

Mémoire

Déposé par Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. le 18 mai 2018 à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques 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

Parce que le harcèlement sexuel,



Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.

(Juge Dickson, *Janzen c. Platy Enterprise Ltd.* [1989] 1 R.C.S. 1252)

Table des matières

INTRODUCTION	3
LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL.....	5
LE PROJET DE LOI NO 176.....	8
1. L'article 30 du projet de loi no 176.....	8
2. L'article 31 du projet de loi no 176.....	17
3. L'article 37 du projet de loi no 176.....	20
CONCLUSION	23
BIBLIOGRAPHIE.....	25

INTRODUCTION

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (ci-après « GAIHST » ou « Groupe d'aide ») est un organisme communautaire établi en 1980 dont le mandat est d'informer et d'assister les personnes vivant ou ayant vécu du harcèlement sexuel et/ou psychologique dans leur milieu de travail. Notre objectif principal est de briser l'isolement et le mur du silence qui entoure les personnes aux prises avec une situation de harcèlement au travail et de sensibiliser la population sur cette problématique. Depuis sa création, le GAIHST a publié plusieurs dépliants, livres et vidéos dans le but d'aider les femmes dans la défense de leur droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Il s'agit du seul organisme au Québec voué exclusivement à combattre le harcèlement au travail. Malgré que nous soyons financés pour venir en aide aux travailleurs et travailleuses non syndiqués de l'Île de Montréal, nous venons en aide aux victimes de toute la province du Québec et nous pouvons aussi offrir certains services aux travailleurs syndiqués.. Nous ne sommes pas un groupe de revendication; nous travaillons avec les lois qui sont à la disposition de notre clientèle et nous n'avons pas de parti pris pour une instance en particulier (CDPDJ ou CNESST). L'unique raison de notre participation dans le cadre des présentes consultations est de permettre aux victimes de harcèlement au travail d'avoir un porte-parole et d'être entendues par la Commission de l'économie et du travail. Le Groupe d'aide est donc présent pour représenter ces personnes et faire valoir leur point de vue pour que les recours répondent mieux à leurs besoins.

La discrimination basée sur le sexe est prohibée au Québec depuis l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés de la personne (ci-après « Charte ») le 28 juin 1976 (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, N.D.). Suite à de nombreux jugements canadiens reconnaissant que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination basée sur le sexe, un ajout a été fait à la Charte en 1982 pour spécifier que le harcèlement sexuel est une atteinte aux droits de la personne (Drapeau, 1991).

L'avènement, entre autres, du mouvement #MoiAussi, depuis l'automne 2017, renforce ce que nous savions déjà, soit l'ampleur du problème et l'importance de sensibiliser et d'éduquer la population sur cette forme de violence, ce mot clic ayant généré plus de 12 millions de réponses et de réactions dans les 24 premières heures suivant son apparition (Angus Reid Institute, 2018). En ce sens, les données du rapport dévoilé par l'Association des professionnels en ressources humaines (2018) illustre que le harcèlement sexuel au travail est une « épidémie à qui on a permis de persister ». En fait, ce sondage soulève que la législation et les pratiques de gestion ne se concentrent pas sur comment prévenir le harcèlement sexuel, mais plutôt sur

comment gérer les plaintes une fois que les événements ont eu lieu (Association des professionnels en ressources humaines, 2018).

En pratique, le GAIHST reçoit en moyenne 6000 appels par année en lien avec du harcèlement au travail et nous estimons qu'il ne s'agit que de la pointe de l'iceberg. Une étude canadienne rapporte que plus de la moitié des répondantes (52%) ont affirmé avoir déjà été harcelées sexuellement dans leur milieu de travail et qu'environ les trois quarts (72%) d'entre elles ont gardé le silence par peur de représailles (Angus Reid Institute, 2018). Plus tristement encore, cette même étude rapporte que seulement 11% des femmes ayant dénoncé le harcèlement sexuel ont pu obtenir une solution satisfaisante. Dans la très grande majorité des cas de dénonciations (89%), aucune mesure n'a été prise par l'employeur pour faire cesser le harcèlement sexuel.

