

Mémoire

Déposé par

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel
au travail de la province de Québec inc.

Au

Comité d'expertes chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles
et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail

Avril 2022

**Parce que le harcèlement sexuel
et les agressions sexuelles,**



« Quand j'ai commencé, je n'avais aucune idée de l'étendue du harcèlement sexuel au travail.
Lorsqu'un officier de haut rang m'a dit que j'étais la seule à m'être plainte, je me suis dit:
Bon, ça devrait donc être facile à régler. »

(Bonnie Robichaud, *It Should Be Easy to Fix*, [traduction libre])

TABLE DES MATIÈRES

1. Lexique des abréviations	4
2. Choix de la terminologie	5
3. Introduction.....	6
3.1. Présentation du GAIHST	6
3.2. Contexte du mémoire.....	6
4. Moyens de prévention.....	7
4.1. Formation	8
4.2. Politique de prévention du harcèlement et le traitement des plaintes	9
4.3. Inspection: L'approche multisectorielle	10
5. Mécanismes à l'interne	12
5.1. Signalement.....	12
5.2. Plainte interne	13
5.3. Enquête en milieu de travail	13
5.4. Suivi	14
5.5. Solutions alternatives: Repenser les façons de faire.....	14
6. Cadre juridique actuel	15
6.1. Recours administratifs	15
6.1.1. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division normes du travail.....	15
6.1.1.1. Plainte pour harcèlement sexuel	16
6.1.1.2. Recours pour représailles et congédiement	17
6.1.1.3. Travailleuses syndiquées et la CNESST-NT	18
6.1.2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division de la santé et la sécurité du travail:.....	18
6.1.3. Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse	19
6.1.4. Action civile	21
6.2. Recours d'indemnisation.....	21
6.2.1. Régime d'indemnisation pour lésion professionnelle	21
6.2.2. Régime d'indemnisation des personnes victimes d'infractions criminelles.....	23
6.2.3. Régime d'assurance-emploi	25
6.3. Recours en matière d'immigration.....	26
6.4. Recours en matière criminelle.....	28

6.5. Pistes de solutions globales	29
7. Considérations particulières	30
7.1. Sentiment de justice	30
7.2. Discrimination et intersectionnalité	32
8. Conclusion	35
9. Liste des recommandations	36
Moyens de prévention	36
Mécanismes à l'interne	36
Cadre juridique actuel	36
Discrimination et intersectionnalité	37
10. Bibliographie	38
Législation	38
Jurisprudence	39
Autres sources	39

1. Lexique des abréviations

Ccr: *Code criminel*

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Charte québécoise: *Charte des droits et libertés de la personne*

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNESST-NT : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division des normes du travail

CNESST-SST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division de la santé et de la sécurité du travail

Ct: *Code du travail*

GAIHST : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.

IVAC : Direction générale du régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels

LIVAC: *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*

LAE: *Loi sur l'assurance-emploi*

LAPVIC: *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*

LATMP: *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

LGBTQ2S+ : Acronyme désignant les personnes s'identifiant comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer ou en questionnement, bi-spirituelles ainsi que toutes les autres identités de genre et orientations sexuelles

LNT: *Loi sur les normes du travail*

LSST: *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

LMSST: *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail*

OIT: Organisation internationale du Travail

RTR: Réclamation du travailleur

SST: Santé et sécurité du travail

TAT : Tribunal administratif du travail

TDP : Tribunal des droits de la personne

2. Choix de la terminologie

À des fins de compréhension, vous trouverez ici les explications relatives au choix des mots utilisés dans ce mémoire.

Par « harcèlement sexuel », nous entendons tous les comportements, paroles, actes et gestes à connotation sexuelle qui sont hostiles ou non désirés et qui portent atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne qui le subit. Cette définition inclut toutes formes d'attentions ou d'avance non désirées à connotation sexuelle ainsi que les agressions à caractère sexuel. Nous incluons également toutes les violences à caractère sexiste et sexuel.

Nous utiliserons davantage le terme « travailleuse » et nous incluons dans cette forme toutes personnes s'identifiant à travers le spectre féminin, non-binaire, bispirituel et plus largement queer.

Nous utiliserons le terme « employeur » pour désigner l'entité responsable des obligations inscrites dans les Lois, et non une personne en particulier.

Enfin, veuillez noter que nous utiliserons également l'écriture inclusive lorsque possible.

3. Introduction

3.1. Présentation du GAIHST

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST) est un organisme communautaire établi depuis 1980, dont le mandat premier est d'informer et d'assister les personnes vivant ou ayant vécu du harcèlement dans leur milieu de travail. Il s'agit du seul organisme au Québec voué exclusivement à contrer le harcèlement au travail. Notre expertise se situe principalement auprès de personnes travaillant pour de petites et de moyennes entreprises de niveau provincial.

Plus précisément, depuis sa création, le GAIHST a développé une expertise particulière en matière de harcèlement sexuel. En raison de notre mission, nous accompagnons aussi plusieurs personnes ayant vécu une agression sexuelle au travail. L'accompagnement offert par le GAIHST se fait aux différents niveaux du parcours d'une victime de harcèlement sexuel et psychologique au travail, et comprend entre autres: l'écoute active, le soutien moral, les cafés-rencontres, le référencement pour difficultés connexes, le soutien technique, la liaison entre les divers acteurs au dossier, l'accompagnement dans le dépôt de plainte, l'accompagnement à la médiation et à l'enquête, l'accompagnement moral aux instances civiles et criminelles, l'assistance et/ou la représentation devant le Tribunal administratif du travail (TAT) et les suivis après la fin des démarches juridiques.

Enfin, le GAIHST intervient également dans la prévention des violences au travail par le biais de différents services d'éducation offerts aux milieux de travail québécois publics, privés, parapublics et même, scolaires.

3.2. Contexte du mémoire

Les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel au travail ont à leur disposition une multitude de recours, qui peuvent être ardues à comprendre et à différencier. Au GAIHST, notre expérience avec la clientèle nous a permis d'approfondir nos connaissances de toutes les avenues possibles qui s'offrent à celle-ci et d'ainsi parfaire notre expertise en la matière. Le présent mémoire vise donc à mettre de l'avant une analyse multisectorielle et complète de tous les recours et de toutes les dispositions qui existent au Québec, afin d'en considérer la cohérence et l'efficacité. De ce fait, nous aborderons les mécanismes internes, les moyens de prévention ainsi que le cadre juridique, soit d'un point de vue administratif, civil, criminel, et en matière d'immigration et d'indemnisation. Nous présenterons aussi l'importance du sentiment de justice pour les victimes ainsi que le bien-fondé d'un cadre théorique comme l'intersectionnalité. Les différentes voies possibles en matière de harcèlement apportent leur lot de défis et d'obstacles, tant en ce qui a trait aux mécanismes de prévention qu'à la protection des personnes qui en subissent dans leur milieu de travail. Nous nous basons donc sur notre expérience dans le domaine afin de broser un portrait juste et réaliste de ce à quoi est confrontée notre clientèle, en plus d'offrir des recommandations qui permettraient d'améliorer les diverses issues possibles.

4. Moyens de prévention

Actuellement, certains moyens de prévention du harcèlement sexuel, comme la formation et la mise en œuvre de politiques contre le harcèlement, sont pratiques courantes dans les milieux de travail québécois¹. Cependant, il est nécessaire de les encadrer davantage afin de les rendre les plus complets et adéquats possibles, ainsi que d'introduire des mécanismes de surveillance pour veiller à leur application en pratique. Lutter contre la survenance des violences au travail revient à prévenir en amont leur apparition à travers une démarche de prévention primaire. La prévention primaire « implique, notamment, une modification de l'environnement de travail et des processus administratifs. Elle représente une cible d'action incontournable pour une prévention efficace et durable »².

En matière de harcèlement, la prévention primaire s'est d'abord installée à travers l'article 81.19 de la *Loi sur les Normes du Travail* (LNT), obligeant l'employeur à « prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique [...] », ce qui inclut la prévention du harcèlement discriminatoire et donc, sexuel³. Insuffisante pour lutter contre la survenance du harcèlement et des violences à caractère sexuelles, de nouvelles dispositions étaient nécessaires.

L'entrée en vigueur le 6 octobre 2021 du projet de loi n° 59 connu sous le nom de la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* (LMRSST) est venue renforcer les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel et de prévention en milieu de travail⁴. Depuis cette date, les employeurs ont désormais l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse exposée sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, et ce, incluant la violence à caractère sexuel en vertu de l'article 51 (16) de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST)⁵. Nous tenons à souligner que ceci est une avancée en matière de santé et sécurité du travail (SST), puisque la protection des travailleuses quand il s'agit de harcèlement sexuel au travail est mise de l'avant. Cependant, les moyens de préventions telles que les formations et les politiques nécessitent une attention particulière afin

¹ Pour plus d'informations, voir le livre : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Montréal : Éditions Transcontinental et Québec : Éditions de la Fondation de l'entrepreneuriat, 2004, ISBN : 2-89472-233-8 et 2-89521-075-6.

² Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail. « Définitions - Prévention de la violence interpersonnelle en milieu de travail », (2013), en ligne < <https://www.irsst.qc.ca/prevention-violence/definitions.html> >.

³ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1[LNT].

⁴ PL 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1^e sess, 42^e lég, Québec, 2021 (sanctionné le 6 octobre 2021), [PL 59].

⁵ Commission des normes de l'équité de la santé et la sécurité au travail (CNESST), « Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé » (2021), en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst> .

d'assurer une meilleure protection des personnes en emploi ainsi qu'une meilleure connaissance de leurs recours en cas de harcèlement sexuel au travail.

4.1. Formation

À l'occasion des formations que nous animons, nous constatons régulièrement un manque de connaissances en matière de harcèlement sexuel et la notion de consentement. Ces formations sont souvent sollicitées une fois qu'une situation de violence est survenue ou que l'employeur est poursuivi légalement à cet effet. Pourtant, les employeurs auraient avantage à ne pas attendre que de telles situations se produisent avant d'offrir des formations, puisque ce manque de connaissances participe non seulement à la reproduction des violences sexuelles dans le milieu, mais aussi à leur banalisation.

De plus, au cours de nos interventions, nous témoignons régulièrement de la trivialisation du harcèlement et des violences sexuelles, surtout lorsqu'ils se manifestent par des blagues ou des commentaires de nature sexuelle. Si ces comportements semblent anodins ou normaux dans certains milieux, tels que ceux traditionnellement masculins par exemple⁶, ils participent à perpétuer le harcèlement sexuel et à rendre le milieu de travail dangereux, notamment pour les femmes et les personnes s'identifiant à travers les communautés LGBTQ2S+⁷. Une décision récente de la Commission des droits de la personne de l'Alberta a d'ailleurs rappelé que le *Shop talk* n'excuse pas les comportements de harcèlement sexuel, venant ainsi réaffirmer l'importance de lutter contre la banalisation des violences au sein des cultures organisationnelles⁸.

Il nous semble donc important de **s'assurer que les formations soient créées et adaptées à la culture organisationnelle et aux réalités du milieu de travail**. Par exemple, ceci est déjà obligatoire dans le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* du gouvernement fédéral⁹. Nous croyons que cette approche concernant la formation devrait être intégrée dans le *Règlement sur les mécanismes de prévention* du Québec édicté à la suite de l'adoption du Projet de loi n° 59¹⁰.

⁶ Beaudry, Catherine et Mélanie Gagnon, « Diversité en milieu de travail: de l'exclusion à l'inclusion », (2021), JFD éditions, p.14.

⁷ Brianna, Jaffray, « Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres au Canada, 2018 » (9 septembre 2020), en ligne : < <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm> >.

⁸ *Holmes v Waiward Construction Management Inc.*, 2021 AHRC 147 [Holmes] au para 51.

⁹ *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, DORS/2020-130, à l'article 12(2). [Règlement]

¹⁰ *PL 59*, *supra* note 4.

Aussi, en plus d'adapter les formations, **il est primordial que celles-ci soient obligatoires et offertes périodiquement**. À titre d'exemple, le règlement fédéral mentionné précédemment oblige l'employeur à veiller à ce que son personnel ait suivi une formation sur le harcèlement dans les trois mois suivant la date de son embauche¹¹. Par la suite, une formation doit être suivie au moins tous les trois ans ou au besoin suivant des circonstances changeantes comme l'obtention d'un nouveau rôle comportant des risques accrus ou particuliers de harcèlement ou de violence au travail. Cette obligation implique également un rôle à jouer par l'employeur, entre autres, dans la mise à jour des formations¹². D'ailleurs, l'Organisation internationale du Travail (OIT) affirme que ce type de formation devrait être donné à tous les membres du personnel, aux futur.e.s travailleurs et travailleuses ainsi qu'aux personnes promues à des postes d'encadrement ou de direction, et ce, avant l'entrée en poste¹³. Cette obligation d'offrir des formations périodiques en matière de harcèlement sexuel devrait également être intégrée dans le règlement équivalent provincial.

