



**Mémoire déposé à la
Commission de l'économie et du travail
sur le Projet de loi n° 176**
*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions
législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*

Mai 2018

INTRODUCTION

Les membres de l'Intersyndicale des femmes remercient la Commission de l'économie et du travail de l'attention accordée à ce mémoire sur le projet de loi n° 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*.

Créée en 1977, l'Intersyndicale des femmes est un lieu privilégié de concertation des comités de condition des femmes. Elle représente plus de 300 000 travailleuses au sein de huit syndicats, les groupes suivants endossent le présent mémoire :

- ✓ Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS);
- ✓ Centrale des syndicats démocratiques (CSD);
- ✓ Fédération autonome de l'enseignement (FAE);
- ✓ La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec — FIQ;
- ✓ Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ);
- ✓ Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

L'Intersyndicale des femmes est intervenue à plusieurs reprises lors des consultations gouvernementales sur le phénomène des violences sexuelles : harcèlement ainsi qu'agression et exploitation sexuelles. À titre d'exemple, en 2011, elle déplore que rien dans le bilan de l'action gouvernementale 2007-2010 de la *Politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes* ne fasse référence au harcèlement sexuel en milieu de travail. De plus, l'Intersyndicale des femmes estime que dans son application, la *Loi sur les normes du travail* ne rend pas suffisamment compte de toute la complexité de cette problématique et occulte le caractère systémique de la discrimination vécue par les femmes en amalgamant le harcèlement sexuel au harcèlement psychologique.

Elle reconnaît que le gouvernement a apporté une précision dans le projet de loi n° 176 concernant le harcèlement sexuel en spécifiant qu'il fait partie du harcèlement psychologique. Cependant, dans la pratique, cette précision entraîne peu d'effets structurants pour combattre cette forme de violence sexuelle dans les milieux de travail. Rappelons que la *Loi sur les normes du travail* fixe les conditions minimales du travail et qu'elle est fondamentale pour 60 % des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas syndiqués.

L'Intersyndicale des femmes propose des modifications importantes à apporter aux articles qui traitent du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel à la *Loi sur les normes du travail (Chapitre N-1.1)*. Dans ce mémoire, il sera principalement question des articles 30, 31 et 37. Après avoir exprimé sa position sur le harcèlement sexuel, l'Intersyndicale des femmes critique le projet de loi n° 176 et propose huit recommandations afin de le bonifier.

1. NOTRE CRITIQUE CIBLÉE DU PROJET DE LOI N° 176

L'Intersyndicale des femmes commente les articles 30, 31 et 37 du Projet de loi n° 176. Il s'agit d'articles qui traitent principalement du harcèlement psychologique. Quant aux autres articles du Projet de loi, elle entérine les recommandations exprimées par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études.

Lorsqu'il est question du harcèlement sexuel, l'Intersyndicale des femmes considère qu'il s'agit d'une forme de violences sexuelles qui mérite une attention soutenue de la part des intervenantes et intervenants dans les milieux du travail. En effet, les vagues de dénonciations #agressionsnondénoncées et #moiaussi ont mis en lumière qu'il s'agit d'un problème sociétal. Pourtant, les mécanismes législatifs et judiciaires actuels n'arrivent pas tout à fait à répondre aux besoins des victimes. Les femmes doivent être entendues, crues et soutenues pour qu'elles puissent reprendre le contrôle de leur vie. Compte tenu de l'ampleur de cette problématique au Québec et dans le monde, l'Intersyndicale des femmes croit que la précision apportée par le gouvernement sur la définition du harcèlement psychologique comprenant dorénavant le harcèlement sexuel n'est pas suffisante.

2. NOTRE POSITION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

« L'actualité récente a mis en lumière une réalité crue mais tue : les femmes sont depuis toujours les proies de prédateurs capables d'excuser, voire de justifier, leurs gestes déplacés...¹. ».

Pour l'Intersyndicale des femmes, le harcèlement sexuel porte atteinte au droit à l'égalité des femmes et à leur dignité humaine. Elle acquiesce aux diverses études qui démontrent que ce sont principalement les femmes qui en sont victimes.²

L'Intersyndicale des femmes souscrit aux éléments que doit contenir la définition du harcèlement sexuel proposé par le Bureau international du travail (BIT) :

« Les définitions du harcèlement sexuel contiennent les éléments suivants :
1) (« *Quid pro quo* ») : *tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenue, déraisonnable et offense la personne; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite est utilisée de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail;*

¹ CHEVÉ, Joëlle. *Harcèlement, une si longue histoire*, Historia, Paris, février 2018, p. 9.

² INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE. *La violence en milieu de travail*, [En ligne], [<https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-en-milieu-de-travail/en-somme>] (consulté le 30 avril 2018).

2) (*Environnement de travail hostile*) : une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne » [18]. La définition de l'article 2 de la Directive européenne (2002/73/EC) va dans le même sens en définissant le concept comme suit : « là où toute forme de conduite à caractère sexuel non désirée survient, qu'elle soit verbale, non verbale ou physique, dans le but ou ayant l'effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il y a création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant³ ».

Au plan juridique, il y a trois éléments fondamentaux à prouver pour établir qu'il y a harcèlement sexuel, soit un comportement à caractère sexuel non désiré, la répétition de celui-ci et les conséquences néfastes qu'il entraîne sur les femmes. Cependant, l'Intersyndicale des femmes déplore qu'il revienne toujours à la victime de porter le fardeau pour la démonstration du harcèlement ainsi que la preuve directe du lien entre le harcèlement sexuel qu'elle subit et les conséquences préjudiciables.

L'Intersyndicale des femmes reconnaît que l'actuelle *Loi sur les normes du travail* formule deux exigences à l'endroit des employeurs : d'abord ils doivent le prévenir et ensuite le faire cesser lors qu'il est porté à leur connaissance. Elle considère que l'ajout proposé d'obliger les employeurs à adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes constitue un énoncé clair quant à l'obligation de l'employeur. Néanmoins, comme de telles politiques existent déjà dans les milieux de travail, les employeurs devant prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et que cette obligation est généralement satisfaite par la mise en place d'une politique et d'une procédure de plainte, les effets escomptés risquent d'être nuls. Aussi, l'Intersyndicale des femmes propose dans ce mémoire des mesures structurantes inspirées de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* pour que le Projet de loi n° 176 soit bonifié.

³ **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.** *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, Rapport V (1), Conférence internationale du travail, 107^e session, 2018, Genève, p. 12.

SECTION V. 2 LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Article 30 : ajout à l'article 81.18 : la précision du caractère sexuel du harcèlement psychologique

Le projet de loi prévoit ceci :

« 81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

Lors du *Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels* tenu en décembre 2017, le gouvernement signale qu'il faut lutter contre la banalisation des agressions et du harcèlement sexuels en envoyant des messages clairs à la société, dont notamment les milieux de travail, pour mieux faire comprendre les différentes manifestations du harcèlement et des agressions sexuelles, responsabiliser les auteurs de ces violences et mobiliser davantage les témoins qui pourraient tolérer des situations dans leur entourage⁴.

Force est de constater que la proposition d'ajout à l'article 81.18 est bien faible à cet égard. Cet article doit être davantage explicite en matière de harcèlement sexuel. Ce dernier doit avoir autant de visibilité dans la *Loi sur les normes* que le harcèlement psychologique. Par ailleurs, depuis plusieurs années, les conventions collectives du SFPQ (article 1-4.16), du SPGQ (article 1-5.02) et de la FAE (article 14-9.00) contiennent des obligations distinctes à l'endroit du harcèlement psychologique et sexuel.

RECOMMANDATION 1

L'Intersyndicale des femmes propose de modifier le titre de la section V. 2 par le libellé suivant :

« LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL ».

⁴ **GOVERNEMENT DU QUÉBEC.** *Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels*, document d'accompagnement, Québec, 2017, p. 8.

Tel que rapporté par le Conseil du statut de la femme, « *les femmes sont visées de manière disproportionnée par l'hostilité en ligne avec connotation sexuelle. En effet, l'hostilité visant les femmes comprend souvent des menaces de violence sexuelle pour les punir ou les dissuader de prendre la parole dans l'espace public*⁵ ». Le cyberspace doit être intégré à la définition du harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 2

L'Intersyndicale des femmes propose d'ajouter un article distinct traitant du harcèlement sexuel libellé comme suit :

« 81.18.1. Le harcèlement sexuel comprend tout comportement non désiré à connotation sexuelle répété, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

Article 31 : ajout à l'article 81.19 : l'adoption d'une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes

Le projet de loi prévoit ceci :

« 81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes ».

Selon l'enquêtrice et médiatrice, madame Isabelle Cantin, il y a près de 60 % des organisations au Québec qui ont pris le temps de se pencher sur le harcèlement psychologique et se sont dotées d'une politique⁶. Cependant, la façon de la rendre disponible aux personnes salariées se résume trop souvent à la déposer dans le site Intranet de l'organisation. Alors, ces politiques demeurent souvent inconnues des gestionnaires et des personnes salariées alors qu'elles doivent servir à créer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel.