Nos estimations actuelles se rapprochent plutôt des résultats présentés par un des plus grands magazines féminins des États-Unis, selon lequel 88% des femmes interrogées avaient vécu une telle situation au courant de leur carrière (Redbook, 1976). Plus récemment, malgré que seulement la moitié des participantes ayant répondu au sondage de l'Angus Reid Institute (2018) ont affirmé avoir vécu du harcèlement sexuel, il ressort de la même recherche que 89% de toutes les répondantes ont mis en place des stratégies pour éviter les avances sexuelles non désirées à leur emploi ce qui confirme une prévalence plus élevée que ce que les statistiques actuelles semblent refléter.

La campagne internationale de dénonciations à laquelle nous assistons aujourd'hui est un pas dans la bonne direction, car pour la première fois, la société écoute ce que les personnes dénoncent. Nous sommes d'accord avec Louise Langevin, professeure de droit à l'Université Laval, qui conclue dans une entrevue pour *Le Devoir* y voir une critique du système de justice actuel « qui ne répond pas aux besoins des femmes victimes de violence » (Pineda, 2017).

La société québécoise se doit d'agir pour ces femmes qui ont le courage de dire non et de dénoncer l'inacceptable. Nous avons tous un rôle important à jouer pour faire avancer les choses et nous devons travailler collectivement pour contrer le harcèlement au travail et faire de cette lutte une priorité à tous les niveaux.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Au Québec, c'est en 1982 que le législateur intègre à la Charte l'interdiction de harceler une personne en raison d'un des motifs de discrimination prohibés par la Charte, reconnaissant ainsi que le harcèlement sexuel au travail est une violation des droits de la personne et une atteinte à l'égalité (Drapeau, 1991, p. 40).

En 1987, la Cour suprême du Canada a établi la responsabilité des employeurs en cette matière (Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor), [1987] 2 R.C.S. 84). À la même année, la Commission des droits de la personne du Québec (aujourd'hui appelée « Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse », ci-après « CDPDJ ») définit le harcèlement sexuel au travail comme étant une :

« (...) conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique et psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. » (Commission des droits de la personne du Québec, 1987).

En 1989, par une décision du juge Dickson, la Cour suprême du Canada reconnaît pour la première fois que le harcèlement sexuel au travail est une forme de discrimination fondée sur le sexe (Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252).

En 1992, la juge Rivet du Tribunal des droits de la personne du Québec rend la première décision québécoise en la matière et définit le harcèlement sexuel au travail comme étant « (...) un comportement à connotation sexuelle abusif, blessant et importun qui, pour la personne qui en fait l'objet, entraîne des conséquences directes sur le maintien ou l'amélioration de ses conditions de vie, et/ou crée à son endroit un climat d'intimidation, d'humiliation ou d'hostilité. » (Commission des droits de la personne du Québec c. Habachi, [1992] R.J.Q. 1439 (T.D.P.Q.)).

En 2004 au Québec, de nouvelles dispositions entrent en vigueur dans la Loi sur les normes du travail (ci-après « LNT ») prohibant le harcèlement psychologique au travail, notion plus large que celle du harcèlement discriminatoire puisqu'elle ne se limite pas aux motifs de discrimination interdite selon la Charte. Cet ajout visait à contrer les effets indésirables du harcèlement et à améliorer la protection des droits des employés à un milieu de travail exempt de harcèlement (Belzile et Caron, 2014).

