nature des redressements prévus pour donner effet aux principes et aux politiques énoncés dans la Loi. Cela est d'autant plus révélateur que la Loi, nous l'avons vu, ne vise pas à déterminer la faute ni à punir une conduite. Elle est de nature réparatrice. Elle vise à déceler les actes discriminatoires et à les supprimer. Pour ce faire, il faut que les redressements soient efficaces et compatibles avec la nature «quasi constitutionnelle» des droits protégés. »

En 1989, l'Arrêt *Janzen (c. Platy Enterprises Ltd)*¹², la Cour suprême donne une définition du harcèlement sexuel au travail :

« Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une conduite de nature sexuelle non sollicitée, qui a un effet défavorable sur le milieu de travail, ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels inopportuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain. »

LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Tel que défini dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, le harcèlement sexuel est un motif de distinction illicite. Les articles suivants en témoignent :

« 3 (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

¹¹ *Robichaud c. Canada* (Conseil du Trésor) 1987 8 C.H.R.R. D/4326 (S.C.C.)

¹² *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.* (C.S. Can., 1989-05-04)

10 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale de :

a) fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;

b) conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

14 (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :

a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;

b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;

c) en matière d'emploi.

(2) Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite. »

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Les articles 10 et 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne définissent et protègent nos droits contre tout type de harcèlement de la façon suivante :

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

Le président de la CDPDJ, monsieur Philippe-André Tessier, l'a d'ailleurs réaffirmé en ces termes lors des consultations de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale visant le PL n° 176 :

« Le harcèlement sexuel... par définition, du harcèlement sexuel, c'est discriminatoire en vertu de la charte, en vertu de 10.1 de la charte. Cela dit, ce qu'on vous dit également, c'est que, quand la question a été ajoutée en 2003 dans la Loi sur les normes du travail, ce qu'il faut comprendre, c'est que le harcèlement psychologique, ajouté en 2003, visait à répondre à une demande très particulière qui était de venir limiter le droit de gérance des employeurs pour qu'on ne puisse pas abuser du droit de gérance. En 2003, quand le législateur est venu ajouter le HP, le harcèlement psychologique, à la LNT, le harcèlement discriminatoire était déjà couvert par la charte depuis 1982, et la commission avait émis une position à cet effet-là et avait dit au législateur : Soyez

conscients que vous venez créer un recours par-dessus quelque chose qui existe déjà et qu'il peut y avoir une zone, ici, de friction. »¹³

« La définition du harcèlement sexuel discriminatoire, elle est définie par des jugements depuis 1982, depuis les amendements à la charte, c'est assez bien connu. La notion de harcèlement psychologique, également, est définie depuis 15 ans de jurisprudence, est assez bien connue. Ce qui arrive, c'est quand on mélange deux concepts ensemble. C'est là où ça peut être un peu plus compliqué et c'est là où je vous dis, je dis au législateur : Faites attention, des fois, hein, le mieux, c'est l'ennemi du bien. On vient mélanger deux concepts, et là on peut donner beaucoup de plaisir aux juristes, mais peut-être moins de plaisir aux citoyens. »¹⁴

Dans son mémoire déposé en 2018, la CDPDJ a rappelé à la ministre du travail, ainsi qu'aux élus composant la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée, les fondements juridiques du harcèlement sexuel en ces termes : « Ainsi, le harcèlement porte atteinte au droit à la sauvegarde de la dignité (art. 4 de la Charte) et, lorsqu'exercé en emploi, il porte atteinte au droit de ne pas subir de discrimination dans ses conditions de travail (art.10 et 16 de la Charte) et au droit d'avoir des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (art. 46 de la Charte). »¹⁵

Dans un premier temps, il est important de questionner les pratiques actuelles de la CNESST et du Tribunal administratif du travail, qui déterminent que tout harcèlement discriminatoire est déduit du harcèlement psychologique quand cela se passe en milieu de travail, et ce, sans prise en compte des éléments constitutifs de l'atteinte aux droits fondamentaux et des remèdes qui y sont associés par un cadre légal et jurisprudentiel quasi constitutionnel.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel, introduit comme composante du harcèlement psychologique dans la LNT, induit une autre définition du harcèlement discriminatoire que celle qui a déjà été définie par la Cour suprême du Canada. Une redéfinition étroite et restrictive qui contredit l'interprétation large et libérale prévue par le cadre constitutionnel.

La Loi et les jugements de la Cour suprême, du fait de cette interprétation large et libérale, agissent dans une perspective d'action corrective de l'élimination de toute discrimination, et non pas punitive d'actes de harcèlement vexatoire sans fondement discriminatoire. L'analyse systémique de la condition du groupe cible, dont est issue la victime de harcèlement, est indissociable de cette interprétation large et libérale.

¹³ Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail, le mardi 29 mai 2018 — Vol. 44 N° 167, p. 3

¹⁴ Idem, p. 6

¹⁵ Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale. Projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, CDPDJ, 29 mai 2018, p.43

Récemment, le 1^{er} février 2018, la Cour suprême dans l'Arrêt Caron¹⁶ a rappelé à l'ordre la CNESST quant à ses obligations vis-à-vis de la Charte. La CNESST avait une vision restrictive du champ d'application de la Charte des droits de la personne du Québec, qui estimait qu'elle ne s'appliquait pas à son champ de compétence et sous-entendait dans la foulée qu'elle n'était pas tenue de l'appliquer. Voici ce que réitère le jugement :

« [81] Au bout du compte, je me laisse convaincre par l'analyse à laquelle s'est livrée la Cour d'appel du Québec :

Dans la présente affaire, nous ne sommes pas en présence d'une question relative à l'application de la Charte en soi, mais plutôt en face d'un refus de l'appliquer.

Ce que cette question soustend, c'est l'obligation pour un tribunal spécialisé d'appliquer sa loi constitutive en tenant compte de la loi quasi constitutionnelle qu'est la Charte.