Enfin, les changements au niveau provincial du régime de santé et sécurité inclura désormais la participation de divers acteurs et diverses actrices SST, tels qu'un.e agent.e de liaison, un comité de santé et sécurité et une représentante en santé et sécurité pour de nombreux établissements au Québec¹⁴. Plusieurs de ces intervenant.e.s ont pour rôle de non seulement mettre en place un programme de prévention, mais aussi d'accueillir les plaintes et de faire des recommandations écrites à l'employeur¹⁵. **Nous recommandons donc que ces professionnel.le.s soient formé.e.s en matière de harcèlement sexuel afin d'être mieux outillé.e.s pour accompagner et assurer une prévention continue dans le milieu.**

4.2. Politique de prévention du harcèlement et le traitement des plaintes

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tous les milieux de travail au Québec doivent se doter et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet sur les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. Bien qu'elle soit obligatoire depuis trois ans, cette obligation reste problématique quant à son application en pratique. D'ailleurs, les résultats préliminaires d'un

¹¹ *Règlement, supra* note 9, art.12(4).

¹² *Ibid*, art.12(3) et 12(4).

¹³ Organisation internationale du Travail, « Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement » (24 juillet 2020), à la page 67, En ligne < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751834.pdf >

¹⁴ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), « Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation », (2021), En ligne: <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention> >.

¹⁵ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) « Agente ou agent de liaison en santé et en sécurité », (2021). en ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/agent-liaison-sante-securite> >.

sondage effectué récemment par le Front de défense des non-syndiqué.e.s (FDNS), un regroupement d'organismes communautaires de défense des droits et de syndicats, concluent que 29.73% des personnes répondantes n'avaient pas une telle politique dans leur milieu de travail¹⁶. Dans le même ordre d'idée, l'enquête sur les expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes de 2020 montrait que 58% des personnes interrogées n'avaient pas eu d'information concernant les procédures de signalement internes en cas de violences sexuelles, qui sont normalement prévues dans la politique¹⁷.

Foncièrement, l'enjeu se retrouve dans le manque de sérieux accordé par les membres de la direction et par les personnes désignées pour intervenir en cas de plainte. Par exemple, une travailleuse parmi notre clientèle a tenté à maintes reprises de dénoncer le harcèlement au travail qu'elle vivait en respectant la politique mise en place par son employeur. Elle devait s'adresser au Conseil d'administration pour dénoncer une situation de harcèlement et de violence au travail, mais ce dernier a répondu qu'elle devait seulement les contacter en cas de situations graves incluant une intervention policière. Une politique contre le harcèlement existe pour faciliter l'accès au droit à un milieu de travail sain, mais un manque de cohésion dans son application peut amplifier des situations toxiques. Quand une politique ne fonctionne plus, elle doit être révisée. La politique doit évoluer en fonction des besoins du milieu. **Nous recommandons donc une révision périodique obligatoire de la politique aussi souvent que nécessaire, mais minimalement à tous les trois ans.**

D'autre part, l'employeur doit faire vivre la politique. Il n'est pas suffisant de l'insérer dans un cartable loin de la portée des travailleuses ou de la sauvegarder sur un portail d'employé.e. À titre indicatif, en Ontario, la politique contre le harcèlement et la violence au travail doit être non seulement formulée par écrit, mais affichée dans un endroit bien en vue au travail. L'obligation de rendre disponible la politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes découlant de la LNT doit être davantage encadrée quant à sa diffusion.

4.3. Inspection: L'approche multisectorielle

Comme mentionné précédemment, l'une des mesures préventives les plus importantes en place est la politique de prévention et traitement des plaintes¹⁸. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST) a la responsabilité d'informer et de renseigner les travailleuses et les employeurs, ainsi que de surveiller l'application des normes du travail¹⁹. Cependant, en pratique, aucun service d'inspection ne vérifie le respect des normes du

¹⁶ Front de défense des non-syndiqué.es (FDNS), « Harcèlement au travail: votre expérience », (2022).

¹⁷ Burczycka, Marta, « Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes de 2020, », (14 septembre 2020), en ligne: < <://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm> >. [Burczycka].

¹⁸ LNT, *supra* note 3, art. 81.19 al. 2.

¹⁹ *Ibid*, art. 5(1.1)(2).

travail concernant le harcèlement sexuel²⁰. L'intervention de la CNESST en la matière est généralement provoquée à la suite du dépôt d'une plainte et implique plutôt un rôle dans la médiation ou l'enquête, par exemple²¹. Pourtant, l'inspection du travail est cruciale afin d'assurer l'équité dans le milieu ainsi que promouvoir l'épanouissement d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement sexuel. Elle sert non seulement à des fins d'application des droits et des devoirs légaux, mais également à fournir de l'information, des conseils et de la formation aux travailleuses et aux employeurs.

Des mécanismes d'inspection existent déjà et sont exécutés par la CNESST, mais uniquement en matière de santé et de sécurité au travail²². Il serait donc pertinent d'élargir le champ de compétence des inspecteurs et inspectrices afin de pouvoir intervenir en matière de harcèlement sexuel, comme la vérification de l'existence d'une politique, sa publication et son accessibilité, prendre connaissance des enquêtes en cours, effectuer des entrevues avec les travailleuses et le cas échéant, intervenir dans la gestion d'une plainte. Ceci serait une suite logique à l'adoption récente de la LMRSSST qui met de l'avant une approche multisectorielle à la prévention et à la protection des travailleuses contre le harcèlement et la violence sexuelle. Il suffit de prendre connaissance des risques psychosociaux et de sécurité (tel qu'un horaire irrégulier, le travail en isolement et l'absence de soutien de la direction, par exemple) pour constater leur incidence directe sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail²³. **Il est essentiel que les inspecteurs et inspectrices de la CNESST puissent effectuer des vérifications, non seulement en matière de santé et de sécurité au travail, mais également en matière des normes du travail.** Pour ce faire, nous recommandons également que **ces professionnel.le.s reçoivent des formations spécialisées en la matière afin d'être outillés pour détecter les risques et proposer des solutions et des conseils.** Cette approche multisectorielle à l'inspection du travail serait plus efficace et permettrait d'adresser de manière globale les risques liés au harcèlement sexuel.

D'autre part, cet élargissement des pouvoirs d'inspection devrait conséquemment être accompagné de **la mise en place officielle d'un système de signalement confidentiel.** Les travailleuses pourraient donc aviser la CNESST lorsqu'il y a absence de politique et de mécanismes dans leur milieu de travail. Une note à cet effet pourrait être faite dans le dossier de l'entreprise et le service d'inspection pourrait planifier ses visites en conséquence. Ce système de signalement permettrait notamment aux inspecteurs de coordonner leurs activités et les milieux prioritaires, tout en contribuant à la protection des salariées.

²⁰ Une révision des législations pertinentes n'indique aucune obligation explicite d'inspection en matière de normes du travail. Lors de vérifications secondaires auprès de la CNESST, ils nous ont catégoriquement indiqué qu'aucun mécanisme de suivi a été mis en place en date du 23 mars 2022.

²¹ *Ibid*, art. 98 et suivants.

²² *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1, art. 177 et suivants. [LSST].

²³ À titre d'illustration, veuillez consulter l'annexe 3 aux pages 3 et 4 de l'« Outil d'identification des risques: Prise en charge de la santé et la santé et sécurité du travail » publié par la CNESST.

La mise en place d'un service d'inspection tel que décrit inciterait les milieux de travail à se conformer aux obligations. Ces vérifications pourront contribuer à la réelle application des sanctions prévues pour le non-respect de la LNT, renforçant ainsi leur effet dissuasif²⁴.

5. Mécanismes à l'interne

Une fois la violence présente dans le milieu, plusieurs mécanismes internes sont disponibles tant pour les personnes victimes de ces comportements que pour celles qui en sont témoins. Dans cette partie, nous ferons un bref survol des mécanismes les plus souvent vus dans les milieux et soulèverons certaines alternatives intéressantes qui pourraient contribuer à la prévention du harcèlement sexuel.

5.1. Signalement

Le signalement s'inscrit comme une démarche préventive et alternative à la plainte, qui consiste à mener une intervention informelle pour régler une situation problématique au travail²⁵. Bien que pertinente, cette alternative n'est pas obligatoire selon les obligations liées à la politique. Ainsi, de nombreux milieux de travail n'en disposent pas.

Pour être efficace, plusieurs conditions doivent être réunies. Le **signalement doit être précisément décrit dans la politique interne, au même titre que le processus de plainte**. La raison du mécanisme, le déroulement des étapes, la portée de la confidentialité, les protections éventuelles ainsi que les noms des personnes à contacter sont autant d'informations qui doivent être facilement accessibles aux travailleuses. Au GAIHST, nous sommes sollicités pour aider les milieux dans la mise à jour de leur politique. Nous les encourageons notamment dans la rédaction du signalement et dans son adaptation aux réalités du milieu et du personnel. Cependant, le signalement est un processus souvent absent dans les milieux de travail sans ressources humaines (tels que des organismes communautaires, des petites ou moyennes entreprises, des start-up, etc.), qui ont davantage besoin d'un accompagnement dans la rédaction et la mise en place de cette démarche.

Aussi, les **personnes désignées dans les milieux pour recueillir le signalement doivent être adéquatement formées et outillées pour répondre aux besoins des victimes et des témoins, tant sur le plan de l'accueil et de l'écoute que sur celui de l'accompagnement et du suivi de la situation**. En effet, l'un des obstacles au signalement réside dans le manque de confiance et de sécurité envers le milieu de travail : les victimes et témoins ont le sentiment qu'ils et elles ne seront ni écouté.e.s ni soutenu.e.s dans leurs démarches²⁶. Cet obstacle se confirme à l'occasion de nos formations pour les personnes en autorité, qui nous manifestent elles-mêmes manquer

²⁴ LNT, *Supra* note 3 art. 140(6).

²⁵ *Nous attirons votre attention sur le terme « signalement », communément utilisé, qui peut revêtir un autre sens pour certaines communautés. Nous pouvons donc recommander d'utiliser le terme de « démarche informelle » ou de « démarche alternative » par exemple.

²⁶ *Burczycka*, *Supra* note 17.

de formation et d'outils pour gérer et accompagner adéquatement une situation liée à des violences sexistes et sexuelles.

Si le signalement s'impose donc comme une alternative intéressante pour certains milieux puisqu'elle permet à l'employeur de respecter ses obligations légales tout en favorisant une intervention plus souple et collaborative.

5.2. Plainte interne

À l'opposé du signalement, une plainte est une démarche formelle, déposée par écrit, visant à déterminer la nature de la situation problématique et à imposer des mesures disciplinaires si elle est jugée fondée. Déposer une plainte enclenche un processus interne précis, généralement détaillé dans la politique de traitement des plaintes et de prévention du harcèlement du milieu. Cependant, déposer une plainte à l'interne pour harcèlement sexuel peut s'avérer particulièrement difficile.

En effet, il est encore attendu qu'une victime de violence sexuelle soit parfaite, c'est-à-dire qu'elle se défend physiquement ou verbalement, qu'elle communique clairement son non-consentement, qu'elle coupe tout contact avec la personne responsable et qu'elle se souvienne parfaitement de tous les détails. Ces nombreux mythes responsabilisent et culpabilisent les victimes quant à leurs réactions. Ces dernières préfèrent parfois se taire, par peur de ne pas être crues ou soutenues, ou utilisent les médias publics pour dénoncer anonymement leur vécu, au risque de se faire poursuivre pour diffamation. Ces mythes impactent directement la dénonciation des victimes et le sentiment de confiance qu'elles peuvent accorder tant en leur milieu de travail qu'en les diverses institutions. Il est important de conscientiser l'ensemble des milieux de travail aux préjugés et aux stéréotypes entourant les violences sexuelles et les victimes, ce qui permettrait de créer des espaces plus appropriés pour libérer la parole et possiblement favoriser la prévention de ces violences.

5.3. Enquête en milieu de travail

L'enquête est un processus permettant de clarifier une situation et de déterminer la nature des violences vécues, selon la loi et la politique interne, pour proposer des recommandations à cet effet. Une enquête peut être réalisée dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte et passe généralement par le recueil de témoignages de différentes parties concernées. L'enquête peut être réalisée par une personne interne ou externe au milieu, tant que celle-ci est en mesure de faire preuve de neutralité, d'objectivité et d'équité tout au long du processus.