L'article 81.18 (2002) de la LNT définit le harcèlement psychologique comme étant « [...] 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. 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. »

Ainsi, la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel est à l'origine de l'identification des composantes essentielles de la notion de harcèlement en milieu de travail, soit le caractère non désiré et répétitif de la conduite, ainsi que les effets négatifs pour la victime (Drapeau, 1991). Bien que la reconnaissance du harcèlement psychologique dans la LNT soit relativement récente, ce phénomène avait déjà été étudié à maintes reprises par les tribunaux sous l'angle des représailles pouvant survenir dans les cas de harcèlement sexuel au travail (GAIHST, 2004).

L'article 81.19 de la LNT (2002) établit que « tous les salariés ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et que les employeurs doivent prendre les moyens raisonnables pour le prévenir et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser. » L'article 123.6 de la LNT (2002) prévoit qu'un salarié croyant avoir été victime de harcèlement psychologique au travail peut adresser une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CNESST »).

À noter que les salariés régis par une convention collective doivent, pour faire valoir leur droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, se référer à la procédure de grief du syndicat, car ils ne peuvent pas porter plainte à la division des normes du travail de la CNESST ni à la CDPDJ. Les dispositions des articles de la LNT concernant le harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. Un salarié visé par une telle convention doit y exercer les recours qui y sont prévus.

Depuis 2004, une victime de harcèlement sexuel au travail qui n'est pas syndiquée peut donc adresser une plainte à la CDPDJ en vertu de la Charte, mais aussi à la division des normes du travail de la CNESST en vertu de la LNT. Dans les faits, depuis 2004, tel qu'il appert de l'analyse jurisprudentielle de Tanguay (2011), la quasi-totalité des plaintes pour harcèlement sexuel au travail ont été traitées en vertu de la LNT et non en vertu de la Charte. Il est cependant difficile d'obtenir des statistiques claires sur ce sujet. Par exemple, pour l'année fiscale 2015-2016, la CDPDJ a reçu 402 plaintes pour discrimination au travail, dont 19 basée sur le sexe (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2016), alors que la CNESST a reçu 6108 plaintes pour harcèlement psychologique (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2016). Il est donc possible de constater par ces données que la CDPDJ ne permet pas de différencier les dossiers de discrimination des dossiers de harcèlement, alors que la CNESST ne tient

pas de statistiques dénombrant le nombre de dossiers de harcèlement sexuel. Cependant, dans l'étude recensant les dix premières années de l'entrée en vigueur des dispositions entourant le harcèlement psychologique à la LNT, les auteurs rapportent que 7% des plaintes pour harcèlement psychologique, qui ont été déposées sur 10 ans, sont en fait des plaintes pour harcèlement sexuel (Belzile et Caron, 2014). Cette information permet **d'estimer** la différence du nombre de plaintes en harcèlement sexuel pour 2015-2016 entre ces deux instances : 428 plaintes de harcèlement sexuel auraient été déposées à la CNESST contre 19 plaintes pour discrimination basée sur le sexe au travail à la CDPDJ.

De ce fait, les dispositions de la LNT en ce qui a trait au harcèlement au travail, ainsi que le traitement des plaintes par la CNESST à ce sujet est particulièrement important. Des cas concrets fournis par la clientèle du Groupe d'aide seront donc présentés au fil du mémoire pour appuyer les recommandations formulées, et ce, dans le but d'illustrer la réalité des personnes ayant vécu du harcèlement au travail.

LE PROJET DE LOI NO 176

Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail

(ci-après « le projet de loi no 176 »)

1. L'article 30 du projet de loi no 176

Précision entourant la définition du harcèlement

L'article 30 du projet de loi no 176 modifie l'article 81.18 de la LNT en y ajoutant, à la suite de la définition du harcèlement psychologique : « 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. »

Depuis l'entrée en vigueur à la LNT en 2004 des dispositions entourant le harcèlement psychologique au travail, il est reconnu que le harcèlement sexuel, même s'il n'est pas explicitement défini dans la loi, constitue l'une des multiples formes que peut prendre le harcèlement psychologique (Guillaume St-Hilaire-Gravel c. 9165-8526 Québec inc., [2008] C.R.T., Québec, 0364). À cet effet, nous avons vu qu'actuellement au Québec, la très grande majorité des plaintes concernant des situations de harcèlement sexuel au travail sont traitées sous l'angle du harcèlement psychologique tel que défini par la LNT.