À mon avis, le législateur québécois n'a pas voulu protéger la compétence d'un tribunal spécialisé comme la CLP de décider ou non d'appliquer la Charte québécoise. Il s'agit là aussi d'une question de droit général d'importance pour le système juridique, comprenant le système de justice administrative. La norme de la décision correcte s'applique donc. » [par. 3537 (CanLII)]

À la suite de l'Arrêt Caron, prononcé par la Cour suprême du Canada, nous nous attendions à une prise de conscience de la part de la juridiction du travail à l'effet que toute loi ordinaire, sauf exception, était soumise à la Charte. Cette récente décision aurait dû manifesterment rendre caduque la proposition de la ministre d'intégrer le harcèlement sexuel comme élément constitutif du H.P, car il va de soi maintenant que ni la CNESST, ni le Tribunal administratif du travail, ne devraient ignorer cette décision. De sorte que des plaintes pour harcèlement à dimension discriminatoire doivent être considérées dans leur entièreté et ne plus être amputées du regard de la Charte.

¹⁶ Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018 CSC 3

LE RECOURS ASSOCIÉ À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL : INADAPTÉ ET INAPPROPRIÉ POUR LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Malgré le rappel à l'ordre de l'Arrêt Caron, une récente décision interlocutoire¹⁷ du Tribunal administratif du travail, datant du 21 février 2021, visant, entre autres, une demande de la CDPDJ d'intervenir dans un recours comme témoin expert sur les dimensions discriminatoires du harcèlement allégué par la plaignante, illustre la résistance de la juridiction du travail, même s'il est établi que tout tribunal, tout texte législatif et réglementaire québécois doit s'assortir du cadre de la Charte. L'argument utilisé par le juge du tribunal administratif du travail, en plus de rejeter la nécessité de l'expertise de la CDPDJ, démontre dans la foulée la logique ambiante de la juridiction du travail. C'est-à-dire que la notion de harcèlement psychologique se suffirait à elle-même pour appréhender le harcèlement discriminatoire. Le juge soutient son argument par l'historique de traitement de causes similaires traitées par le TAT ainsi que par son *ancêtre*, la Commission des relations de travail (CRT). Nous comprenons à travers sa logique que cet historique du traitement des recours de harcèlement discriminatoire par le biais de la notion de harcèlement psychologique serait la démonstration d'une réussite. Finalement, il conclut en affirmant que la demande de prise en compte du caractère discriminatoire des faits allégués dans l'exposé sommaire de l'avocat de la plaignante suffirait à garantir et à faire valoir le cadre des droits fondamentaux.

- [24] *La Commission ne convainc pas non plus que son expertise en matière de discrimination servira le Tribunal, « notamment sur les éléments de preuve permettant d'établir qu'un motif interdit de discrimination a participé au traitement réservé à la plaignante et sur l'ensemble des facteurs à prendre en considération dans l'analyse d'allégations de discrimination ».*
- [25] *En effet, contrairement aux situations visées dans les décisions auxquelles elle réfère, dont l'affaire Engler-Stringer c. Montréal (Ville de)[14], le présent litige ne soulève pas de « nouvelles questions d'interprétation et d'application des dispositions de la Charte qui sont complexes »[15].*
- [26] *C'est également au Tribunal que le législateur a confié la compétence non seulement exclusive, mais également spécialisée, de déterminer si les comportements, paroles, actes ou gestes répétés que la plaignante allègue dans son exposé sommaire répondent à la définition du harcèlement psychologique prévue à l'article 81.18 de la LNT.*
- [27] *D'ailleurs, la jurisprudence du Tribunal et de son ancêtre, la Commission des relations du travail, démontre qu'il accomplit correctement son rôle d'adjudicateur en matière de harcèlement psychologique.*
- [28] *Ainsi, avec égard pour l'expertise de la Commission en matière de discrimination, il n'appartient qu'au Tribunal de déterminer si les gestes allégués sont hostiles ou non désirés, s'ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la plaignante et s'ils entraînent pour elle un milieu de travail néfaste, et ce, même si certaines des allégations de la plaignante mettent en cause des motifs de discrimination interdits par l'article 10 de la Charte.*

¹⁷ Jean-Charles c. 9188-5608 Québec inc., 2021 QCTAT 1078.

[29] Qui plus est, dans son exposé sommaire des faits, l'avocat de la plaignante précise qu'il demande au Tribunal de « prendre en considération le caractère discriminatoire du harcèlement qu'elle » soutient avoir vécu. Rien ne permet donc de croire que « les parties au dossier ne sont pas en mesure d'offrir [au Tribunal] tout l'éclairage nécessaire ou utile à la solution du litige qui les oppose, au contraire » [16].

[30] Dans les circonstances, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de permettre l'intervention de la Commission dans le présent dossier.

La majorité des décisions rendues par le tribunal administratif du travail ne font pas état du caractère discriminatoire du harcèlement.

Le traitement de la CNESST et du Tribunal administratif du travail ont tous deux tendance à invisibiliser totalement l'ampleur et la réalité des victimes de harcèlement discriminatoire en milieu de travail. Le TAT ne pourra prendre en considération les dynamiques systémiques et les dimensions croisées du harcèlement discriminatoire particulièrement présent dans les cas de harcèlement sexuel des femmes en milieu de travail.

Dans un contexte d'entrecroisement des motifs de harcèlement discriminatoire, il est évident que ni la CNESST, ni le TAT n'ont de compétence. Inclure le harcèlement sexuel dans la LNT est une forme de détournement de compétence en matière de droits de la personne.

Le harcèlement sexuel n'est pas un phénomène propre au travail. Il peut se présenter sous plusieurs formes et dans différents lieux. Donc, diviser les compétences du traitement du harcèlement sexuel donne deux lectures juridiques différentes du harcèlement sexuel. En permettant cette intégration à la LNT, on a réduit un droit quasi constitutionnel aux femmes.

LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

En effet, l'intégration nouvelle dans la Loi sur les normes du travail (LNT) de la notion de harcèlement sexuel comme élément constitutif du harcèlement psychologique accroît, obscurcit les recours et crée des clivages entre salariées non syndiquées et les autres catégories de travailleuses. Rappelons, malgré tout, que selon les données de 2013, plus 60 % des femmes salariées au Québec sont non syndiquées¹⁸.

Les salariées non syndiquées passent par un recours trop étroit, associé à la LNT:

- qui tentera une entente à l'amiable dès l'accueil de la plainte et sans enquête préalable, sans égard à la faute, à sa teneur et à sa gravité;
- qui évaluera la responsabilité d'un employeur par la présence ou non d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et non par son application;

¹⁸ Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2014

- qui ne prévoit aucune sanction envers le harceleur;
- qui ne prévoit et ne propose aucune protection des victimes contre les représailles du harceleur;
- dont le fardeau de la preuve repose sur les épaules des victimes.

Les autres femmes actives, victimes de harcèlement sexuel, peuvent bénéficier, par l'entremise de la CDPDJ, d'un régime de protection prévu par la Charte et qui garantit :

- un délai de trois ans pour le dépôt d'une plainte;
- une analyse des biais directs, indirects, systémiques et plus récemment croisée du caractère discriminatoire du harcèlement : un cadre d'analyse global qui prendra en considération la responsabilité du harceleur, de l'employeur, des aspects structuraux et du cadre ambiant associés aux actes de harcèlement discriminatoire;
- une pré-enquête dans son processus de recevabilité de la plainte, qui assure sa recevabilité avant l'étape de médiation;
- le caractère volontaire de la démarche de médiation, y prévoyant, en plus de la compensation, réparation et excuses, respect de la Charte, refus de tout projet d'entente qui créerait une situation de déséquilibre;
- l'évaluation de la responsabilité d'un employeur par l'application effective de sa politique de lutte et de prévention contre le harcèlement discriminatoire;
- une protection des victimes contre toute forme de représailles;
- un fardeau de preuve qui repose sur la personne visée par la plainte.

LA PARTICULARITÉ DES PRATIQUES DE MÉDIATION À LA CNESST : IMPACT SYSTÉMIQUE SUR LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

L'objectif que s'est donné la CNESST, par la mise en place du service de médiation, est de désengorger le processus judiciaire et de proposer des solutions satisfaisantes et équitables en matière de conflit de travail. Depuis 1992, ce service de médiation couvre les plaintes pour pratique interdite, congédiement fait sans une cause juste et suffisante et, depuis 2005, pour harcèlement psychologique. Le recours à la médiation est proposé tout au long du processus judiciaire, et sans interrelation avec les principes de prohibés à l'article 10 de la Charte.

Reconnu et applaudi pour son efficacité, ce service n'est toutefois pas le vecteur idéal pour rendre justice quand il est question de harcèlement discriminatoire et sexuel. Cela, pour plusieurs raisons, notamment à cause de la non-reconnaissance d'une quelconque responsabilité de l'employeur, du caractère confidentiel des ententes et de la directive de neutralité du médiateur qui impose un cadre de règlement principalement articulé autour d'ententes pécuniaires déterminées en fonction de vécus et d'enjeux d'une tout autre nature.

Plus encore, le système de médiation tel qu'appliqué par la CNESST est d'une action stérile en matière de changement des pratiques des employeurs. Encore plus dommageable, il sert d'échappatoire aux pratiques les plus délinquantes. Les causes les plus graves se règlent, pour beaucoup, dans une totale confidentialité.

Aussitôt qu'une plainte est accueillie, et avant même qu'un processus d'enquête ne soit enclenché, on recommande fortement le service de médiation aux personnes plaignantes. L'approche est strictement axée sur le règlement d'un différend à travers le dédommagement financier, éclipçant ainsi l'existence des pratiques discriminatoires. Il s'agit de la **première dimension d'invisibilisation** du droit des victimes de harcèlement discriminatoire en emploi. Il est important d'insister sur cette question. Le mécanisme et le cadre d'application de la médiation par la CNESST, qui encouragent trop fortement le règlement à l'amiable, ne permettent plus d'affirmer qu'il est un « choix » pour les victimes. Rappelons que l'entente administrative entre la CNESST et la CDPDJ n'a aucune application en contexte de médiation.

La seconde dimension est la culture entourant le service de médiation. D'ailleurs, lors d'un jugement qui date de 2012, la Commission des relations du travail a défini le rôle du médiateur comme suit : « Dans toute relation économique entre deux parties, il existe un rapport de force. À proprement parler, le rôle d'un médiateur n'est pas de revoir au profit d'une partie ce rapport de force, mais plutôt de créer les conditions favorables qui permettent aux parties de cheminer et d'obtenir un règlement satisfaisant. »¹⁹

Les arguments les plus utilisés auprès des plaignantes afin de faire valoir la pertinence de la médiation et d'une entente à l'amiable, par l'entremise d'un service de médiateur expérimenté, sont que:

- cela évite aux victimes un long processus judiciaire;
- cela évite un processus judiciaire onéreux;
- la médiation permet de dépasser les cadres légaux d'indemnisation; il est possible d'obtenir des dédommagements non concédés par la loi. Les compensations financières octroyées par le Tribunal des relations du travail n'excédant jamais les 10 000 \$, il serait possible d'accéder par la médiation à des sommes plus importantes;
- le fardeau de la preuve repose sur la victime.

Les conditions socioéconomiques précaires dans lesquelles peuvent se trouver les femmes influent sur leurs décisions de faire appel à la médiation, sachant de toute façon que le caractère prohibé de la discrimination dont elles ont été sujettes ne sera pas l'objet de la procédure judiciaire.

La médiation, telle qu'appliquée par la CNESST, est trop souvent présentée comme une mécanique efficace pour accroître l'accessibilité à la justice, alors qu'objectivement et en matière de discrimination, elle est un palliatif aux problèmes d'accessibilité à la justice en ce qui concerne son cadre d'application.