⁵ **CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME.** *Mémoire sur le projet de loi n° 151, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, Québec, novembre 2017, p. 11.

⁶ **CANTIN, Isabelle.** *Le temps est-il venu de bonifier votre politique*, chapitre de l'ouvrage *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014, De la prévention à la résolution*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, p. 82.

Pour éviter cette situation, *La Loi sur les normes du travail* doit créer davantage d'obligations aux employeurs visant à contrer les effets négatifs sur les personnes salariées ainsi que sur leurs entreprises et l'économie. De plus, les travailleuses et les travailleurs ainsi que leurs associations doivent apporter leur contribution à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de telles politiques. Cette collaboration permettra de renforcer les efforts de changement des mentalités du personnel à l'égard du harcèlement sexuel et de contrer une culture d'impunité souvent observée au sein des entreprises.

Selon les avocates Dominique Jarvis et Solange Pronovost, la prévention est « *une intervention qui anticipe le risque, sa survenue ou le fait d'y être exposé* ». Elles citent les chercheurs Gava et Gbézo qui préconisent que « *la prévention doit être participative et intégrée, c'est-à-dire qu'elle doit impliquer tous les acteurs concernés*⁷ ».

Le harcèlement sexuel peut blesser physiquement, mais aussi psychologiquement. Il entraîne de l'anxiété, de la dépression, des maux de tête ou des troubles du sommeil avec des effets négatifs sur le rendement du travail du personnel⁸. De plus, les conséquences du harcèlement sexuel au travail n'affectent pas seulement les victimes, elles influent également sur les témoins. Par ailleurs, selon le Congrès du travail du Canada, les jeunes travailleuses sont plus exposées à la violence sexuelle, surtout en début de carrière, que leurs consœurs plus âgées. Des mesures spécifiques doivent être prises pour les travailleuses davantage exposées au harcèlement comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, les services d'urgence, le travail domestique, les services, les transports, l'éducation et les loisirs⁹.

Pour les entreprises, le harcèlement sexuel occasionne des coûts financiers directs, tels que l'absentéisme, les indemnités à verser pour maladie et les dépenses administratives. Il y a aussi des coûts indirects tels que ceux liés au recrutement, à la formation et la mutation du personnel. « *Par exemple, le harcèlement sexuel aurait coûté en 1998 plus de 250 millions de dollars à l'armée des États-Unis, dont plus de 190 millions consacrés au remplacement des effectifs*¹⁰ ».

En termes économiques, les données de l'Organisation internationale du travail démontrent que les entreprises dans lesquelles le harcèlement sexuel est très répandu voient leurs bénéfices chuter. De plus, le harcèlement sexuel constitue entre autres, un obstacle à l'entrée et au maintien des femmes sur le marché du travail creusant ainsi leur inégalité salariale avec les hommes¹¹.

⁷ **JARVIS, Dominique et Solange PRONOVOST.** *La prévention du harcèlement*, chapitre de l'ouvrage *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014, De la prévention à la résolution*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, p. 57.

⁸ **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.** *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, Rapport V (1), Conférence internationale du travail, 107^e session, 2018, Genève, p. 31.

⁹ **Op. cit.** p. 113.

¹⁰ **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.** *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, Rapport V (1), Conférence internationale du travail, 107^e session, 2018, Genève, p. 33.

¹¹ **Op. cit.** p. 33.

Pour l'Intersyndicale des femmes, il est important que la notion du « milieu de travail » prenne en compte les activités exercées tant à l'interne qu'à l'externe de l'entreprise. La politique devrait être applicable tant au personnel qu'aux clients de l'organisation notamment les prestataires de services matériels ou professionnels.

RECOMMANDATION 3

L'Intersyndicale des femmes propose l'ajout d'un article libellé comme suit :

« 81.19.1. Tout salarié a droit à un milieu de travail, exempt de harcèlement sexuel.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter, mettre en œuvre, évaluer et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes ».