Les personnes responsables de la réalisation des enquêtes sont généralement formées pour simplifier une situation complexe, mais doivent impérativement l'analyser dans une perspective intersectionnelle (voir section 7.2 *Discrimination et intersectionnalité*). Une situation de harcèlement sexuel peut cacher d'autres formes de violences et de discrimination basées sur le genre – telles que des micro-agressions ou du sexisme – dans le fonctionnement interne et la culture organisationnelle. **Nous croyons en l'importance de sensibiliser et de former adéquatement les enquêteurs et les enquêtrices en ce qui concerne les violences sexuelles,**

pour être en mesure de proposer des recommandations tenant compte des différents enjeux dans un milieu et d'ainsi s'assurer de la sécurité de l'ensemble du personnel.

5.4. Suivi

Qu'il s'agisse du mécanisme informel ou formel, les milieux de travail doivent procéder à un suivi rigoureux des mesures mises en place à la suite des recommandations de l'enquêteur. Cette étape, souvent négligée, permet de s'assurer que les actions ont les effets escomptés et que le climat de travail est rétabli au sein des équipes. Sinon, les milieux restent propices à l'apparition de violence. Que ce soit en cas de signalement ou de plainte, toute personne compétente en autorité doit pouvoir effectuer directement le suivi des mesures prises en conséquence, par le biais de rencontres, par exemple, auprès des personnes concernées (voir section 7.1 *Sentiment de justice*). Ce suivi pourrait être effectué par une personne interne formée, par exemple, en médiation, en enquête ou en prévention de la santé et sécurité du travail avec notamment, une expertise dans le harcèlement et les violences sexuelles.

Enfin, il est important de mentionner que même si une enquête révèle que la situation ne s'apparentait pas à du harcèlement, il est tout aussi crucial d'appliquer les recommandations prévues afin de rétablir le climat et les relations de travail.

5.5. Solutions alternatives: Repenser les façons de faire

Les mécanismes internes actuellement disponibles dans les milieux ne sont pas toujours adaptés aux réalités des travailleuses : ils ne permettent ni de pallier différents obstacles ni de répondre aux différentes réalités. À travers notre expérience, nous avons observé différentes pratiques mises en place par certains employeurs. **Ainsi, nous recommandons à tous les milieux d'adapter et d'incorporer des solutions alternatives qui répondraient à leurs besoins spécifiques et aux réalités de leur personnel.**

Certains milieux par exemple, permettent des dénonciations anonymes. Dénoncer une situation peut poser un problème pour de multiples raisons et davantage lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel. Un tel mécanisme permet au milieu de prendre connaissance des situations problématiques internes et d'agir plus largement. L'anonymat peut encourager des personnes à s'exprimer sur des situations vécues ou en tant que témoin, en limitant la crainte d'éventuelles représailles. Cependant, une dénonciation anonyme peut représenter un défi de gestion pour la direction, notamment lorsque la situation nécessite une intervention rapide et ciblée.

L'employeur peut aussi soutenir et accompagner les personnes victimes de harcèlement sexuel ainsi que les témoins à travers sa politique interne. Préciser le droit à l'accompagnement par une personne de confiance interne ou externe, proposer des services de traduction ou d'interprétariat, rendre disponible une banque de ressources adaptées, décrire un mécanisme de protection des personnes qui dénoncent une situation – souvent sujettes à des représailles – sont toutes des informations et des formes d'appui pouvant être véhiculées par le milieu de travail. À titre d'exemple, nous sommes récemment intervenues dans un milieu de travail au sein duquel une jeune travailleuse avait été harcelée par un collègue plus âgé. À la suite de la plainte de la salariée, l'employeur a proposé d'offrir à la victime et à son conjoint – travaillant également dans

l'entreprise et fortement traumatisé par les événements - une thérapie psychologique à chacun d'entre eux, afin de les aider à surmonter cette situation. L'employeur nous avait principalement contactés pour soutenir ce processus par une formation obligatoire offerte à l'ensemble du personnel, dans le but d'offrir un espace d'échange et d'apprentissage. Ainsi, s'il en revient souvent aux victimes (et parfois aux témoins) de porter seules le fardeau des événements vécus ou observés, nous savons qu'un milieu de travail peut agir par rapport à l'accompagnement et le soutien de son personnel. De plus, une telle démarche pourrait aussi favoriser la guérison et la réinsertion professionnelle future des travailleuses.

Enfin, nous appuyons l'importance de la prévention primaire dans la problématique de la violence au travail, tel que mentionné dans la section 4 *Moyens de prévention* de ce mémoire. Si le harcèlement sexuel perpétué dans les milieux de travail est le résultat d'un manque d'éducation sur le sujet et des systèmes d'oppression présents dans la société (voir section 7.2 *Discrimination et intersectionnalité*), favoriser l'accès à ce type de connaissances et de discussions dans le milieu de travail peut aider à changer les comportements et donc, favoriser un environnement sain et sécuritaire pour tout le monde. En ce sens, nous accueillons avec intérêt les nouvelles obligations liées à l'employeur en matière de prévention des violences conjugales, familiales et à caractère sexuel dans la LSST, qui appuieront la nécessité d'agir en prévention pour éviter la survenue de violences à caractère sexuel, mais aussi, de proposer d'autres mécanismes internes qui pourraient s'adapter aux milieux et à toutes les réalités.

6. Cadre juridique actuel

6.1. Recours administratifs

Plusieurs recours administratifs sont disponibles pour une travailleuse victime de harcèlement sexuel, chacun de ces derniers ayant des objectifs, des protections et des réparations différents. Nous ferons ainsi un bref survol des recours principaux sous le régime des normes du travail, de la santé et de la sécurité du travail, des droits de la personne et du droit civil, en soulignant les limites de la protection offerte ainsi que quelques pistes de solutions qui permettraient d'améliorer l'expérience et l'accès à la justice des travailleuses. Ayant une clientèle principalement de compétence provinciale et non-syndiquée, nous nous tenons majoritairement aux recours les touchant, tout en soulignant lorsque possible les nuances nécessaires pour les volets fédéral et syndical.

6.1.1. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division normes du travail

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division des normes du travail (CNESST-NT) reçoit les plaintes pour harcèlement sexuel, pour pratique interdite et pour congédiement fait sans cause juste et suffisante de la part des travailleuses²⁷. Ce sont les trois plaintes que nous retrouvons généralement dans nos dossiers, et ce, tant en

²⁷ Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail, « La CNESST », (2021), en ligne : < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/mission> >.

médiation qu'au TAT. D'ailleurs, la CNESST-NT a traité 102 dossiers en 2020 qui comportaient l'une de ces trois plaintes²⁸. De plus, les stagiaires pourront également porter plainte pour harcèlement sexuel et pratique interdite auprès de la CNESST-NT à partir du 24 août 2022²⁹.

6.1.1.1. Plainte pour harcèlement sexuel

D'abord, une travailleuse qui est victime de harcèlement sexuel au travail a la possibilité de déposer une plainte pour harcèlement sexuel à la CNESST-NT, en vertu de l'article 123.6 de la LNT. Cette plainte suit un cheminement de plusieurs étapes, mais menant ultimement au TAT. Le TAT est le tribunal spécialisé en matière du droit du travail au Québec et assure l'application diligente et efficace des lois pertinentes comme la LNT, la LSST, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et le *Code du travail* (Ct)³⁰.

Une fois la plainte acceptée par la CNESST-NT, l'employeur et la travailleuse peuvent décider volontairement de participer à une médiation³¹. La médiation comporte certains avantages pour la travailleuse, dont raconter son vécu devant son employeur, participer à un mode alternatif de résolution de conflit rapide et avoir une flexibilité accrue au niveau des remèdes. Par exemple, il est possible de demander une lettre de recommandation auprès de l'employeur, de lui proposer de suivre une formation de sensibilisation sur le harcèlement sexuel ou de mettre en place une politique de prévention du harcèlement sexuel. De plus, en raison de la COVID-19, la médiation a lieu en ce moment par Microsoft Teams ou par téléphone. Pour certaines travailleuses, ceci a eu un impact positif, leur permettant ainsi d'éviter de croiser directement leur employeur, qui est souvent la personne harcelante. Elles mentionnent se sentir soulagées, car elles n'auraient pas été en mesure de le faire en présentiel. **Nous recommandons donc de laisser le choix aux travailleuses de faire une médiation par Microsoft Teams, par téléphone ou en présentiel.**

Cependant, dans le cas d'une travailleuse non représentée, la médiation est souvent une procédure méconnue et elle ne sait pas trop quoi demander ni à quoi s'attendre en ce qui concerne le déroulement. Certain.e.s médiateurs et médiatrices prennent l'initiative de faire un entretien avec elles pour les informer des remèdes, mais ce n'est pas nécessairement le cas. L'accompagnement et l'information que reçoit la travailleuse peuvent varier grandement selon la personne responsable de la médiation.

²⁸ Commission des normes, de l'équité, de la sécurité et de la santé du travail (CNESST), « Statistiques annuelles 2020 » (6 Octobre 2021), à la p 156, en ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-annuelles> >.

²⁹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « Stagiaires » (2021), en Ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stagiaires> >.

³⁰ *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1., art. 1. [LITAT].

³¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), « Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel », (2021), en ligne : < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-harcelement-psychologique-sexuel> >.

Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur une entente à l'amiable ou ne participent pas à la médiation, une enquête aura lieu. La plainte en harcèlement sexuel sera alors transférée à un enquêteur de la CNESST-NT³². Une enquête positive en matière de harcèlement sexuel permet à la travailleuse de bénéficier gratuitement des services d'un.e avocat.e de la CNESST-NT³³. Même si l'enquête est négative, la travailleuse peut demander le transfert de sa plainte au TAT et se faire représenter par un.e procureur.e du secteur privé³⁴.

Les remèdes disponibles pour une travailleuse victime de harcèlement sexuel sont encadrés par l'article 123.15 de la LNT, et incluent, entre autres, des sommes à titre de dommages moraux et punitifs, une indemnité pour la renonciation à la réintégration, un montant pour financer le soutien psychologique lié au harcèlement ou même une indemnité pour perte salariale. Dans l'ensemble, les travailleuses reçoivent généralement des montants minimes. Lorsqu'il s'agit d'une lésion professionnelle, les remèdes sont encore plus restreints, ce qui ne devrait pas être le cas (voir section 6.2.1 *Régime d'indemnisation pour lésion professionnelle*)³⁵. Ces sommes pécuniaires ne sont souvent pas une solution magique - elles ne les guérissent pas et l'atteinte à leur vie et à leur intégrité psychique est toujours présente.

6.1.1.2. Recours pour représailles et congédiement

Lorsqu'une travailleuse vit des représailles en raison du harcèlement sexuel, certains recours particuliers peuvent être entrepris en parallèle avec sa plainte pour harcèlement. Entre autres, elle peut formuler une plainte pour pratique interdite et/ou une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante, en vertu l'article 122 et 124 de la LNT à la CNESST-NT. En effet, lorsqu'une salariée dénonce le harcèlement sexuel au travail, cette dernière est souvent victime de représailles, pouvant prendre la forme d'une suspension sans solde, d'un avis disciplinaire ou carrément d'un congédiement.

Malheureusement, ces recours ne proposent pas de remèdes additionnels à ceux en matière de harcèlement, le principal étant la réintégration de la travailleuse dans son milieu de travail³⁶. Cependant, la réalité est telle que la majorité de nos dossiers en médiation auprès de la CNESST-NT et en conciliation au TAT se terminent par une renonciation par la travailleuse de son droit à la réintégration. En effet, le lien de confiance étant brisé avec le milieu de travail, les travailleuses ne veulent pas réintégrer leur milieu, et parfois ne sont plus les bienvenues au sein de l'entreprise.

Ensuite, lorsqu'une travailleuse est victime de harcèlement sexuel cela peut mener jusqu'à un congédiement déguisé. Le congédiement déguisé est une manière utilisée par l'employeur pour

³² *Ibid.*

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid.*

³⁵ LNT, *supra* note 3, art. 123.16.

³⁶ *Ibid.*, aux articles 123.4 et 128.

mettre fin à l'emploi de cette dernière sous la forme d'un licenciement ou d'une mise à pied³⁷. Ceci peut aussi se traduire par une modification importante et injustifiée des conditions de travail ou par différentes formes de harcèlement qui ont pour effet de pousser la travailleuse vers une démission. Dans ces cas-ci, le seul recours disponible est une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante qui nécessite deux ans de service continu, ce qui n'est souvent pas le cas dans nos dossiers³⁸.