Le projet de loi no 176 vient donc ici clarifier un principe établi depuis près de 14 ans. **Le Groupe d'aide appuie l'initiative du gouvernement du Québec de préciser que la définition du harcèlement psychologique prévue à la LNT inclut la notion de harcèlement sexuel, mais recommande qu'une définition claire en soit fournie dans la Loi.**

En effet, bien que le harcèlement sexuel au travail soit prohibé depuis plus de 35 ans au Québec et malgré le fait que la population est de plus en plus sensibilisée sur la question, nous constatons qu'encore trop de personnes ne savent pas reconnaître cette forme de violence. À titre d'exemple, une salariée nous partageait récemment avoir été congédiée après avoir refusé des propositions de nature sexuelle de son patron. Cette salariée considérait avoir été congédiée sans cause juste et suffisante, mais ne considérait pas avoir subi du harcèlement puisqu'en aucun cas son patron ne l'avait « touchée ».

Chaque année, le département de l'éducation du Groupe d'aide offre différentes formes de session de sensibilisation et de formation, que ce soit pour les gestionnaires, les employés ou pour les personnes accusées de harcèlement au travail. Plusieurs idées fausses sont toujours très présentes dans la croyance

populaire, telles que le harcèlement sexuel est difficile à distinguer du flirt amical ou que la personne harcelée a encouragé le harcèlement d'une certaine façon. Cela constitue un frein majeur à la dénonciation de ces situations, ainsi qu'au traitement adéquat des plaintes. L'expérience du Groupe d'aide dans l'accompagnement des victimes de harcèlement sexuel au travail nous enseigne par ailleurs que ces situations sont encore aujourd'hui taboues. Dans un sondage publié en 2014, l'Angus Reid Institute soulevait les raisons pour lesquelles 80% des personnes ayant répondu au sondage et qui ont dit avoir vécu du harcèlement sexuel au travail n'ont pas dénoncé la situation. Entre autres, 21% ne croyaient pas que l'employeur réagirait convenablement, 16% n'étaient pas certaines qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, 12% avaient peur de nuire à leur carrière professionnelle et 10% croyaient qu'elles ne seraient pas crues (Angus Reid Institute, 2014). En ce sens, une recherche réalisée par le Groupe d'aide en 2017 soulève que plus de la moitié des participantes (62%) étaient réticentes à dénoncer la situation, car elles avaient peur de subir des représailles ou de ne pas être crues :

« J'ai toujours considéré mon emploi et j'ai fermé les yeux très longtemps, chose que j'aurais jamais dû faire. Je ne voulais pas perdre mon travail. [...] J'étais très gênée, j'ai eu peur que l'atmosphère, que la chimie change puis qu'il trouve un prétexte pour me renvoyer ou pour me diminuer ou quoi que ce soit. » (Catherine, participante à la recherche) (GAIHST, 2017).

Une définition claire et universelle du harcèlement sexuel au travail gagnerait à être connue à travers les compagnies, les organismes et les instances de plaintes afin que ces situations puissent être reconnues et traitées efficacement. Des gestionnaires qui se sentent davantage à l'aise de parler de harcèlement sexuel au travail instaureront un climat de confiance, ce qui encouragera les employés à parler de situations délicates avant que celles-ci ne s'enveniment. De plus, l'ajout d'une telle définition à la loi aurait comme effet d'inciter les employeurs à définir le harcèlement sexuel dans leur politique interne, ce qui sensibiliserait davantage les personnes sur ce que constitue véritablement cette forme de discrimination et d'abus de pouvoir.