19 Amrani c. Sauder Industries Limited Les industries Sauder limitée Moulding and Millwork (http://www.crt.gouv.qc.ca/uploads/tx_crtdecisions/2012_QCCRT_0149.pdf)

L'application d'un processus de conciliation, à la suite d'actes de discrimination au travail, et sans tenir compte de la nature et de la gravité des faits ou de leur caractère systémique, appauvrit évidemment une justice jurisprudentielle et revêt un aspect fortement contradictoire par rapport aux principes constitutionnels de la Charte des droits et libertés de la personne.

Cette nuance est primordiale, car elle vient répondre à cette fausse perception selon laquelle le processus de médiation est en soi un accès rapide à la justice. Or, il n'est qu'un modèle de dédommagement, à défaut de pouvoir rendre justice dans des délais raisonnables, car il ne tiendra pas compte des situations de déséquilibre existant entre les deux parties, du caractère discriminatoire et des droits et obligations conférés par la Charte des droits et libertés de la personne, à contrario du modèle de médiation appliqué à la CDPD).

Dans ce contexte spécifique, l'application de pratiques de médiation avant enquête semble poser des questions éthiques toutes particulières au vu de la réalité de nombreuses femmes sur le marché du travail qui envisageraient de déposer une plainte pour harcèlement discriminatoire en emploi.

Les victimes se résigneront encore à se désister de l'entièreté de leurs droits en contrepartie d'une entente financière obtenue dans le cadre d'un modèle de résolution des conflits. De plus, les ententes seront toujours confidentielles et non incriminantes. Il est fort à parier que les employeurs les plus délinquants sont heureux d'avoir cette porte de sortie.

Quant au caractère libre et volontaire de ce processus, lorsqu'il est question de harcèlement sexuel, dans le cadre d'un recours qui ne prévoit aucune protection de la victime contre les représailles du harceleur, ce caractère (libre et volontaire) peut-il être avéré? Sans enquête préalable? Le caractère libre et volontaire du modèle de médiation de la CNESST est-il effectif si nous tenons compte de la condition socioéconomique des femmes, de la division sexuelle du marché du travail, de l'application d'une analyse croisée pour les femmes immigrantes à statut précaire, par exemple? Finalement, ce caractère libre et volontaire est-il évident quand les victimes sont issues de certaines zones industrielles fonctionnant en micromilieu (culture de « shop »), ou dans certains secteurs d'emplois à prédominance masculine où les femmes sont facilement identifiables?

ENTENTE DE COLLABORATION

ENTRE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ) ET LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST) CONCERNANT LEURS INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

À la demande de la CDPDJ en 2018, une obligation de mécanisme de collaboration pour le traitement des situations de harcèlement discriminatoire a été intégrée à la Loi sur les normes du travail à travers l'article 123.6., libellée comme suit :

« Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Avec le consentement du salarié, la commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié. »

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 41.

Selon nos constats sur le terrain, cette entente administrative est très peu relayée auprès des victimes dont la plainte a été déposée avant la mise à jour du formulaire en ligne à la CNESST, et ce malgré un engagement explicite des deux parties d'informer les victimes de leurs recours. Sur l'ensemble des suivis que nous avons eus, c'est Action travail des femmes qui a informé les victimes de son existence et qui, à la demande des plaignantes, a fait le lien entre les deux instances.

Dans un dossier en particulier, l'application de l'entente administrative à la suite de demande de la victime n'a pu se faire qu'en interpellant les présidences de la CDPDJ et de la CNESST et à la suite de la médiatisation de l'affaire. Il s'agissait d'un cas grave de harcèlement sexiste et racial et de lésions professionnelles. Au printemps 2020, la CNESST s'apprêtait à déférer la plainte au tribunal administratif du travail, sans clarification préalable des possibilités de recours et/ou d'intervention de la CDPDJ dans son dossier, comme le prévoit l'entente administrative.

Voici un autre cas particulier qui illustre nos propos. Cela concerne un dossier complexe de harcèlement sexuel, de discrimination en emploi et de représailles envers une travailleuse non syndiquée, en emploi dans une entreprise en sous-traitance sur un chantier d'aménagement hydroélectrique. Cette plainte impliquait les employés d'une tierce entreprise et le maître d'ouvrage. Si cette victime a pu être informée des possibilités de recourir à l'entente administrative, c'est uniquement grâce à l'intervention d'Action travail des femmes. La situation particulière de cette victime permettait de faire valoir deux recours non concurrents à la CNESST et à la CDPDJ. C'est encore Action travail des femmes qui s'est assurée d'initier les démarches de collaboration et qui a formulé la demande de clarification quant à la question de risque d'interprétation d'un double recours entre les deux instances.

Nous avons constaté de façon globale que le champ d'application de l'entente administrative était assez restreint. Le cadre et les principes de cette entente ne s'appliquent pas en médiation, pas à l'étape de conciliation prédécisionnelle, même si la plainte est signifiée à la CDPDJ, et même après enquête de la CNESST.

Finalement, malgré l'existence de l'entente administrative entre la CNESST et la CDPDJ, nous avons constaté que le service d'accueil de la CDPDJ continuait à renvoyer à la CNESST les victimes de harcèlement discriminatoire en contexte de travail.

L'EFFICACITÉ DE LA CDPDJ

Il est important de démystifier la présumée inefficacité de la CDPDJ, argument trop souvent servi pour justifier le glissement de compétence vers la CNESST, qui s'opère depuis 2004 en matière de traitement des plaintes pour harcèlement discriminatoire en milieu de travail. D'ailleurs, l'écart de financement entre la CDPDJ et la CNESST place ces deux instances inégalement financées en concurrence, sans reconnaissance aucune de la préséance des compétences de la CDPDJ et du caractère constitutionnel de la Charte.