Par ailleurs, ces deux plaintes doivent être déposées auprès de la CNESST-NT dans un délai de 45 jours de la pratique interdite ou du congédiement³⁹. Ce délai est très court et plusieurs de nos clientes n'ont pas connaissance de leurs existences avant l'expiration dudit délai. **Nous croyons que ce délai devrait être prolongé minimalement à 90 jours afin de permettre à la travailleuse de faire valoir tous ses droits de manière globale.**

6.1.1.3. Travailleuses syndiquées et la CNESST-NT

Une travailleuse syndiquée n'a pas le droit de déposer une plainte pour harcèlement sexuel à la CNESST-NT. Ceci doit se faire au moyen d'un grief auprès de son syndicat en fonction des recours établis dans sa convention collective⁴⁰. Si son employeur est une entreprise de compétence fédérale, la travailleuse a des recours similaires en vertu de *Code canadien du travail*⁴¹.

Le dépôt d'un grief pour harcèlement sexuel est un processus qui peut être long et difficile pour les travailleuses syndiquées. Elles doivent naviguer plusieurs étapes à la fois à l'interne, avec leurs gestionnaires et les ressources humaines ainsi qu'avec leurs délégué.e.s syndicaux et ensuite avec les conseiller.e.s syndicaux. Tout comme pour les travailleuses non-syndiquées, nous remarquons que les plaintes pour harcèlement sexuel ne sont pas toujours prises au sérieux en raison d'un manque de connaissance et de sensibilisation en la matière, autant par l'employeur que par différents acteurs au sein du syndicat.

6.1.2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division de la santé et la sécurité du travail:

En bref, une travailleuse victime de harcèlement sexuel dispose de certains recours en vertu de la LATMP et la LSST auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la

³⁷Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, « Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante », (2021), en ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-congédiement-sans-une-cause-juste#:~:text=La%20plainte%20pour%20un%20cong%C3%A9diement,il%20occupait%20avant%20son%20cong%C3%A9diement> >.

³⁸ LNT, *supra* note 3, art. 124.

³⁹ *Ibid*, aux art. 123 & 124.

⁴⁰ *Ibid*, aux art. 81.20.

⁴¹ *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, aux art. 127.1(1) et 127.1 (1.1).

sécurité du travail – division de la santé et sécurité du travail (CNESST-SST). Lorsqu'elle est victime de représailles, de suspension ou de congédiement en raison de l'exercice d'un droit prévu par ces dernières, elle peut déposer une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP. En pratique, ce recours est l'équivalent de la pratique interdite prévue dans la LNT. De plus, la travailleuse a le droit d'exercer un droit de refus en vertu de l'article 12 de la LSST. Par contre, ce droit est peu utilisé en raison de la complexité de son application en contexte de lésion psychique. À la lumière des modifications récentes du régime de santé et de sécurité du travail, nous espérons que ces recours seront adaptés afin de répondre à la réalité des travailleuses victimes de harcèlement sexuel.

6.1.3. Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est un organisme qui a pour mission de veiller au respect des droits et libertés de la personne au Québec, incluant le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement discriminatoire basé sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre⁴². La CDPDJ a des fonctions semblables à la CNESST-NT, comme recevoir la plainte, faire enquête, favoriser les règlements, diriger et encourager des recherches et publications et coopérer avec des organisations vouées à la promotion des droits et libertés de la personne⁴³. Néanmoins, pour les raisons qui suivent, ce n'est pas un recours souvent utilisé par notre clientèle.

En général, les critères d'analyse d'une plainte auprès de la CDPDJ sont vraisemblablement les mêmes que ceux de la CNESST-NT. Par contre, l'un des avantages principaux d'un recours auprès de la CDPDJ est la possibilité de porter plainte contre la personne mise en cause directement. C'est également l'un des seuls recours disponibles pour les travailleurs et travailleuses autonomes. Pourtant, depuis les modifications apportées à la LNT en 2002 (et subséquemment en 2018), le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel au travail traitées par cet organisme ne fait que diminuer. Nonobstant le fait que la majorité des plaintes en droits de la personne en 2020-2021 sont dans le secteur du travail (38%), ce n'est que 4.7% de ces dossiers qui ont été reçus pour ce motif discriminatoire (soit 14 dossiers)⁴⁴. Pour la même période de temps et en

⁴²Charte des droits et libertés de la personne, LQ 1975, c C-12, art. 10-10.1, [Charte Québécoise].

Veillez noter qu'il existe également un recours corollaire pour les travailleuses de compétence fédérale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) en fonction de la *Loi canadienne des droits de la personne*. Ce recours implique certaines différences du recours à la CDPDJ.

⁴³ *Ibid*, art. 71.

⁴⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la personne, « Rapport d'activités et de gestion 2020-2021 », Montréal, (2021), à la p 22, en ligne: < <https://www.cdpedj.gc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/rapport-annuel-de-gestion-2020-2021> > [CDPDJ].

À titre indicatif, le pourcentage de dossiers ouverts pour les autres secteurs est reparti de la façon suivante: accès aux transports et lieux publics (20%), acte juridique/biens et services (17%), autres (17%) et logement (8%).

considérant seulement quatre régions administratives (Laurentides, Laval, Montérégie, Montréal), la CNESST-NT a analysé 110 plaintes pour harcèlement sexuel⁴⁵.

Par ailleurs, le traitement procédural des plaintes est décourageant pour les travailleuses. Le délai moyen du dépôt d'une plainte en matière de droit de la personne jusqu'à ce que la CDPDJ rende une décision quant à la représentation devant le Tribunal des droits de la personne (TDP) est de 17 mois⁴⁶. À titre indicatif, dans la région de la Capitale-Nationale, le délai entre le dépôt de la plainte à la CNESST-NT et son renvoi devant le TAT était de 152.8 jours en moyenne (à peu près 5 mois) en 2021⁴⁷. De plus, le cheminement de la plainte est long et complexe à suivre. Il comporte plusieurs étapes telles que le dépôt de la plainte, une analyse de recevabilité, une première enquête, une médiation, une deuxième enquête, la révision de l'enquête par le comité des plaintes sur la suffisance de la preuve, en cas de suffisance de la preuve, de potentielles propositions de mesures de redressement et finalement une décision de saisir le TDP au nom de la travailleuse⁴⁸. Évidemment, ce n'est pas un recours facile à naviguer pour une travailleuse non représentée ou sans accompagnement.

En outre, à la lumière de leur compétence commune, la CDPDJ pourrait collaborer et coordonner davantage ses interventions avec la CNESST-NT. Selon son rapport d'activité et de gestion, elle peut faire une demande d'intervention au TAT pour présenter des arguments en lien avec le caractère discriminatoire du harcèlement psychologique subi par une salariée⁴⁹. Toutefois, aucune statistique n'est présentée à cet effet (contrairement à ses interventions juridiques auprès du TDP, la Cour supérieure, la Cour du Québec, la Cour d'appel du Québec et la Cour suprême du Canada). En outre, depuis 2018, l'article 123.6 al. 2 de la LNT permet une collaboration entre la CNESST-NT et la CDPDJ en matière de harcèlement discriminatoire. Concrètement, nous n'en voyons pas les retombées. Quoiqu'il en soit, rien n'empêche une travailleuse de déposer une plainte aux deux instances et de choisir le recours qui lui convient. Elle devra néanmoins éventuellement choisir entre les deux, ne pouvant pas tenter plusieurs recours civils pour les mêmes faits. La CDPDJ peut aussi refuser d'agir et fermer un dossier pour le motif qu'une plainte a été déposée à la CNESST-NT.

⁴⁵ Selon des données fournies par la Direction de la statistique et de l'information de gestion de la CNESST.

⁴⁶ CDPDJ, *supra*, note 44, à la p 29.

⁴⁷ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, « Demande d'accès du 27 avril 2021 », (7 juin 2021), en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/216881daj.pdf>>. Lorsque contactée le 17 mars 2022, la CNESST nous a indiqué ne pas avoir de statistiques additionnelles concernant ces délais de traitement.

⁴⁸ Pour plus de détails sur le cheminement d'une plainte au sein de la CDPDJ, veuillez consulter: <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/porter-plainte/traitement-des-plaintes/etapes-du-traitement-dune-plaintelesion> >.

⁴⁹ CDPDJ, *supra* note 43, à la p 31.

6.1.4. Action civile

Parmi les recours disponibles pour les travailleuses victimes de harcèlement sexuel se trouve l'action civile. Ces recours, comme l'action en responsabilité civile ou en diffamation et atteinte à la réputation, découlent principalement du *Code civil du Québec* (CCQ) et de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte québécoise)⁵⁰. Toutefois, très peu de notre clientèle empruntent ces routes-ci. Elles sont généralement plus coûteuses et impliquent un plus grand fardeau pour la travailleuse victime que d'autres recours semblables. Par ailleurs, une cliente victime de harcèlement sexuel nous a déjà rapporté s'être adressée à la cour pour voir son action rejetée pour le motif qu'il s'agissait d'une question de droit du travail et qu'elle ne se retrouvait pas au bon endroit⁵¹. Pour tous ces motifs, l'action civile est l'un des recours que nous avons le moins observés chez les victimes de harcèlement et d'agression sexuelle au travail.

6.2. Recours d'indemnisation

Au courant de leur vie, chaque individu aura besoin d'une aide particulière pour pallier un manque de revenu et/ou accéder aux soins thérapeutiques nécessaires à son rétablissement. En principe, chaque membre de la société devrait y avoir accès rapidement afin de pouvoir guérir et réintégrer ses occupations habituelles. Malheureusement, la réalité québécoise pour les travailleuses victimes de harcèlement et d'agression sexuelle est toute autre. Dans les parties qui suivent, nous présenterons brièvement les différentes voies d'indemnisation avec lesquelles nous travaillons principalement, soit le régime d'indemnisation pour lésion professionnelle, le régime d'indemnisation des personnes victimes d'infractions criminelles et le régime d'assurance-emploi. Nous illustrons les enjeux auxquels fait face notre clientèle tout en suggérant des pistes de solution possibles.

6.2.1. Régime d'indemnisation pour lésion professionnelle

Le harcèlement sexuel au travail affecte plus souvent que pas la santé de la travailleuse. Elle nécessitera parfois un arrêt de travail afin de se rétablir. Dans ces cas-ci, la travailleuse peut faire une réclamation du travailleur (RTR) auprès de la CNESST-SST afin d'être indemnisée pour sa lésion professionnelle⁵². Dans le cadre de ce régime, elle peut recevoir des indemnités de remplacement de revenu à la hauteur de 90% de son revenu net⁵³. De plus, elle peut aussi recevoir

⁵⁰ Voir notamment les articles 3, 10 & 1457 C.c.Q et les articles 1 & 4 de la *Charte québécoise*.

⁵¹ En plus, lorsqu'une personne victime obtient par voie judiciaire une somme pour les mêmes objets, séquelles ou préjudices en sus d'une aide en vertu de la LAPVIC, il peut lui être exigé de rembourser la totalité ou une partie des montants reçus (art. 33 LAPVIC).

⁵² Commissions des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail, « Réclamation du travailleur » (3 mars 2021), en ligne: <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/reclamation-travailleur>>.

⁵³ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001, aux articles 44 et 45. [LATMP].

une panoplie de soins et de services comme la psychothérapie, la physiothérapie et la réadaptation professionnelle⁵⁴. D'autre part, lorsqu'une travailleuse a subi une lésion professionnelle en vertu de la LATMP, son congé maladie peut être d'une plus longue durée que la protection minimale de 26 semaines établie par la LNT⁵⁵. En d'autres mots, elle pourra prendre le temps de se rétablir sans craindre d'être renvoyée pour motif d'absence.

Le régime d'indemnisation pour lésion professionnelle comporte toutefois sa part de difficultés. Globalement, les recours en matière de normes du travail et en matière de santé et de sécurité du travail portent souvent à confusion. Ce sont des recours basés sur les mêmes faits, mais comportant des nuances importantes qui peuvent mener à une mécompréhension quant à quelle démarche a réellement été déposée et ce, auprès de qui (ie. division des normes du travail vs. division de la santé et sécurité du travail)⁵⁶. En pratique, cela peut se traduire par une détresse accrue chez la travailleuse lorsqu'elle n'arrive pas à comprendre et/ou le manquement de certains délais expéditifs. De plus, les informations fournies à la division de la santé et de la sécurité du travail ne sont pas confidentielles contrairement à celles fournies à la division des normes du travail. Ainsi, plusieurs personnes fournissent des informations à la CNESST-SST pensant que cela restera entre elles et l'agent.e, mais l'employeur en est informé, ce qui peut créer diverses difficultés.