Pour ce faire, il serait pertinent de travailler à partir d'une définition déjà connue, comme celle adoptée par la CDPDJ depuis 1987 :

Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique et psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi (Commission des droits de la personne du Québec, 1987).

Drapeau (1991) explique que par l'utilisation de termes ouverts, cette définition est extensive et tient compte du fait que le harcèlement peut prendre des formes subtiles qui sans être « de nature sexuelle » peuvent selon les circonstances être

interprétées comme ayant une « connotation sexuelle ». Il souligne également que l'expression « de nature à » suggère qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que surviennent des conséquences pour conclure qu'il s'agit de harcèlement. Cet élément est important à considérer dans l'élaboration d'une définition légale propre au harcèlement sexuel puisqu'à l'inverse, la définition du harcèlement psychologique tel que formulée dans la LNT requiert nécessairement les critères d'atteinte à la dignité ou à l'intégrité et le milieu de travail devenu néfaste :

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. 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 (Loi sur les normes du travail, article 81.18, 2002).

D'ailleurs, selon l'étude de Tanguay (2011), lorsque les plaintes pour harcèlement sexuel étaient traitées en vertu de la Charte (donc avant 2004), les décideurs appréciaient « de manière large et souple la notion d'effets défavorables » et reconnaissaient que « toute situation de harcèlement porte atteinte à la dignité de la victime, sans qu'il soit nécessaire de le démontrer de manière particulière. » À l'inverse, Tanguay constate que depuis que les plaintes pour harcèlement au travail sont traitées en vertu de la LNT (donc depuis 2004), les tribunaux ont tendance à analyser de manière mécanique et systématique chacune des conséquences énumérées dans la définition du harcèlement psychologique et elle conclut qu'il s'agit là d'un élément pouvant avoir « pour effet d'alourdir le fardeau de la preuve qui repose sur la victime ».

La CDPDJ reconnaît également qu'un seul acte puisse en soit constituer du harcèlement sexuel s'il est de nature à engendrer un effet nocif continu sur la victime même si cela n'est pas spécifié dans la Charte (Commission des droits de la personne du Québec, 1987). Il est donc important que cette précision fasse aussi partie intégrante de la définition du harcèlement sexuel, comme c'est déjà le cas dans la LNT pour le harcèlement psychologique.

De ce fait, le Groupe d'aide recommande qu'une définition claire et complète du harcèlement sexuel soit fournie dans la LNT, ce qui permettrait aux personnes de comprendre directement qu'il est possible de déposer une plainte pour harcèlement sexuel à la CNESST. Cette définition pourrait être basée sur celle de la CDPDJ et ainsi favoriser une cohérence de la compréhension et du traitement de ce phénomène.

Dans un autre ordre d'idée, mais dans la même lancée que l'initiative du gouvernement du Québec de venir préciser le harcèlement sexuel au travail dans la LNT, **le Groupe d'aide tient à souligner la nécessité de clarifier les différents processus légaux pouvant être entrepris dans les cas de harcèlement sexuel au travail.**

Nous constatons dans nos interventions de tous les jours que les victimes de harcèlement sexuel au travail éprouvent généralement une confusion face à la complexité des recours légaux. Les personnes qui cognent à la porte du Groupe d'aide ne savent pas vers où se diriger et, seules face au système légal, elles peuvent facilement être découragées.