En comptant uniquement les revenus de cotisation des employeurs, le budget au volet des normes du travail à la CNESST est de 74,6 millions de dollars pour l'année 2020 pour le mandat d'application du cadre de la Loi sur les normes du travail. Ce montant est quatre fois supérieur au budget annuel de la Commission des droits. Avec un financement annuel 17 780 400 \$ en 2020, la CDPDJ a le mandat d'assumer la promotion, le respect et l'application des droits énoncés à la :

- Charte des droits et libertés de la personne (C-12)
- Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ)
- Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA)
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (A-2.01)

De plus, un financement récent de 21 millions sur cinq ans a été octroyé par le gouvernement du Québec à la CDPDJ. Ce financement supplémentaire semble être dédié exclusivement à la mise en place d'un mécanisme accéléré de traitement des plaintes en matière de discrimination au logement.

Cette fragilisation profonde, dont l'origine est un sous-financement chronique, se manifeste de plusieurs manières : des délais considérables dans le traitement des plaintes – l'effet le plus connu –, mais tout aussi important, principalement pour les femmes, d'autres effets occultés qui doivent être ici mentionnés. Notons l'insuffisance des ressources humaines qui ont pour effet de freiner le mandat de la Commission en matière de promotion du droit, d'information et d'éducation du public aux recours. Le délestage et le classement des contentieux par ordre de priorité constitue un tabou important, une situation que la CDPDJ s'empresse de nier, malgré le constat fait par de nombreux juristes et organismes de défense de droits. D'ailleurs, la baisse marquée des plaintes reçues pour discrimination et harcèlement discriminatoire sur la base du sexe n'est pas due exclusivement à une récupération de compétence par le volet norme du travail à la CNESST. Celle-ci s'explique aussi par le refoulement des plaintes par le service d'accueil de la CDPDJ vers les normes du travail, et cette pratique ne date pas d'hier. Ainsi, quand le harcèlement discriminatoire a lieu en contexte de travail, les victimes qui s'adressent à la CDPDJ se font dire de faire valoir leur recours prioritairement auprès de la CNESST.

Cette situation, combinée à une insuffisance d'information sur la nature du harcèlement sexuel discriminatoire, sur le droit des femmes aux recours de la CDPDJ et au cadre de protection de la Charte auprès des travailleuses, réduit grandement la capacité des victimes à faire reconnaître l'atteinte à leurs droits fondamentaux.

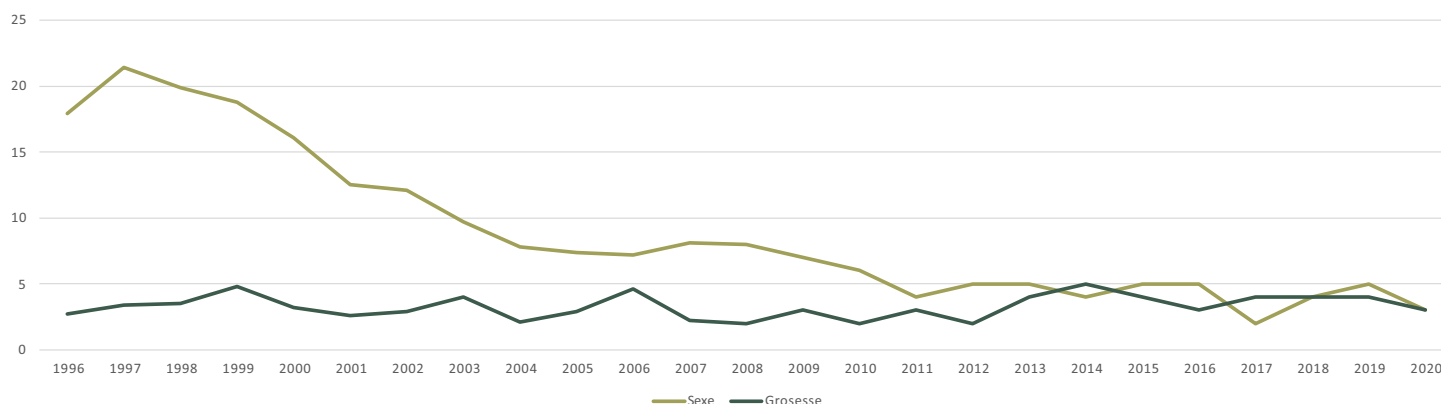
Malgré une chute catastrophique des plaintes pour discrimination et harcèlement discriminatoire sur la base du sexe, malgré le poids démographique significatif des femmes, de même que les grandes vagues de dénonciations, la CDPDJ continue d'adopter une posture d'intervenante secondaire lorsqu'il est question de harcèlement discriminatoire particulièrement envers les femmes. D'ailleurs le nombre de plaintes accueillies par la CDPDJ sur la base du sexe est actuellement l'un des plus bas, et l'a été sans que la Commission des droits s'en alarme même durant les grandes vagues de dénonciation d'inconduites et de harcèlement sexuel et sexiste des dernières années.

Données concernant la répartition des dossiers ouverts à la CDPDJ de 1996 à 2020

TABLEAU 1 - Dossiers ouverts entre 1996 et 2020 — Répartition selon les motifs du sexe et de la grossesse²⁰ :

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sexe	17,9 %	21,4 %	19,9 %	18,8 %	16,1 %	12,5 %	12,1 %	9,7 %	7,8 %	7,4 %	7,2 %	8,1 %	8 %	7 %	6 %	4 %	5 %	5 %	4 %	5 %	5 %	2 %	4 %	5 %	3 %
Grossesse	2,7 %	3,4 %	3,5 %	4,8 %	3,2 %	2,6 %	2,9 %	4 %	2,1 %	2,9 %	4,6 %	2,2 %	2 %	3 %	2 %	3 %	2 %	4 %	5 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	3 %

GRAPHIQUE 1 - Courbe illustrant la baisse des dossiers ouverts pour cause de discrimination sur la base du sexe et de la grossesse par la CDPDJ (1996-2020)²¹ :