De plus, lorsqu'il s'agit d'une lésion professionnelle de nature psychique, ce qui est généralement le cas pour un dossier de harcèlement sexuel, il est très difficile d'être indemnisé.e. Si l'employeur ne confirme pas la situation, les dossiers sont généralement refusés et en pratique un régime dit « sans faute » devient une procédure contradictoire. Cependant, lorsqu'une travailleuse dépose à la fois une plainte pour harcèlement à la CNESST-NT et une RTR, le traitement de cette dernière est suspendu jusqu'à la conclusion d'une entente en médiation ou d'une enquête en matière de normes du travail. Selon l'expérience de notre clientèle, la RTR liée au harcèlement sexuel est généralement acceptée par la CNESST-SST lorsque le résultat d'enquête de la CNESST-NT est positif. Cet avantage appartient uniquement aux travailleuses ayant déposé une plainte pour harcèlement au même moment que leur RTR. Ce ne sera en aucun cas possible pour une travailleuse syndiquée n'ayant pas la possibilité de faire une plainte à la CNESST-NT.

Même si le dépôt de la RTR en même temps que la plainte pour harcèlement peut être avantageux, cela peut néanmoins impliquer des délais importants et prolonger la période pendant laquelle une travailleuse demeure sans revenu. Entre son arrêt de travail et une décision quant à sa RTR, il arrive souvent que les prestations d'assurance-emploi maladie que la travailleuse ait reçues prennent fin et elle ne bénéficie pas non plus d'une assurance invalidité ou a même été refusées par ce même assureur. Toutefois, nous tenons à souligner que la CNESST-NT tente de plus en

⁵⁴ *Règlement sur l'assistance médicale*, LRQ c A-3.001, r 1, aux articles 1, 3 et 6.

⁵⁵ *LNT*, *supra* note 3, art. 79.1.

⁵⁶ Voir le mémoire sur le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST), *Mémoire sur le projet de loi 176*, 2018, à la p 12.

plus d'accorder une certaine priorité de traitement aux dossiers de plainte pour harcèlement qui ont également une RTR, en transférant le dossier plus rapidement pour enquête lorsque la médiation échoue.

Par la suite, une travailleuse ne bénéficie pas de l'assistance d'un.e avocat.e lorsque sa RTR est acceptée pour harcèlement au travail. En effet, les travailleuses vont seulement bénéficier d'un.e avocat.e de la CNESST lors d'une plainte pour harcèlement sexuel à la division des normes du travail. Cependant, depuis la création du TAT, il est dorénavant possible de traiter la plainte pour harcèlement et la RTR lors d'une même instance puisqu'elles sont généralement basées sur les mêmes faits, la même preuve et les mêmes parties⁵⁷. Cette jonction des dossiers permet un traitement plus efficace de ces recours qui sont intimement liés, mais la travailleuse finit souvent par devoir se représenter seule pour le volet santé et sécurité au travail. **Nous recommandons donc que la Direction générale des affaires juridiques de la CNESST puisse représenter les travailleuses ayant une plainte pour harcèlement et une RTR dans un dossier joint au TAT.** Ceci assurerait certainement un meilleur accès à la justice.

6.2.2. Régime d'indemnisation des personnes victimes d'infractions criminelles

Certaines travailleuses subiront des gestes et des comportements à connotation sexuelle qui rencontrent les critères d'admissibilité pour accéder au régime d'indemnisation des personnes victimes d'infractions criminelles. Depuis le 13 octobre 2021, le nouveau régime d'indemnisation de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (LAPVIC) est en application. Cette réforme apporte certaines modifications potentiellement positives pour notre clientèle, mais maintient tout de même en place une barrière d'accessibilité. En 2020, près de la moitié des demandes d'indemnisation pour infractions criminelles survenues au travail ont été refusées par la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)⁵⁸.

Auparavant, l'indemnisation était restreinte aux actes criminels nommés à l'annexe de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (LIVAC). Dorénavant, une personne victime ayant vécu une infraction criminelle menant à une atteinte à son intégrité physique et/ou psychologique ou une perte matérielle peut demander de l'aide⁵⁹. Cet élargissement inclut de nouvelles infractions, telles que le harcèlement criminel (art. 264 *Code criminel* (Ccr)), les communications indécentes (art. 373(2) Ccr) et les communications harcelantes (art. 372(3) Ccr) qui pourraient être pertinentes pour des travailleuses victimes de harcèlement et de violence sexuelle.

⁵⁷ LITAT, *supra* note 30, art. 19.

⁵⁸ Direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) en collaboration avec la Direction générale des communications de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « Rapport annuel d'activité 2020 », (2021), à la p 14, en ligne <<https://www.ivac.qc.ca/a-propos/Documents/rapport-annuel-ivac-2020.pdf>>.

⁵⁹ *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*, LQ 2021, c 13, art. 2., [LAPVIC].

Cependant, les critères d'application pour ces infractions sont différents qu'en matière administrative. Nous ne pouvons pas prévoir les barèmes que la IVAC appliquera concrètement dans l'étude des demandes de qualification et si cela aura un impact positif pour notre clientèle.

Dans tous les cas, un obstacle fondamental demeure, et ce, malgré la réforme du régime. En principe, une travailleuse victime de harcèlement sexuel au travail ne peut pas présenter une demande à l'IVAC. Elle n'a pas ce choix de recours; elle devra déposer une réclamation du travailleur à la CNESST-SST sous la LATMP⁶⁰. Une demande d'indemnisation sous le régime d'indemnisation pour lésion professionnelle peut impliquer une procédure contradictoire avec un fardeau de preuve beaucoup plus élevé que celui du régime d'indemnisation des personnes victimes d'infractions criminelles. Le régime d'indemnisation pour lésion professionnelle est peu adapté aux circonstances d'une travailleuse victime de harcèlement sexuel. Notamment, lors d'une telle demande, l'employeur, qui peut être le ou la présumé.e harceleur.euse, a accès à toutes les informations fournies par la travailleuse. Il ou elle peut répondre et nier ce qui est rapporté. La travailleuse devra ensuite se battre pour faire reconnaître sa lésion, généralement en devant se soumettre à des évaluations médicales effectuées par différents psychiatres à la demande de l'employeur et de la CNESST-SST. Lorsque le dossier se rend devant le TAT, elle sera interrogée sans fin sur ce qu'elle a vécu ainsi que sur son historique de santé dans une tentative de l'employeur de se défaire de toute responsabilité. Le processus auprès de la CNESST-SST et le TAT a souvent en soi comme conséquence d'aggraver l'état de santé de notre clientèle en provoquant une rechute des symptômes.

Nous soulignons également qu'en raison de cette priorisation des régimes et un manque de cohésion dans la coordination des deux régimes, notre clientèle connaît de nombreux retards dans le traitement de leurs demandes, ainsi qu'une répétition inutile des démarches. Par exemple, dans un dossier récent, une cliente était considérablement hors délai (de 18 mois) pour déposer sa RTR. Elle s'est donc adressée à l'IVAC qui a refusé sur le champ sa demande pour le motif qu'elle devait soumettre sa demande à la CNESST-SST. Elle a donc dû répéter les procédures, car sa demande ne pouvait être transférée automatiquement à la CNESST-SST (malgré le fait que les deux régimes relèvent de la CNESST), afin d'obtenir un refus. À la suite dudit refus, elle a dû s'adresser à nouveau à l'IVAC avec ce refus afin qu'ils reprennent l'analyse de sa demande. Dans un dossier semblable, ce manège a duré deux ans. Notre cliente victime d'agressions à caractère sexuel n'a reçu aucune source de remplacement de revenu ni de soins thérapeutiques pendant plus de deux ans. Certes, une fois acceptée dans le régime d'indemnisation des personnes victimes d'infractions criminelles, notre clientèle nous rapporte avoir généralement reçu un bon service de la part des agent.e.s. En fin de compte, tout comme nous l'avons déjà souligné devant la Commission des institutions dans le cadre des consultations particulières sur le Projet de loi no. 84, **nous recommandons le choix du régime afin d'assurer la célérité et l'accès aux**

⁶⁰ *Ibid*, art. 68 al. 2.

prestations fondamentaux nécessaires pour améliorer le sort des travailleuses victimes de harcèlement et violence sexuelle au travail⁶¹.

6.2.3. Régime d'assurance-emploi

Pour différentes raisons, une travailleuse victime de harcèlement sexuel au travail peut choisir de recourir aux prestations prévues par le régime d'assurance-emploi. Ce régime offre deux types de prestations particulièrement pertinentes pour nos dossiers, soit les prestations maladie et les prestations ordinaires.

Lorsque le harcèlement sexuel rend une personne malade et incapable de travailler, elle peut recourir aux prestations maladie pour pallier son manque de revenus. Généralement, l'accès aux prestations maladie sous le régime de l'assurance-emploi est relativement plus simple qu'accéder aux prestations sous le régime d'indemnisation pour lésion professionnelle. En revanche, les indemnités de remplacement de revenu qu'une travailleuse obtiendra seront généralement l'équivalent de 55% de son salaire, par opposition au taux de remplacement de 90%⁶². En sus, la durée des prestations peut être plus longue sous le régime d'indemnisation pour lésion professionnelle. Actuellement, les prestations maladie peuvent être octroyées pour une durée maximale de 15 semaines, ce qui est nettement insuffisant pour permettre à une salariée de se rétablir. À ce titre, le gouvernement fédéral indique procéder à la modernisation du régime d'assurance-emploi avec une augmentation de la durée des prestations (de 15 à 22 semaines) prévue vers l'automne 2022⁶³. Finalement, une travailleuse qui fait une demande aux deux régimes doit garder en tête que si elle est éventuellement acceptée sous le régime d'indemnisation pour lésion professionnelle, elle devra rembourser à Service Canada les sommes perçues.

D'autre part, il existe les prestations ordinaires. Il arrive fréquemment que les travailleuses victimes de harcèlement sexuel doivent quitter leur emploi pour se protéger. Cependant, cette démission forcée peut se traduire par un relevé d'emploi avec motif de fin d'emploi « départ volontaire » qui a pour effet de bloquer l'accès au régime d'assurance-emploi. Malgré le traitement explicite du harcèlement sexuel dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE), Service Canada n'est pas tenu d'accepter automatiquement le harcèlement comme motif valable donnant accès aux prestations⁶⁴. Une travailleuse doit avoir un emploi assurable et avoir

⁶¹ Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province du Québec inc., «Parce que les infractions criminelles, ça fait pas partie d'la job!» ,(19 janvier 2021), en ligne : < https://www.gaihst.qc.ca/_files/ugd/9b7de0_1d57e867907b46fe9b09c8e964efe426.pdf >.

⁶² *Loi sur l'assurance-emploi*, LC 1996, c 23, art. 14(1) [LAE]; *LATMP*, supra note 53, art. 45.

⁶³ Emploi et Développement social Canada, «Réforme du régime d'assurance-emploi du Canada», (2021-12-16), <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/consultation-meilleur-regime-document-information.html>. ; Comité Chômage de Montréal, «Petit guide de survie des chômeurs et chômeuses», Montréal, 16^e ed., (2021), à la p 81.

⁶⁴ Comité Chômage de Montréal, *ibid*, à la p 60.

complété le nombre requis d'heures assurables, mais doit également avoir une perte de gains qui n'est pas due à un départ volontaire. Dans ce cas, une personne victime aura, en sus de toute autre démarche entamée, à préparer une lettre explicative à Service Canada afin de prouver que démissionner était la « seule solution raisonnable »⁶⁵. Cela est sans compter les travailleuses qui se font faussement congédier pour faute grave (ou inconduite) comme punition suivant la dénonciation du harcèlement, par exemple. Ceci est également un motif d'exclusion des prestations ordinaires⁶⁶. Somme toute, nos expériences avec les agent.e.s de Service Canada sont généralement positives, mais ce processus additionnel de justification implique nécessairement une revictimisation ainsi que des délais additionnels.

Nous nous permettons cependant de soulever l'enjeu particulier auquel font face les travailleurs et travailleuses immigrant.e.s victimes de harcèlement sexuel au travail – la mésinformation. Ces personnes remplissent souvent les critères d'admissibilité, mais leurs employeurs et les agent.e.s de Service Canada leur indiquent erronément qu'elles ne sont pas admissibles au régime. Ces travailleurs et travailleuses occupent des emplois assurables, paient leurs cotisations et ont le droit de bénéficier du régime auquel ils et elles contribuent, conformément au « Guide de la détermination de l'admissibilité de la Commission de l'assurance-emploi »⁶⁷. Dans l'un de nos dossiers, lorsque le salarié est devenu incapable de travailler en raison du harcèlement au travail, il s'est adressé à son employeur qui lui a faussement indiqué qu'il n'avait pas droit aux prestations maladie. Il a tout de même procédé à la demande d'assurance-emploi. Cependant, il n'a réussi à obtenir des prestations que dix mois plus tard après avoir effectué plusieurs démarches répétées auprès de Service Canada et avoir obtenu l'accompagnement de l'une de nos intervenantes pour assurer le bon traitement du dossier. Pendant cette période, il s'est senti forcé de retourner au travail malgré son état de santé compromis, car il était le seul membre de sa famille autorisé à travailler au Québec. Sa santé s'est détériorée et son médecin lui a éventuellement prescrit un arrêt de travail prolongé. La gravité des conséquences sur la santé du salarié aurait pu et aurait dû être atténuée bien avant cela.