RECOMMANDATION 4

L'Intersyndicale des femmes propose l'ajout d'une section libellée comme suit :

SECTION V. 3 POLITIQUE

81.21. Tout employeur doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel. Elle doit notamment prévoir, en outre des éléments que la Commission peut prescrire :

1^o les rôles et responsabilités des dirigeants, des membres du personnel, des personnes salariées, et de leur association au regard du harcèlement sexuel;

2^o la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer le harcèlement sexuel et à briser les normes stéréotypées de comportement sexuel;

3^o des activités de formation obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les personnes salariées et leur association;

4^o des mesures de sécurité qui visent à contrer le harcèlement sexuel, y compris des ajustements aux biens meubles et immeubles pour rendre les lieux sécuritaires;

5^o les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'employeur concernant tout harcèlement sexuel;

6^o le suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que les mesures visant à protéger les personnes harcelées, les témoins et les lanceurs d'alerte et à limiter les impacts sur leur emploi, le cas échéant;

7^o l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de harcèlement sexuel;

8^o les actions qui doivent être prises par les dirigeants, les membres du personnel, les personnes salariées et leur association lorsque du harcèlement sexuel est porté à leur connaissance;

9^o les délais d'intervention applicables aux actions visées notamment aux paragraphes 6 à 8;

10^o des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant tout harcèlement sexuel;

11^o des sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature et de leur gravité;

81.22. L'employeur regroupe l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de harcèlement sexuel dans un endroit connu et facilement accessible. Il s'assure également que sa politique est rendue publique.

81.23. Lors de l'élaboration et de la révision de la politique, l'employeur met en place un processus afin de s'assurer que les dirigeants, les membres du personnel, les personnes salariées et leur association sont consultés.

81.24. La politique doit être transmise à la Commission dès qu'elle est adoptée ou qu'une modification lui est apportée.

81.25. L'employeur doit réviser sa politique au moins une fois tous les cinq ans.

Lors de la conférence de presse tenue le mardi 20 mars dernier, la ministre responsable du travail, madame Dominique Vien, invitait les entreprises qui n'ont pas de service de gestion des ressources humaines à élaborer leur politique à partir de l'exemple de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), disponible sur son site Web. Cependant, le modèle actuel réfère seulement au harcèlement psychologique.

Par ailleurs, ce canevas n'est pas nécessairement complet. En effet, Isabelle Cantin¹² propose ce que devrait comprendre une politique d'entreprise. Selon nous, plusieurs éléments sont absents : les principes directeurs, l'énoncé d'exemples concrets

¹² **CANTIN, Isabelle.** *Le temps est-il venu de bonifier votre politique*, chapitre de l'ouvrage *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014, De la prévention à la résolution*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, p. 83-112.

de harcèlement dans la rubrique des définitions, la confidentialité, les plaintes frivoles et malicieuses, les représailles, la reddition de comptes, etc.

De plus, madame Cantin estime que la politique doit comprendre des annexes : un exemple de formulaires de plainte et d'engagement à la confidentialité ainsi qu'un document précisant les procédures relatives aux mécanismes de traitement des situations. Ce document devrait également contenir les rubriques concernant la recevabilité des plaintes, la médiation et les enquêtes internes et externes.

RECOMMANDATION 5

L'Intersyndicale des femmes propose que la CNESST bonifie son canevas actuel pour l'élaboration d'une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique et qu'elle produise un canevas spécifique pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement sexuel au travail.

Lors de la même conférence de presse, la ministre responsable du travail déclarait que la notion du harcèlement psychologique comprenait le harcèlement sexuel, mais que la *Loi sur les normes* ne l'indiquait pas précisément. Ce sont les tribunaux qui ont statué sur cette définition. Il est donc important pour les milieux de travail d'être informés de la jurisprudence établie en matière de harcèlement sexuel. Plusieurs cas ont permis de définir ce qu'est le harcèlement sexuel dont notamment celui de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général), [1998] R.J.Q. 3397, [1998] n° AZ98171043 (T.D.P.Q.), paragr. 168).

RECOMMANDATION 6

L'Intersyndicale des femmes propose que la CNESST produise un document d'information sur la jurisprudence établie afin d'aider les employeurs à élaborer, mettre en œuvre et évaluer leur politique d'entreprise en matière de harcèlement sexuel.

Qui dit politique amène nécessairement une reddition de comptes. En effet, il est important de collecter des données afin de mesurer, à l'aide d'indicateurs, et de comprendre les effets du harcèlement sexuel dans le monde du travail. Selon le BIT, les enquêtes sur la violence et le harcèlement au travail sont effectuées de manière ponctuelle et peu de pays collectent systématiquement des données statistiques¹³. Pourtant, de telles études existent en Norvège, en Suède, aux Pays-Bas ainsi qu'en Nouvelle-Zélande¹⁴.