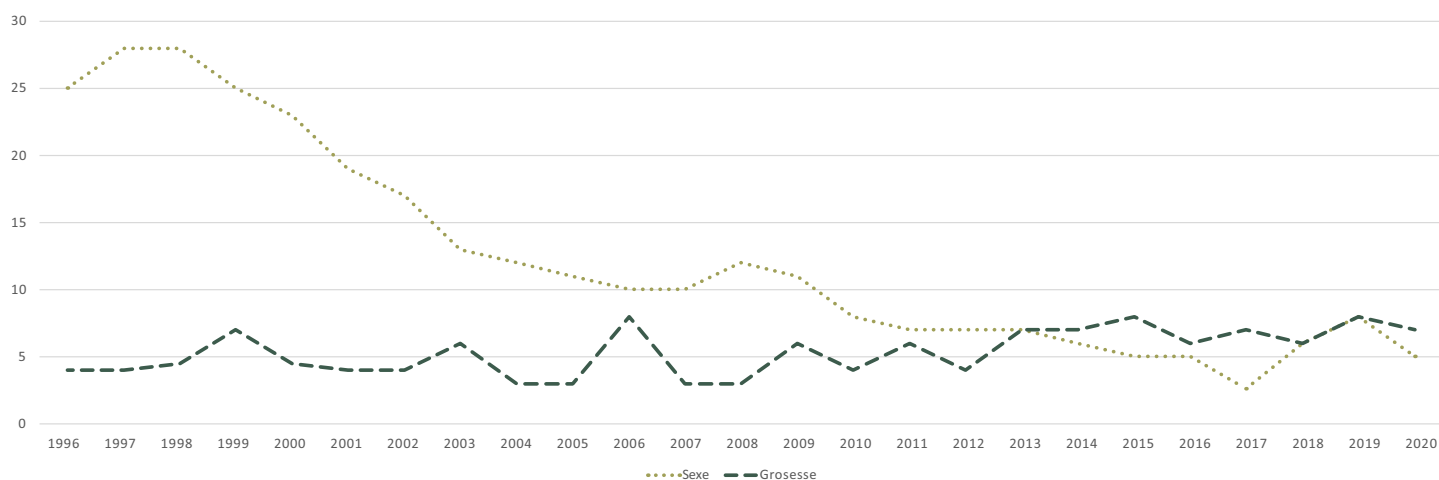
20 Source : Rapports annuels de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

21 Source : Rapports annuels de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

TABLEAU 2 - Dossiers ouverts entre 1996 à 2020 — Répartition selon les motifs du sexe et de la grossesse et le secteur d'activité du travail²² :

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sexe	25%	28%	28%	25%	23%	19%	17%	13%	12%	11%	10%	10%	12%	11%	8%	7%	7%	7%	6%	5%	5%	2,6%	6%	8%	5%
Grossesse	4%	4%	4,5%	7%	4,5%	4%	4%	6%	3%	3%	8%	3%	3%	6%	4%	6%	4%	7%	7%	8%	6%	7%	6%	8%	7%

GRAPHIQUE 2 - Courbe illustrant la baisse des dossiers ouverts pour cause de discrimination au travail sur la base du sexe et de la grossesse la CDPJ (1996-2017)²³ :



22 Source : Rapports annuels de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

23 Source : Rapports annuels de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

LA COMMISSION SOUS INFLUENCE

Depuis les années 2000, le nombre de plaintes déposées à la Commission n'a cessé d'augmenter. Depuis 2010, la CDPDJ a subi des vagues de restrictions budgétaires qui ciblaient les ressources humaines. Elle a perdu un peu plus de 14 % de son effectif depuis 2007, alors que les dépôts de plaintes ont augmenté de pas moins de 64 %. Ces restrictions budgétaires ont particulièrement touché les services de l'accueil et l'évaluation des plaintes, les enquêtes et la recherche. Le sous-financement auquel la CDPDJ est encore soumise, malgré une augmentation modeste du financement à sa mission, entraîne la stagnation, voire l'allongement des délais de traitement des plaintes, et ce, malgré les efforts marqués de la Commission pour les réduire. Il s'agit d'un obstacle majeur en matière d'accès à la justice. Cette situation met en péril toute la portée de la Charte des droits et libertés de la personne, qui, rappelons-le, a une valeur quasi constitutionnelle.

Même si l'effort de la Commission est incontestable, il reste que nous avons constaté à quel point les investissements gouvernementaux, accompagnés d'un mandat particulier, vont orienter les priorités d'action de l'organisation. Il est tout à fait raisonnable qu'un gouvernement investisse pour agir sur un enjeu social spécifique. Malheureusement, dans un contexte de sous-financement de la CDPDJ, nous nous inquiétons de l'influence qu'aura ce financement dédié à un enjeu spécifique sur les priorités d'action de la Commission. Le manque de ressources prive la CDPDJ de la possibilité d'agir plus activement sur l'organisation discriminatoire du travail à l'égard des femmes et à l'égard de l'ensemble des groupes visés par l'article 10.

Depuis les dix dernières années, nous avons noté de façon générale un changement de cap, voire d'intérêt de la CDPDJ pour les enjeux de discrimination visant les femmes en emploi comme groupe spécifiquement visé par l'article 10, et ce, sous la notion de sexe. Cette perte de vue de la part de la CDPDJ du droit des femmes à l'égalité et la non-discrimination semble s'inscrire dans une lecture de la notion de sexe de plus en plus individuelle : qui viserait également les deux sexes. L'adéquation entre l'analyse systémique de la discrimination et du harcèlement discriminatoire sur la base du sexe se restreint dans le champ de vision de la Commission, qui cultive de plus en plus une approche de politique collaborative de second plan en condition féminine.

RECOURS ET PRATIQUES DE TRAITEMENT DES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE EN CONTEXTE SYNDIQUÉ

Les dispositions entourant le recours pour harcèlement au travail, prévues à la LNT, et les protections face à la discrimination et au harcèlement discriminatoire, prévues à la Charte, font partie intégrante des conventions collectives qui régissent les relations de travail. Or, cette règle élémentaire du droit donne lieu à une forte méconnaissance et une mésinterprétation par les acteurs concernés par le respect et l'application des conventions collectives.