6.3. Recours en matière d'immigration

La relation travailleuse-employeur dénote un certain déséquilibre de pouvoir. Cette asymétrie de pouvoir est encore plus marquante lorsqu'il s'agit d'une salariée immigrante. Elle peut faire face à une multitude d'obstacles additionnels de nature linguistique, technologique et bureaucratique (voir section 7.2 *Discrimination et intersectionnalité*). Plus spécifiquement, nous devons souligner la situation déplorable pour les salariées liées à leur employeur par un permis de travail fermé. Ce permis de travail fermé maintient les salariées victimes de harcèlement sexuel dans une situation où elles risquent de supporter un milieu nocif et dangereux, afin de ne pas mettre en

⁶⁵ LAE, *supra* note 62, art. 29 c)(i).

⁶⁶ *Ibid*, art. 30.

⁶⁷ Commission de l'assurance-emploi, «Guide de la détermination de l'admissibilité de la Commission de l'assurance-emploi», (2021-09-26), 1.1.7, en ligne: < <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-1/fondement-legislatif.html> >.

péril leur gagne-pain ainsi que leur droit de rester sur le territoire. Cet enjeu nous a été soulevé à maintes reprises par les travailleuses étrangères temporaires qui ont recours à nos services. Dans la dernière année, 36% des dossiers en harcèlement sexuel transférés au département des plaintes du GAIHST impliquaient des travailleurs et travailleuses immigrant.e.s avec un statut précaire.

L'une de nos clientes est une travailleuse étrangère temporaire avec un permis de travail fermé. Elle a immigré au Québec avec son épouse, en espérant se retrouver dans une société où elle éprouverait moins de discrimination en raison de son orientation sexuelle. Elle a obtenu un emploi de soir dans une usine. Un de ses collègues lui faisait des avances quotidiennement. Il lui a dit qu'il l'aimait, lui a donné des bisous en l'air, l'a invitée à la maison, l'a invitée dans son lit – avances qu'elle a refusées catégoriquement et explicitement. Monsieur a continué d'ignorer ses refus et elle s'est sentie forcée de lui révéler son orientation sexuelle en lui montrant une photo de sa conjointe dans le but d'expliquer son manque d'intérêt. Un effort menant à rien. La superviseuse de notre cliente a témoigné du comportement de monsieur, sans pour autant poser quelconque geste ou intervention. La travailleuse a été bouleversée. Elle ne pouvait vraisemblablement pas rester dans cet emploi, mais elle n'était pas autorisée à travailler ailleurs. Son état physique et psychologique se sont détériorés. Elle se trouve maintenant dans l'impossibilité de travailler en raison de sa santé.

Dans le même ordre d'idée, le permis de travail ouvert pour les travailleurs et travailleuses vulnérables introduit par le gouvernement fédéral est une bonne piste de solution⁶⁸. Ce mécanisme reconnaît non seulement l'atteinte physique et psychique causé par le harcèlement, mais également la violence économique qui l'accompagne. Cependant, ce n'est parfois pas suffisant comme porte de sortie. En effet, cela demeure un permis transitoire qui peut être significativement plus court que la durée originale du permis de travail fermé. La détermination de la durée dudit permis est à la discrétion de l'agent.e attiré.e au dossier, qui peut envisager une durée de douze mois. Cela peut être utile lorsqu'une salariée a déjà entamé des procédures pour obtenir sa résidence permanente et est assez avancé. C'est un pari que certaines, parmi notre clientèle, ont vu bon de faire.

Nous reconnaissons que l'immigration est principalement règlementée par le gouvernement fédéral⁶⁹. Malgré cela, les normes internationales en matière de harcèlement et de violence au travail soulignent que cet enjeu doit être abordé dans les politiques d'immigration⁷⁰. **Une entente doit être prise entre les gouvernements québécois et canadien afin de mettre en place un mécanisme de protection provincial pour les travailleurs et travailleuses étranger.e.s temporaires victimes de harcèlement et de violence sexuelle.** Ceci peut, entre autres, inclure la

⁶⁸ Pour plus de détails à ce sujet, veuillez consulter: <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/travailleurs-vulnerables.html>.

⁶⁹ *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria, c 3, aux art. 91 & 95 .

⁷⁰ *C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, 2019, art. 11(a).

mise en place de permis de travail sectoriel, permettant ainsi à une travailleuse étrangère temporaire de quitter un milieu de travail dangereux et de se trouver un emploi équivalent dans une entreprise du même secteur.

6.4. Recours en matière criminelle

Dans certains cas, les travailleuses victimes de harcèlement sexuel, et certainement celles victimes d'agressions à caractère sexuel, peuvent se tourner vers les recours criminels. Plusieurs de nos dossiers de harcèlement sexuel au travail comportent des attouchements, des agrippements, des baisers, des caresses, la transmission d'images pornographiques ainsi que des activités sexuelles non consensuelles et non désirées qui donnent accès à des recours autant civils que criminels.

De prime abord, déposer une plainte à la police permet à la personne victime de poursuivre des fins différentes que son recours en droit administratif ou civil. Les recours en matière criminelle visent à décourager des comportements et gestes qui vont à l'encontre des mœurs et normes de conduite acceptables de la société et revêtissent un volet punitif généralement absent en matière administrative, ce qui peut contribuer au sentiment de justice que ressent la salariée et valider son vécu d'une manière qu'elle n'obtiendra pas autrement.

Cependant, en pratique, l'expérience de la travailleuse variera selon plusieurs facteurs, tels que la région administrative, la nature des gestes posés, l'accueil au poste de police et l'agent. Il nous est déjà arrivé d'accueillir des travailleuses qui s'étaient fait renvoyer du poste de police avec des propos tels que « ce n'est pas si grave ce que vous avez vécu, ce n'est pas prioritaire » accompagné d'un refus de prendre leur plainte. Nous avons dû les accompagner afin de nous assurer que leur plainte soit prise. D'autre part, entamer ce recours implique généralement de devoir répéter son vécu, en plus d'avoir déjà raconté son vécu à différents intervenant.e.s impliqué.e.s. De surcroît, elles se font confronter par rapport au fait de ne pas avoir été la *victime parfaite* avec des propos tels que: « Pourquoi avez-vous figé? Pourquoi ne vous êtes-vous pas débattue? Pourquoi n'avez-vous pas fui? ».

Nous reconnaissons que le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) ainsi que les services de police déploient plusieurs directives et partenariats afin de mieux soutenir et de mieux répondre aux besoins des personnes victimes. Cependant, certaines clientes nous expriment qu'elles vivent un sentiment d'impuissance tout au long des procédures. Une fois déposée, la cause n'appartient plus à la travailleuse, mais à l'État et les procureur.e.s peuvent mener leurs dossiers indépendamment. La travailleuse est la témoin principale, mais n'aura pas le même rôle que lorsqu'il s'agit de son dossier devant la CNESST, par exemple. En pratique, notre clientèle rapporte ne pas se sentir impliquée ni consultée dans les dossiers criminels. Enfin, le cheminement d'une plainte au criminel s'étale généralement sur une période prolongée, ce qui peut mener à l'épuisement de la travailleuse. Elle choisit parfois de laisser tomber son recours afin de reprendre son souffle et de prendre soin d'elle-même. C'est un recours très exigeant, avec très peu de chances de succès, les arguments défavorables l'emportant largement sur les arguments favorables pour une personne victime de harcèlement sexuel.

En outre, un enjeu particulier que nous tenons à soulever pour des dossiers de harcèlement sexuel au travail qui implique un volet administratif et civil est la tendance des employeurs d'essayer de quittancer les plaintes criminelles dans le cadre de négociations administratives, soit explicitement ou par des menaces voilées. Lorsqu'une travailleuse est non représentée, il doit être clair qu'une entente administrative ne mettra pas en jeu son droit de déposer une plainte à la police. Selon nos consultations avec des collègues se spécialisant sur ce sujet, l'état du droit milite dans cette même direction. Dans la vague du #MeToo au Québec, la signature d'ententes confidentielles (ie. *Non-disclosure agreements*, etc.) n'a pas bloqué les procédures au criminel. En principe, le Ccr établit qu'il est illégal d'entraver la justice et de proférer des menaces à l'égard d'une victime, ou d'offrir de payer une compensation de quelconque forme dans le but d'influencer cette dernière à ne pas témoigner⁷¹. D'autre part, tel que mentionné précédemment, le recours en matière criminelle n'appartient pas à la plaignante, mais plutôt à l'État. Il serait donc illogique de négocier une plainte au criminel dans le cadre des démarches civiles.

Finalement, nous accueillons positivement la création des tribunaux spécialisés en matière de violence sexuelle et de violence conjugale⁷². Nous resterons à l'affût de leur mise en œuvre et espérons qu'il y aura des retombées positives pour notre clientèle.

6.5. Pistes de solutions globales

À la lumière des enjeux auxquels font face les travailleuses lors de la mise en œuvre de leurs droits, notre expertise et notre expérience nous amènent à soumettre les pistes de solutions suivantes. Au-delà des recommandations formulées à travers la section 6 *Cadre juridique actuel*, il est nécessaire de mettre l'accent sur la formation des agent.e.s appelé.e.s à travailler directement avec les travailleuses ainsi que sur l'amélioration en pratique de la coordination entre les institutions chargées du respect du droit à un monde du travail exempt de harcèlement et violence fondées sur le genre.

En premier lieu, il est primordial d'**embaucher et de former des personnes capables de travailler en intervention auprès des victimes** au sein de la CNESST, de la CDPDJ, de l'IVAC et de Service Canada, entre autres. Les individus chargés de recevoir les plaintes, d'analyser les dossiers et de faire des suivis auprès des travailleuses doivent être empathiques, avoir une bonne capacité d'écoute, un souci pour la relation d'aide et être aptes à vulgariser les concepts légaux. À titre indicatif, dans l'un de nos dossiers, l'employeur était l'agresseur. Son dossier d'indemnisation chez l'IVAC était donc assez délicat, ne voulant pas nécessairement que ses démarches au

⁷¹ *Code criminel*, LRC 1985, c C-46, art. 139. [C.cr]

⁷² PL 92, Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale, 2e sess, 42e lég, Québec, 2021 (sanctionné le 30 novembre 2021).

criminel et auprès de l'IVAC soient révélées à ce dernier⁷³. Ce point a été soulevé à maintes reprises à son intervenant de l'IVAC qui avait également accès à la totalité de son dossier (y compris sa version des faits). Néanmoins, à chaque appel, l'agent de l'IVAC suggérait de contacter l'employeur pour obtenir des informations complémentaires. Ces informations étaient nécessaires pour l'avancement du dossier, mais disponibles par d'autres moyens. Nous avons dû répéter que cela n'était pas possible, car il était le mis en cause. Ce genre de faux pas impose à la travailleuse une revictimisation et aurait pu entraîner des conséquences désastreuses si l'agent avait procédé à poser les gestes qu'il voulait auprès de l'employeur. Finalement, **il est impératif d'offrir des services d'interprétation pour les dossiers urgents**. Certaines travailleuses sont plus vulnérables face au harcèlement et à la violence sexuelle en raison d'une discrimination intersectionnelle et nous nous devons de mettre en place des mesures d'appui pour pallier les barrières linguistiques qui peuvent contribuer à les maintenir dans le silence en situation d'exploitation et de danger (voir section 7.2 *Discrimination et intersectionnalité*). Nous, tout comme plusieurs autres organismes communautaires, faisons le mieux que nous pouvons pour offrir des services multilingues lorsque possible. Cependant, nous ne sommes qu'une seule organisation à but non lucratif composée d'une petite équipe dévouée, avec un haut volume d'appels ainsi que des ressources limitées.

D'autre part, le sort des travailleuses serait grandement amélioré si les activités des institutions chargées des recours mentionnés précédemment se coordonnaient et collaboraient davantage. Par exemple, lors du dépôt d'une plainte pour harcèlement sexuel avec un agent de la CNESST-NT, nous lui avons demandé s'il y avait déjà une RTR dans le dossier. L'agent CNESST-NT était désorienté et nous a demandé ce qu'est une RTR. Dans cette optique, nous recommandons **la création d'une plateforme commune regroupant les recours principaux découlant d'une situation de harcèlement sexuel au travail avec des directives adéquates sur leur interaction et application**. Toutes personnes impliquées, incluant les intervenant.e.s, agent.e.s et avocat.e.s, doivent éviter de travailler en silo afin de répondre globalement, avec célérité et efficacité, aux besoins des personnes victimes. Pour atteindre ce résultat, **un comité multidisciplinaire et multi-institutionnel pourrait être mis en place afin d'étudier les enjeux particuliers touchant le harcèlement sexuel et coordonner leurs interventions et directives afin d'améliorer la cohésion à travers les différents régimes** (ie. CNESST-NT, CNESST-SST, CDPDJ, IVAC, etc.).