¹³ **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.** *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, Rapport V (1), Conférence internationale du travail, 107^e session, 2018, Genève, p. 85.

¹⁴ **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.** *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, Rapport V (1), Conférence internationale du travail, 107^e session, 2018, Genève, p. 85.

Actuellement, toute entreprise québécoise à qui un contrat a été adjudgé doit respecter son engagement d'implanter un programme d'accès à l'égalité à défaut elle se verra interdire l'adjudication de tout contrat.¹⁵

RECOMMANDATION 7

L'Intersyndicale des femmes propose que le gouvernement mandate l'Institut de la statistique du Québec pour qu'il réalise des enquêtes sur le harcèlement sexuel auprès des entreprises et des travailleuses et travailleurs couverts par la *Loi sur les normes du travail* de manière récurrente. L'analyse différenciée selon les sexes devra être retenue pour l'interprétation des résultats de ces enquêtes.

RECOMMANDATION 8

L'Intersyndicale des femmes propose l'ajout d'une section libellée comme ceci :

SECTION V. 4 REDDITION DE COMPTES

81.28. L'employeur doit collaborer à toute enquête sur le harcèlement sexuel réalisée par l'Institut de la statistique du Québec, à défaut, il peut se voir refuser l'accès au Système électronique d'appel d'offres du gouvernement du Québec.

SECTION II.1 RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Article 37 : ajout à l'article 123.6 : l'avis donné à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Le projet de loi prévoit ceci :

*« 123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.
Lorsque la plainte concerne une conduite à caractère sexuel, la Commission en avise sans délai la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. ».*

L'Intersyndicale des femmes s'est questionnée sur les effets possibles de l'ajout d'un alinéa précisant qu'en cas de harcèlement sexuel, la CNESST doit aviser sans délai la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). S'agit-il

¹⁵ <https://www.tresor.gouv.qc.ca/faire-affaire-avec-letat/cadre-normatif-de-la-gestion-contractuelle/autres-exigences/programme-dacces-a-legalite/>

d'une volonté politique d'harmoniser les recours disponibles pour les victimes de harcèlement sexuel? Ces dernières peuvent se présenter à la CNESST, devant un arbitre de grief de la Commission du travail ou devant la CDPDJ.

CONCLUSION

L'Intersyndicale des femmes est engagée depuis plus de 40 ans à la construction d'une société basée sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sphères privées, du travail et de la collectivité. Elle note que le Projet de loi n° 176, déposé par le gouvernement, apporte une précision à l'effet que le harcèlement sexuel est compris dans le harcèlement psychologique. Cependant, elle estime que cette précision n'entraînera aucun effet structurant pour combattre le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Donc, l'Intersyndicale des femmes propose huit recommandations concernant :

- ✓ la distinction spécifique entre le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel;
- ✓ une définition juridique du harcèlement sexuel;
- ✓ l'obligation de l'employeur d'adopter une politique de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes;
- ✓ les éléments que doit contenir une telle politique;
- ✓ l'élaboration par la CNESST d'un canevas spécifique pour élaborer une politique;
- ✓ la production d'outils d'information juridique afin d'aider les employeurs à élaborer, mettre en œuvre et évaluer leur politique d'entreprise en matière de harcèlement sexuel;
- ✓ la tenue d'enquêtes récurrentes sur le phénomène du harcèlement sexuel par l'Institut de la statistique du Québec;
- ✓ l'obligation des employeurs à collaborer à ces enquêtes.

L'Intersyndicale des femmes souhaite que le Projet de loi n° 176 soit amélioré et adopté avant la fin de la session parlementaire évitant ainsi une promesse électorale non tenue. De plus, elle souligne que le gouvernement a instauré une *Stratégie pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016 – 2021* par laquelle il s'engage à mettre en œuvre des actions au sein de l'appareil public et parapublic. Il est maintenant temps qu'il adresse un message clair et fort aux divers milieux du travail pour que ceux-ci participent activement à résoudre le problème sociétal du harcèlement sexuel.

L'Intersyndicale des femmes souhaite qu'après les modifications apportées au Projet de loi n° 176 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, se tienne une campagne d'information importante auprès de l'ensemble des employeurs et des personnes salariées, et ce, plus spécifiquement à l'égard du harcèlement sexuel.

Finalement, le gouvernement du Québec doit démontrer sa réelle volonté de prioriser le combat contre toutes les formes d'agressions à caractère sexuel incluant le harcèlement sexuel. Alors, il doit se donner les moyens d'augmenter l'efficacité de ses interventions en lien avec le mouvement des femmes et la société civile. Conséquemment, un financement stable et adéquat des organismes sans but lucratif voués

à la défense des droits est nécessaire. Il ne doit pas être lié seulement aux périodes de crise¹⁶.