Les conventions collectives ne sont pas soumises à une obligation ferme d'énoncer explicitement les règles de droit issues de la LNT et de la Charte, qui sont pourtant réputées en faire partie. Les personnes syndiquées doivent se référer à leur convention collective et recourir à la représentation syndicale lorsqu'elles vivent des situations de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail. Le fait que les conventions soient silencieuses ou floues quant aux protections et dispositions relatives au harcèlement et à la discrimination a pour effet de les rendre, au bout du compte, inaccessibles pour les travailleuses qui voudraient y avoir recours. Autrement dit, les travailleuses ont peine à faire reconnaître le harcèlement et la discrimination vécus, notamment parce qu'ils sont assimilés à des protections qui ne s'appliqueraient pas à une procédure de grief ou encore parce que les délais prévus par la LNT et la Charte pour ces recours ne seraient pas respectés, car confondues avec les délais spécifiques aux conventions elles-mêmes.

En effet, dans un contexte d'exclusivité de représentation, la méconnaissance du droit et la confusion entre les délais de dépôt de grief, prévus dans les conventions collectives, et celles issues de la LNT et de la C-12, créent une substitution d'un droit fondamental de non-discrimination sur la base du sexe à un droit contractuel de travail. Il importe de souligner que l'exclusivité des recours a un impact spécifique sur les femmes victimes de harcèlement et de discrimination en termes d'accès à la justice, car elles sont exclues de la protection (par le dépôt de recours et l'accompagnement de la CDPDJ) ainsi que de la division des normes du travail de la CNESST.

La convention collective et le grief déterminent l'accessibilité à la justice et l'exercice des recours. Nous avons constaté que de nombreuses travailleuses, accompagnées par notre organisme, ainsi que celles consultées dans le cadre d'une enquête menée afin d'alimenter une recherche visant les violences vécues par les femmes sur les chantiers de construction, n'ont pas eu accès à de l'information juste au sujet de leurs droits de recours. Le temps de formation d'un délégué syndical, généralement un membre de l'équipe de travail, ne permet pas à celui-ci de développer une expertise en droit suffisante, qui comblerait le déficit d'une convention collective silencieuse ou floue pour ce qui est des recours et des délais de dépôt de grief dans un contexte de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. Ce contexte, en plus de contribuer au déni du harcèlement discriminatoire dans le milieu, pousse les femmes victimes vers des impasses juridiques qui altèrent leur droit à la justice. Elles finissent par abandonner ou se tourner vers une procédure de défaut de représentation syndicale, en vertu des articles 47.2 du Code du travail, qui, en plus de charger les victimes d'un double fardeau procédural, n'aboutit que trop rarement.

Ces situations sont dues, encore une fois, à l'application d'une logique de droit contractuel du travail au détriment des droits fondamentaux protégés par la Charte. Ainsi, même si ces dispositions sont réputées faire partie intégrante des conventions collectives, il semble que leurs inscriptions textuelles et explicites dans les conventions doivent faire l'objet de négociations entre les parties patronales et syndicales.

Notre investissement, sur de nombreuses années, dans la défense des droits des femmes travaillant dans l'industrie de la construction, nous a menées à suivre de près les arguments entourant cet enjeu du caractère silencieux des conventions. L'argument des détracteurs, à l'inscription explicite des cadres légaux affirmant les droits fondamentaux, réside dans la crainte d'une multiplication et d'un accroissement des recours. Cet argument totalement décomplexé est issu principalement du secteur patronal, mais nous l'avons aussi noté par l'entremise des refus de la CNESST de financer plusieurs projets déposés par des syndicats de l'industrie de la construction, dans le cadre d'appels à proposition reliés au Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail. En effet, Action travail des femmes étant partenaire auprès de différentes associations syndicales, nous avons été consternées d'apprendre que la CNESST a récemment refusé de financer les projets de l'ensemble des syndicats de la construction. Il aura fallu que les syndicats interpellent directement Manuelle Oudar, présidente-directrice générale afin qu'elle intervienne. Les syndicats de la construction ont été invités à redéposer leurs demandes de financement au printemps 2022 afin de corriger le tir. Cette logique étant totalement inappropriée, particulièrement dans les secteurs majoritairement masculins, où les femmes accusent un déficit marqué dans leurs possibilités de faire valoir leurs droits.

Nous démontrons qu'il est impératif pour le gouvernement et les législateurs d'intervenir pour que devienne obligatoire, dans toute convention collective, de définir, nommément, les recours prévus par la Charte et la LNT, de référer explicitement au harcèlement discriminatoire et psychologique et d'expliciter les délais de grief qui s'y appliquent.

CONCLUSION

Le harcèlement sexuel est indissociable du harcèlement discriminatoire et est reconnu comme une violence à l'égard des femmes²⁴, qui porte atteinte à leurs droits à l'égalité et à la dignité. Le harcèlement sexuel agit aussi comme discrimination systémique et mécanisme d'exclusion des femmes dans certains secteurs du marché du travail, mais il n'est pas exclusif à l'emploi. Nous nous opposons à une division des recours des femmes en matière de reconnaissance à une atteinte à leur droit fondamental à l'égalité et la non-discrimination. Nous nous opposons à toute forme de banalisation législative du harcèlement sexuel et discriminatoire.

Les meilleurs moyens pour prévenir le harcèlement sexuel au travail consistent à renforcer les actions de la CDPDJ en matière de promotion du droit, d'information et d'éducation du public et principalement des travailleuses à leurs droits aux recours et à la protection de la Charte.

Les personnes victimes de harcèlement discriminatoire en emploi, qui déposent un signalement, peuvent subir des représailles, et ne sont pas totalement protégées par le cadre de la Loi sur les normes du travail, qui ne peut agir qu'envers l'employeur. Or, nombre de nos accompagnements ont démontré la complexité des situations de harcèlement discriminatoire. La CDPDJ doit reprendre un rôle actif dans l'accueil des plaintes pour harcèlement discriminatoire en emploi, car le cadre de protection est le plus approprié pour les femmes victimes de harcèlement sexuel et, ou, discriminatoire. La CDPDJ peut agir contre toute forme de représailles à l'égard des victimes.