7. Considérations particulières

7.1. Sentiment de justice

En abordant la protection et les recours actuels pour les travailleuses victimes de harcèlement sexuel, une thématique importante est récurrente: le sentiment de justice. Au sein du GAIHST, ce sujet est évoqué quotidiennement tant pour les dossiers non-judicialisés que judicialisés. Selon notre expérience, le sentiment de justice varie selon la personne, ce qu'elle a vécu, comment elle

⁷³ Nous tenons à souligner qu'il n'est pas obligatoire d'aviser le ou la présumé.e agresseur.e lors de démarches auprès de la LAPVIC. Le dossier peut être accepté et indemnisé en toute confidentialité sans impliquer le mis en cause.

a été soutenue ou accueillie et ce qu'elle cherche à remédier, entre autres. Les travailleuses sont souvent déçues des limites du cadre juridique existant et de son incidence réelle en entreprise.

À priori, les recours les plus fréquemment utilisés au sein du GAIHST, soit les recours auprès de la CNESST, ne revêtent pas un caractère punitif. Ils visent généralement l'employeur qui n'est pas nécessairement l'individu ayant posé les gestes reprochés. À maintes reprises, nos clientes nous ont indiqué qu'elles ne veulent pas poursuivre des démarches contre leur employeur. Elles apprécient généralement leur travail et ne veulent pas leur porter préjudice. Malheureusement, elles ont à confronter cette réalité juridique dans la mise en œuvre de leurs droits. Parallèlement, l'influence du droit de gestion d'un employeur dans son choix de moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement a souvent une incidence négative sur le sentiment de justice ressenti. Les travailleuses se questionnent sur le traitement de leur signalement ou de leur plainte à l'interne et l'employeur n'a aucune obligation légale de les en informer. Ce manque de transparence et d'équité procédurale dans les mécanismes à l'interne mène à de la frustration, de l'angoisse et parfois même une aggravation de l'état de santé de la travailleuse. Comme mentionné précédemment, en Ontario, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* encadre davantage la politique, la formation et l'enquête en matière de harcèlement et violence au travail⁷⁴. Dans le cadre d'une enquête, l'employeur est tenu d'informer la personne victime ainsi que la personne mise en cause des résultats de l'enquête ainsi que des mesures correctives prises par écrit⁷⁵. **Adopter une mesure telle que celle-ci contribuerait certainement à augmenter la confiance des personnes victimes, mais aussi des témoins en milieu de travail, à l'égard de leur employeur.**

De plus, les modes alternatifs de résolution de conflit, soit la médiation ou la conciliation, sont fortement privilégiés dans le règlement des dossiers en matière de harcèlement. Cependant, une décision positive du TAT est parfois la meilleure reconnaissance de ce qu'a vécu la travailleuse, fortifiant ainsi son sentiment de justice. La CNESST rapporte qu'en 2020, seulement 0.9% des dossiers sans intervention judiciaire ont fini sans aucune entente et une fois rendu au TAT, 78.9% des dossiers ont été réglés hors cours⁷⁶. À la suite de sa participation à de tels processus, notre clientèle nous rapporte constamment qu'elle n'a pas vraiment été entendue, qu'elle vit toujours avec des conséquences aujourd'hui et que la personne mise en cause n'a rien eu, qu'elle a été déplacée ou a dû changer d'emploi - elle ne vit plus de harcèlement, mais c'est elle qui est punie et non la personne mise en cause. Au GAIHST, dans les dix dernières années, seulement 6% de notre clientèle a réintégré son poste à la suite de la négociation d'une entente hors cour. De surcroît, les dédommagements reçus ne sont pas à la hauteur des attentes des travailleuses, considérant ce qu'elles ont vécu et les conséquences perverses et pernicieuses dans leur vie. Ces réflexions générales alimentent le fardeau additionnel que porte déjà une personne victime de

⁷⁴ *Loi en santé et sécurité du travail* L.R.O. 1990, chap. O.1., art. 32.0.1 et suivants.

⁷⁵ *Ibid*, art. 32.0.7(1)b).

⁷⁶ *Supra* note 28, à la p 156.

N.B. ces statistiques sont basées sur la totalité des plaintes en harcèlement au travail, tout motif confondu (ie. Psychologique, sexuel et/ou discriminatoire).

harcèlement sexuel dans la réalisation de ses droits fondamentaux, tout en réduisant son sentiment de justice, à la suite de son utilisation de recours existants.

D'autre part, dans certains cas, notre clientèle nous rapporte se sentir bâillonnée par l'entente hors cours, comme quoi son silence a été acheté. Il est pratique courante pour la partie patronale et même la CNESST d'imposer, entre autres, une clause de confidentialité ayant pour effet de limiter ce qu'une personne peut dire par la suite. Cela peut être extrêmement préjudiciable pour cette dernière, pour son milieu de travail et pour la société en général, et ce, pour une multitude de raisons. La travailleuse peut se sentir interrompue dans son processus de guérison et d'*empowerment* et peut se retrouver dans des circonstances impossibles lorsqu'elle doit expliquer à quiconque sa fin d'emploi (ie. à des collègues, lors d'une entrevue d'embauche, etc.). Des ententes confidentielles peuvent également miner l'environnement de travail des personnes qui travaillent toujours dans l'entreprise - peuvent-elles réellement avoir confiance en la capacité d'assurer leur bien-être physique et psychique au travail si de tels scénarios se reproduisent? Finalement, une entente confidentielle protège la personne mise en cause. Dans le cas peu probable que cette personne soit renvoyée, il n'y aura aucune trace formelle et le comportement pourrait se répéter dans un nouveau milieu de travail. Nous croyons que le sentiment de justice des travailleuses victimes de harcèlement sexuel s'améliorerait grandement si le gouvernement du Québec **adoptait des mesures législatives encadrant les ententes hors cours et plus particulièrement, les clauses de confidentialité** tout comme l'a fait l'Île-du-Prince-Édouard⁷⁷. Les provinces comme la Colombie-Britannique, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse étudient à l'heure actuelle la possibilité d'adopter une telle loi⁷⁸. Ces mesures législatives permettraient aux parties de s'engager dans les modes alternatifs de résolution de conflit tout en réajustant le déséquilibre de pouvoir patronal-salarié.

7.2. Discrimination et intersectionnalité

Une seconde thématique doit être considérée si nous souhaitons réellement examiner de manière adéquate et complète les voies de recours et mécanismes de protection pour les travailleuses victimes de harcèlement sexuel: la discrimination et l'intersectionnalité. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination basée sur le sexe⁷⁹ et l'identité de genre. Ainsi, lutter contre les violences sexuelles au travail est intimement lié à la lutte contre les systèmes d'oppression et de discrimination à l'égard des femmes et d'autres groupes de personnes historiquement – et toujours – particulièrement désavantagés sur le marché du travail et en emploi.

⁷⁷ Bill No.118, *Non-disclosure Agreements Act of Prince Edward Island*, 2nd sess, 66th General Assembly, PEI, 2021, c 51, (assented to 17 November 2021).

⁷⁸ Haines, Avery. «NDAs: How a legal document designed to protect trade secrets has morphed into a tool to silence survivors » (11 février 2022), en ligne: < <https://www.ctvnews.ca/w5/ndas-how-a-legal-document-designed-to-protect-trade-secrets-has-morphed-into-a-tool-to-silence-survivors-1.5778064> >.

⁷⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la personne, « Définition du harcèlement sexuel », en ligne: < <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/le-harcèlement-sexuel> >.

L'intersectionnalité est un excellent cadre théorique lorsque nous souhaitons mieux saisir le caractère complexe de certains parcours. En effet, cet outil permet de mettre en lumière l'importance de ne pas uniformiser les vécus et de prendre en compte les différentes formes de domination ou de discrimination vécues par certaines personnes en raison de leur identité. Dénoncer une situation de harcèlement peut donc se révéler être un enjeu de taille lorsqu'il est analysé sous l'angle intersectionnel. Trouver un emploi est encore une démarche difficile et de nombreuses personnes sont soumises à des processus d'embauche inéquitables et discriminatoires au Québec⁸⁰. Une fois à l'emploi, il devient alors difficile de risquer une quelconque dénonciation par peur de représailles, pouvant se manifester par des menaces ou comportements liés à des sanctions disciplinaires, comme une perte de l'emploi, une atteinte à la réputation, une perte du statut d'immigration et plus encore. Ces représailles ont de grandes répercussions sur l'ensemble des environnements de vie des personnes, tels que leur santé mentale, physique et spirituelle, leurs relations conjugales et familiales, leur parcours d'immigration ainsi que plus largement, leurs ressources financières⁸¹.

En matière de harcèlement discriminatoire et sexuel, nous avons démontré à plusieurs reprises que ces violences touchent particulièrement certaines personnes sur le marché du travail et dans la société en général, réaffirmant donc l'importance de proposer une approche intersectionnelle des enjeux de pouvoirs pour assurer des milieux de travail sécuritaires pour tout le monde. En effet, de nombreux facteurs augmentent la vulnérabilité des personnes en matière de violences, tels que le permis de travail, la présence d'un handicap, la position hiérarchique, le statut économique, le statut d'emploi et même l'identité obligeant de nombreux individus à subir la violence au risque de faire face à d'importantes répercussions sur les différents environnements de leur vie. Les protections disponibles doivent impérativement tenir compte de ces facteurs et faciliter l'accès aux services et aux aides nécessaires. Nous pensons ici, par exemple, aux nombreux cas de travailleuses temporaires engagées par le biais d'une agence de placement qui se sont souvent retrouvées sans protection adéquate vis-à-vis de la violence vécue ou de même pour les stagiaires en milieu de travail.

Pour pallier ces manquements, nous avons pris connaissance de la mise en place du régime juridique encadrant les agences de placement, par l'entremise de la LNT et du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleur étranger temporaire*. Ce changement permet des mécanismes d'inspection et de vérification des droits des travailleurs et des travailleuses, ainsi que la responsabilité sans équivoque des agences de placement et de recrutement en matière de santé et de sécurité du travail. Nous accueillons également positivement le Projet de loi n °14 permettant d'offrir une protection pour les stagiaires en cas de harcèlement psychologique et sexuel, qui obligera l'employeur à rendre disponible la

⁸⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la personne, Rapport d'activités et de gestion 2020-2021, Montréal, (2021), en ligne: < <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/rapport-annuel-de-gestion-2020-2021> >.

⁸¹ Namululi, Bgaoui, Hemedzo, « Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario », (2018), en ligne < <https://www.erudit.org/fr/revues/ref/2018-v24-n1-ref03982/1051522ar/> >.

politique à ses stagiaires et que ces derniers seront aussi dorénavant concernés par le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement⁸². Bien que ces changements permettent d'offrir ou de renforcer des protections vis-à-vis de certains travailleurs et travailleuses, d'autres sont cependant encore mis.e.s de côté. Nous pensons ici aux bénévoles, souvent grand.e.s oublié.e.s des mécanismes et recours (en dehors de certains milieux, tels que ceux politiques ou communautaires qui comptent grandement sur leur implication pour faire vivre l'organisation). Parmi toutes nos recommandations, **nous appuyons la nécessité d'élargir l'offre de protection interne à toute personne pouvant être amenée à travailler dans le milieu, incluant donc les bénévoles.**

Par ailleurs, tel que mentionné à maintes reprises dans ce mémoire, le manque de connaissance lié au harcèlement et aux droits touche tout type de travailleur et travailleuse, mais vulnérabilise davantage les personnes nouvellement arrivées qui intègrent rapidement le marché du travail, sans avoir accès à ces informations au préalable. Pourtant, ces personnes sont particulièrement vulnérables face à la violence au travail et davantage lorsqu'elles sont titulaires d'un permis de travail fermé (voir section 6.3 *Recours en matière d'immigration*). **Une recommandation que nous faisons en ce sens réside dans l'accessibilité des différents documents internes grâce à leur traduction.** Un récent projet de recherche dans les régions du Québec a mentionné qu'il pourrait s'agir d'une alternative intéressante pour pallier ce manque d'accessibilité⁸³. **Une session de sensibilisation sur le harcèlement, les droits et les recours au Québec pourrait aussi être proposée d'office à toute personne nouvellement arrivée, que ce soit à travers les cours de francisation, les agences de placement du personnel ou par initiative du milieu de travail par exemple.**

Enfin, nous réaffirmons la nécessité de lutter contre tous les types de harcèlement en même temps, qu'il s'agisse du harcèlement psychologique ou discriminatoire, incluant le harcèlement sexuel, tout en adaptant l'approche et le contenu. Par exemple, former sur les violences sexuelles nécessite de parler en profondeur de la question du consentement et des différentes formes de manifestations de ces violences, manifestations quelque peu différentes de celles du harcèlement purement psychologique. Ceci renforce également l'importance d'adapter le contenu de chaque formation dépendant des caractéristiques des milieux de travail, selon une approche de promotion de la santé⁸⁴.