¹⁶ **CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC**. *Mémoire présenté à la Commission de la culture et de l'éducation sur le projet de loi n° 151 – Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, Montréal, novembre 2017, p. 8.

ANNEXE A : Liste des huit recommandations de l'Intersyndicale des femmes

RECOMMANDATION 1

L'Intersyndicale des femmes propose de modifier le titre de la section V. 2 par le libellé suivant :
« LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL ».

RECOMMANDATION 2

L'Intersyndicale des femmes propose d'ajouter un article distinct traitant du harcèlement sexuel libellé comme suit :

*« 81.18.1. Le harcèlement sexuel comprend tout comportement non désiré à connotation sexuelle répété, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».*

RECOMMANDATION 3

L'Intersyndicale des femmes propose l'ajout d'un article libellé comme suit :

« 81.19.1. Tout salarié a droit à un milieu de travail, exempt de harcèlement sexuel.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter, mettre en œuvre, évaluer et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes ».

RECOMMANDATION 4

L'Intersyndicale des femmes propose l'ajout d'une section libellée comme suit :

SECTION V. 3 POLITIQUE

81.21. Tout employeur doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel. Elle doit notamment prévoir, en outre des éléments que la Commission peut prescrire :

- 1^o les rôles et responsabilités des dirigeants, des membres du personnel, des personnes salariées, et de leur association au regard du harcèlement sexuel;
- 2^o la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer le harcèlement sexuel et à briser les normes stéréotypées de comportement sexuel;
- 3^o des activités de formation obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les personnes salariées et leur association;
- 4^o des mesures de sécurité qui visent à contrer le harcèlement sexuel, y compris des ajustements aux biens meubles et immeubles pour rendre les lieux sécuritaires;
- 5^o les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'employeur concernant tout harcèlement sexuel;
- 6^o le suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que les mesures visant à protéger les personnes harcelées, les témoins et les lanceurs d'alerte et à limiter les impacts sur leur emploi, le cas échéant;
- 7^o l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de harcèlement sexuel;
- 8^o les actions qui doivent être prises par les dirigeants, les membres du personnel, les personnes salariées et leur association lorsque du harcèlement sexuel est porté à leur connaissance;
- 9^o les délais d'intervention applicables aux actions visées notamment aux paragraphes 6 à 8;
- 10^o des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant tout harcèlement sexuel;

11^o des sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature et de leur gravité.

81.22. L'employeur regroupe l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de harcèlement sexuel dans un endroit connu et facilement accessible. Il s'assure également que sa politique est rendue publique.

81.23. Lors de l'élaboration et de la révision de la politique, l'employeur met en place un processus afin de s'assurer que les dirigeants, les membres du personnel, les personnes salariées et leur association sont consultés.

81.24. La politique doit être transmise à la Commission dès qu'elle est adoptée ou qu'une modification lui est apportée.

81.25. L'employeur doit réviser sa politique au moins une fois tous les cinq ans.

RECOMMANDATION 5

L'Intersyndicale des femmes propose que la CNESST bonifie son canevas actuel pour l'élaboration d'une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique et qu'elle produise un canevas spécifique pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement sexuel au travail.

RECOMMANDATION 6

L'Intersyndicale des femmes propose que la CNESST produise un document d'information sur la jurisprudence établie afin d'aider les employeurs à élaborer, mettre en œuvre et évaluer leur politique d'entreprise en matière de harcèlement sexuel.

RECOMMANDATION 7

L'Intersyndicale des femmes propose que le gouvernement mandate l'Institut de la statistique du Québec pour qu'il réalise des enquêtes sur le harcèlement sexuel auprès des entreprises et des travailleuses et travailleurs couverts par la *Loi sur les normes du travail* de manière récurrente. L'analyse différenciée selon les sexes devra être retenue pour l'interprétation des résultats de ces enquêtes.

RECOMMANDATION 8

L'Intersyndicale des femmes propose l'ajout d'une section libellée comme ceci :

SECTION V. 4

REDDITION DE COMPTES

81.26. L'employeur doit collaborer à toute enquête sur le harcèlement sexuel réalisée par l'Institut de la statistique du Québec, à défaut, il peut se voir refuser l'accès au Système électronique d'appel d'offres du gouvernement du Québec.