Les femmes victimes du harcèlement discriminatoire connaissent de moins en moins le cadre d'intervention, les protections et les voies de recours mises à leur disposition par l'entremise de la Charte et de CDPDJ. La plupart des femmes ne sont pas au courant qu'il s'agit d'une atteinte à un droit fondamental. Cette réalité malheureuse touche l'ensemble de la population féminine, que ce soit en matière de harcèlement en milieu de travail, en matière de harcèlement de rue ou dans tout autre contexte.

Tel que documenté plus haut, le cadre actuel ne permet pas aux femmes victimes de harcèlement sexuel au travail, qui intentent un recours, d'éprouver un sentiment de justice, en raison d'un cadre inadéquat de traitement du harcèlement discriminatoire via la CNESST. Le recours à la LNT devient pour la majorité des femmes victimes un fardeau en soi, car leur vécu est traité sous l'angle du harcèlement psychologique, voire d'un bête accident du travail quand il y a lésion professionnelle.

Actuellement, le cadre adéquat au traitement du harcèlement discriminatoire est existant; il s'agit du cadre d'intervention de la CDPDJ. Ce qui semble manquer à ce cadre pour qu'il soit effectif, c'est un financement conséquent à son mandat et une reconnaissance effective de son rôle indépendamment des autres instances.

24 HCDH | Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Il y a plusieurs mesures législatives qui ont été prises afin d'assurer la primauté du droit à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'interprétation de la Charte. Entre autres, cette notion a été nommément inscrite dans le préambule ainsi que précisée à l'article 50.1. Pourtant cela ne semble pas suffisant pour convaincre la CDPDJ de s'inquiéter de sa perte de vitesse à l'accueil des plaintes pour discrimination et harcèlement discriminatoire sur la base du sexe au regard de son mandat. Le déclin d'une interprétation systémique de la part de la CDPDJ du harcèlement sexuel à l'égard des femmes dans certains contextes revêt aussi un aspect préoccupant. La CDPDJ s'éloigne de son interprétation jurisprudentielle et, plus grave encore, des mesures correctives qui s'y appliquent. Afin d'améliorer l'accès à la justice des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail, il est important que la CDPDJ recentre sa lecture de son mandat à l'égard des femmes et de leurs droits et agisse en conséquence pour remédier à sa perte de vitesse en matière d'accueil des plaintes sur la base du sexe.

Dans un cadre d'intervention préventive, il est important d'agir contre tous les types de harcèlement au travail. Il est néanmoins important de distinguer le harcèlement discriminatoire et son régime de protection, du harcèlement psychologique, afin d'éviter les amalgames et d'en banaliser la portée, entre autres systémique.

En effet, la lutte en matière de harcèlement sexuel au travail est liée à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et d'autres groupes de personnes historiquement discriminées au travail. Ce constat se confirme par les libellés des chartes, canadienne et québécoise, par les jugements à portée constitutionnelle en matière de harcèlement sexuel, qui ont implanté une jurisprudence efficiente pour d'autres causes de harcèlement discriminatoire. Idem pour la notion juridique de discrimination systémique, initialement définie au Québec et au Canada dans le cadre de causes visant la discrimination des femmes au travail, et qui a permis son application effective dans des causes visant d'autres groupes protégés par la Charte. De plus, les conventions internationales en matière de droits l'homme et sur l'élimination de toutes les formes de discrimination ou de violences à l'égard des femmes sont explicites sur cette question.

Nos recommandations en bref!

- ▶ Tel que déjà réclamé depuis plus d'une dizaine d'années par la Commission elle-même, par les groupes de défense de droits, ainsi que par la commission Bouchard-Taylor, [...] **que la CDPDJ soit financée à hauteur de ses responsabilités**, et qu'elle assume dès maintenant le rôle d'autorité qui lui revient en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et discriminatoire au travail;

- ▶ Que la CDPDJ cesse de recommander les victimes de harcèlement discriminatoire au travail à des régimes concurrents qui ne font pas preuve de l'application de la Charte, et dont les recours ne tiennent pas compte des discriminations prohibées par la Charte;

- ▶ Que les législateurs agissent pour renforcer le mandat de la CDPDJ à l'égard des femmes.

- ▶ Qu'une femme ou une personne victime de harcèlement discriminatoire au travail qui choisit de déposer un recours en vertu des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail, ou qui choisit de déposer une réclamation en vertu de la LATMP, bénéficie tout de même d'un traitement de son dossier qui tient compte de son droit à l'égalité en vertu de la Charte, tant à la CNESST que devant le Tribunal administratif du travail (TAT), tel que l'a récemment réitéré la Cour suprême du Canada dans l'Arrêt Caron, « toutes les lois du Québec doivent être interprétées conformément à la Charte québécoise »²⁵;

- ▶ Il est impératif pour le gouvernement et les législateurs d'intervenir pour que devienne obligatoire, dans toute convention collective, de définir, nommément, les recours prévus par la Charte et la LNT, de référer explicitement au harcèlement discriminatoire et psychologique et d'explicitier les délais de grief qui s'y appliquent.

- ▶ Qu'un Observatoire sur la mise en œuvre du droit à l'égalité soit créé au sein de la CNESST, notamment afin de colliger des données sur les règlements amiables et d'autres aspects des enquêtes sur les plaintes et les réclamations impliquant le harcèlement pour un motif interdit par la Charte, et ce, pour s'assurer notamment que le harcèlement sexuel au travail des femmes soit nommé et traité en tant que tel.

25 Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron



Action travail des femmes

7000, avenue du Parc, bureau 404, Montréal (Québec) H3N 1X1 | Tél. : 514 768-7233

www.atfquebec.ca



469, rue Jean-Talon Ouest, bureau 307, Montréal (Québec) H3N 1R4 | Tél. : 514 954-0220

ciaft.qc.ca