⁸² PL 14, *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, 2^e sess, 42^e lég, 2022, (sanctionné le 24 février 2022).

⁸³ Beaudry, Catherine., Mélanie Gagnon M et Deschenaux F, *La gestion collective et proactive de la diversité : clé de voûte de la rétention organisationnelle des personnes immigrantes récentes* dans JFD Editions, *Diversité en Milieu de Travail de l'exclusion à l'inclusion*, 2022, p. 219.

⁸⁴ Santé publique Sudbury et districts, « Approche complète de promotion de la santé en milieu de travail »⁸⁴, (2020), en ligne: < <https://www.phsd.ca/fr/professionnels/employeurs-et-lieux-de-travail/approche-complexe-de-promotion-de-la-sante-en-milieu-de-travail/>>.

8. Conclusion

En somme, nous constatons que les recours à la disposition des personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel au travail au Québec pourraient être plus efficaces. En effet, les mécanismes internes, les moyens de prévention ainsi que le cadre juridique se doivent d'être revus. Les différents défis et obstacles auxquels est confrontée notre clientèle nous permettent d'évaluer plus en profondeur les mécanismes de prévention ainsi que la protection des personnes victimes. Nous sommes donc d'avis que le système mériterait d'être amélioré afin d'accroître le sentiment de justice des personnes victimes qui, selon nous, se doit d'être une priorité. Nous croyons également que la sensibilisation et la formation en matière de harcèlement sexuel et de violence au travail sont primordiales.

9. Liste des recommandations

Moyens de prévention

- Rendre la formation en milieu de travail obligatoire, notamment l'obligation de l'offrir périodiquement (p. 9)
- Rendre la création et l'adaptation des formations en fonction de la culture organisationnelle et les réalités du milieu de travail obligatoire (p.8)
- Former adéquatement les professionnel.le.s chargé.e.s de la prévention à l'interne (p.9)
- Rendre obligatoire la révision périodique de la politique interne aussi souvent que nécessaire, mais minimalement à tous les trois ans (p.10)
- Mettre en place un service d'inspection du travail qui veille au respect non seulement de la santé et de sécurité du travail, mais également l'application des normes du travail (p.11)
- Former les inspecteurs et inspectrices du travail sur le harcèlement sexuel (p.11)
- Mettre en place un système de signalement pour le service d'inspection (p.11)

Mécanismes à l'interne

- Clarifier et décrire précisément le signalement dans la politique interne, au même titre que le processus de plainte (p.12)
- Former et outiller adéquatement toute personne désignée par une politique interne sur la gestion d'une situation liée au harcèlement sexuel (p.12)
- Former les enquêteurs et enquêtrices à analyser les situations de harcèlement sexuel selon une approche intersectionnelle (p.13)
- Adopter l'obligation pour l'employeur d'informer les travailleurs et les travailleuses par écrit des résultats d'enquête interne et des mesures correctives prises (p.31)
- Adapter et incorporer des solutions alternatives selon les besoins spécifiques et les réalités du personnel dans la politique interne (p.14)

Cadre juridique actuel

- Maintenir les différentes options de participation aux modes alternatifs de résolution de conflit pour les travailleuses (ie. par visioconférence, par téléphone ou en personne) (p.16)
- Prolonger le délai de dépôt pour les recours pour représailles et congédiement à 90 jours minimalement (p.18)
- Adopter des mesures législatives pour encadrer les ententes hors cours et plus particulièrement, les clauses de confidentialité (p.32)
- Fournir des services de représentation au TAT par la CNESST pour les dossiers impliquant à la fois une situation de harcèlement sexuel ainsi qu'une lésion professionnelle (p.23)
- Offrir à la travailleuse le choix du régime d'indemnisation (p.24)
- Négocier une entente provinciale-fédérale en matière d'immigration permettant l'adoption de mécanismes provinciaux de protection pour les travailleurs et travailleuses étranger.e.s victimes de harcèlement sexuel (p.27)
- Embaucher et former des personnes capables de travailler en intervention auprès des victimes au sein de tous les institutions concernées (p.29)

- Créer une plateforme commune regroupant les recours principaux découlant d'une situation de harcèlement sexuel au travail avec des directives adéquates sur leur interaction et application pour toutes les institutions impliquées dans le traitement des dossiers de harcèlement sexuel au travail (p.30)
- Mettre en place un comité multidisciplinaire et multi-institutionnel pour étudier les enjeux particuliers touchant le harcèlement sexuel et coordonner les interventions et directives à travers les différents régimes (p.30)

Discrimination et intersectionnalité

- Élargir la protection interne à toute personne pouvant être amenée à travailler dans le milieu, incluant les bénévoles (p.34)
- Rendre accessibles les différents documents internes grâce à leur traduction (p.34)
- Offrir d'office des sessions de sensibilisation sur le harcèlement, les droits et les recours au Québec à toute personne nouvellement arrivée (p.34)
- Offrir des services d'interprétation pour les dossiers de harcèlement sexuel urgents (p.30)

10. Bibliographie

Législation

Bill No.118, *Non-disclosure Agreements Act of Prince Edward Island*, 2nd sess, 66th General Assembly, PEI, 2021, c 51, (assented to 17 November 2021).

Charte des droits et libertés de la personne, LQ 1975, c C-12.

Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2.

Code criminel, LRC 1985, c C-46.

Code du travail, RLRQ c C-27.

C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la *Loi sur 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c11.

Loi instituant le Tribunal administratif du travail, RLRQ c T-15.1.

Loi sur l'assurance-emploi, LC 1996, c 23.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, LRO 1990, c 0.1.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ c A-3.001.

Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, LQ 1971, c I-6.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1

Loi sur l'immigration au Québec, LQ 2016, c 1-0.2.1.

Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement, LQ 2021, c P-9.2.1.

PL 14, *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, 2^e sess, 42^e lég, Québec, 2022, (sanctionné le 24 février 2022).

PL 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1^e sess, 42^e lég, Québec, 2021 (sanctionné le 6 octobre 2021).

PL 92, *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale*, 2^e sess, 42^e lég, Québec, 2021 (sanctionné le 30 novembre 2021).

PL 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 1^e sess, 41^e lég, Québec, (sanctionnée le 12 juin 2018).

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, DORS/2020-130.

Règlement sur l'assistance médicale, LRQ c A-3.001, r 1.

Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, LQ 2019, c N-1.1, r 0.1.

Règlement sur l'immigration au Québec, RLRQ 2018, c I-0.2.1, r 3.

Jurisprudence

Holmes v Waiward Construction Management Inc., 2021 AHRC 147 (CanLII)

Autres sources

Beaudry, Catherine et Mélanie Gagnon, « Diversité en milieu de travail: de l'exclusion à l'inclusion », (2021), JFD éditions, p.14.

Beaudry, Catherine., Mélanie Gagnon M et Deschenaux F, « La gestion collective et proactive de la diversité : clé de voûte de la rétention organisationnelle des personnes immigrantes récentes », JFD Éditions, Diversité en Milieu de Travail de l'exclusion à l'inclusion, (2022), p. 219.

Brianna, Jaffray, « Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres au Canada, 2018 » (9 septembre 2020), en ligne : < <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm> >.

Burczycka, Marta, « Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes de 2020, », (14 septembre 2020), en ligne: < [://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm) >.

Comité Chômage de Montréal, *Petit guide de survie des chômeurs et chômeuses*, Montréal, 16e ed, 2021.

Commission de l'assurance-emploi, «Guide de la détermination de l'admissibilité de la Commission de l'assurance-emploi», (26 septembre 2021), en ligne: < <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-1/fondement-legislatif.html> >.

Commission des droits de la personne et des droits de la personne, « Définition du harcèlement sexuel », en ligne: < <https://www.cdpdj.gc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/le-harcelement-sexuel>>.

Commission des droits de la personne et des droits de la personne, « Rapport d'activités et de gestion 2020-2021 »¹, Montréal, (2021), en ligne: < <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/rapport-annuel-de-gestion-2020-2021> >..

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) « Agente ou agent de liaison en santé et en sécurité », (2021). en ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimare/agent-liaison-sante-securite> >.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail, « La CNESST » ,(2021), en ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/mission> >.

Commission des normes, de l'équité, de la sécurité et de la santé du travail, «Outil d'identification des risques: Prise en charge de la santé et la santé et sécurité du travail», Québec, Janvier 2016, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/outil-identification-risques> >.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, « Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante », (2021), en ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-congédiement-sans-une-cause-juste#:~:text=La%20plainte%20pour%20un%20cong%C3%A9diement,il%20occupait%20avant%20son%20cong%C3%A9diement> >.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel », (2021), en ligne : < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-harcèlement-psychologique-sexuel> >.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation », (2021), En ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimare/regime-interimare-mecanismes-prevention> >.

Commissions des normes , de l'équité, de la santé et sécurité du travail, « Réclamation du travailleur» (3 mars 2021), en ligne: <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/reclamation-travailleur> >.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « Stagiaires » (2021), en Ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stagiaires> >.

Commission des normes, de l'équité, de la sécurité et de la santé du travail (CNESST), « Statistiques annuelles 2020 » (6 octobre 2021), en ligne: < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-annuelles> >.

Commission des normes, de l'équité, la santé et de la sécurité du travail, « Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement au travail 2017-2020 », (novembre 2021), en ligne : < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-violence-stress-harcelement-en-milieu> >.

Direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) en collaboration avec la Direction générale des communications de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « Rapport annuel d'activité 2020 », (2021), en ligne <<https://www.ivac.qc.ca/a-propos/Documents/rapport-annuel-ivac-2020.pdf>>.

Emploi et Développement social Canada, « Réforme du régime d'assurance-emploi du Canada », (16 décembre 2021), en ligne < <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/consultation-meilleur-regime-document-information.html> >.

Front de défense des non-syndiqué.es (FDNS), « Harcèlement au travail: votre expérience », (2022).

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST), « Parce que le harcèlement sexuel », (18 mai 2018), en ligne < https://2ffe3183-a198-4f31-b337-9117290cbab9.filesusr.com/ugd/9b7de0_2bceb1dc757f4dfba861900102881ccd.pdf >.

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province du Québec inc., «Parce que la violence sexuelle, ça fait pas partie d'la job!», (7 février 2020), en ligne < https://2ffe3183-a198-4f31-b337-9117290cbab9.filesusr.com/ugd/9b7de0_772e04516d124584b6dc713481b27b69.pdf >.

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province du Québec inc., «Parce que les infractions criminelles, ça fait pas partie d'la job!», (19 janvier 2021), https://www.gaihst.qc.ca/_files/ugd/9b7de0_1d57e867907b46fe9b09c8e964efe426.pdf.

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Montréal : Éditions Transcontinental et Québec : Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship, 2004, ISBN : 2-89472-233-8 et 2-89521-075-6.

Haines, Avery. « NDAs: How a legal document designed to protect trade secrets has morphed into a tool to silence survivors » (11 février 2022), en ligne < <https://www.ctvnews.ca/w5/ndas-how-a-legal-document-designed-to-protect-trade-secrets-has-morphed-into-a-tool-to-silence-survivors-1.5778064> >.

Immigration, Réfugié et Citoyenneté Canada, « Permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables [R207.1 – L72] – Programme de mobilité internationale », (11 juin 2021), en ligne : < <https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/page-1.html#h-1238933> >.

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail. « Définitions - Prévention de la violence interpersonnelle en milieu de travail », (2013), en ligne < <https://www.irsst.qc.ca/prevention-violence/definitions.html> >

Organisation internationale du Travail, « Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement » (24 juillet 2020), en ligne < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751834.pdf >.

Namululi, Bgaoui, Hemedzo, « Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario », (2018), en ligne: < <https://www.erudit.org/fr/revues/ref/2018-v24-n1-ref03982/1051522ar/> >

Robichaud, Bonnie. *It Should be Easy to Fix*, Toronto, Between the Lines, 2022. 196 pages, [traduction libre].

Santé publique Sudbury et districts, « Approche complète de promotion de la santé en milieu de travail », (2020), en ligne: < <https://www.phsd.ca/fr/professionnels/employeurs-et-lieux-de-travail/approche-complete-de-promotion-de-la-sante-en-milieu-de-travail/>>.