Selon les particularités de la situation vécue et le type d'emploi exercé, différentes démarches légales peuvent être entreprises par une personne qui subit du harcèlement sexuel dans une entreprise de juridiction provinciale. Une personne non syndiquée peut adresser une plainte à la CDPDJ pour harcèlement discriminatoire. Si cette personne a le statut de salarié au sens de la Loi sur les normes du travail, elle peut aussi adresser une plainte à la division des normes du travail de la CNESST pour harcèlement psychologique. Dans le cas où le harcèlement sexuel au travail a causé une lésion professionnelle, la personne peut soumettre une réclamation à la division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST, tout en portant plainte pour harcèlement psychologique à la division des normes du travail. Cependant, suite à l'arrêt Béliveau St-Jacques de la Cour suprême du Canada en 1996, une personne entreprenant des démarches à la division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST en raison de sa lésion professionnelle ne pourra pas faire valoir ses droits à la CDPDJ pour le harcèlement discriminatoire subi (Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc., [1996] 2 S.C.R. 345). Une personne syndiquée victime d'une lésion professionnelle causée par le harcèlement sexuel au travail peut faire une démarche de réclamation auprès de la division de la santé et de la sécurité du travail, mais elle ne peut pas adresser de plainte à la CDPDJ ni à la division des normes du travail de la CNESST puisqu'elle doit, pour faire valoir son droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, utiliser le recours prévu à sa convention collective. En bref, les règles et principes applicables à ces multiples recours diffèrent d'un processus à l'autre et n'apparaissent pas toujours comme étant cohérents ou logiques.

La création de la CNESST en 2016, qui abrite sous le même chapeau les organismes que nous appelions anciennement la « Commission des normes du travail » et la « Commission de la santé et de la sécurité du travail » a créé en soit son lot de confusion. Même si elles portent aujourd'hui le même nom, ce sont des instances distinctes tant au point de vue de leur fonctionnement que de leur finalité. Par

contre, ayant la même appellation, le même site internet et les mêmes coordonnées, beaucoup de notre clientèle confondent ces deux divisions de la CNESST. De plus, lorsqu'une personne a une plainte à la division des normes du travail de la CNESST et une demande d'indemnisation à la division de la santé et de la sécurité du travail du même organisme, les communications qu'elle reçoit de ces deux divisions peuvent être difficiles à distinguer. Sur ces lettres, il y a en entête le logo de la CNESST sans mention de la division, ainsi que le nom complet de la CNESST, ou seulement le logo, toujours sans mention de la division, en bas de page. Dans cette situation, le seul moyen pour la victime de reconnaître la division de la CNESST avec laquelle elle traite est de vérifier le numéro de dossier où le nom de la division sera mentionné. Cependant, cette information se trouve au milieu du document. Il est ainsi difficile de différencier les correspondances des divers agents.

Par exemple, nous avons été confrontés à plusieurs reprises depuis 2016 à des cas de personnes ayant soumis des informations et/ou des documents à la division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST, pensant malencontreusement qu'il s'agissait de la division des normes du travail. Ce type d'erreur peut affecter le traitement d'un dossier entre autres puisque la division des normes du travail préserve le caractère confidentiel des documents fournis à l'appui d'une plainte tandis que la division de la santé et de la sécurité du travail donne à l'employeur accès aux documents qui concernent la réclamation du travailleur.

Un autre cas récemment porté à notre connaissance illustre bien la confusion entre ces deux divisions. Une travailleuse a soumis une réclamation à la division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST pour une lésion professionnelle découlant du harcèlement sexuel qu'elle a subi au travail et croyait par le fait même se prévaloir du recours pour harcèlement prévu à la division des normes du travail de la CNESST. Or, ces deux démarches sont distinctes et ne découlent pas des mêmes lois. C'est quelque temps plus tard, lorsque cette travailleuse a voulu faire un suivi de sa plainte, que son agente a dû clarifier auprès d'elle que seul l'aspect « santé et sécurité » de son dossier était pris en charge par la CNESST et que son dossier en est un de réclamation et non de plainte. Lorsque la travailleuse a reçu cette information, il était trop tard pour adresser une plainte pour harcèlement à la division des normes du travail de la CNESST, alors qu'au moment où elle a entamé une réclamation à la CNESST, elle était dans les délais requis pour effectuer une telle démarche. Inutile d'expliquer que ce type d'erreur peut avoir une incidence directe sur la protection des droits d'une travailleuse victime de harcèlement sexuel au travail.

Une autre difficulté causant de la confusion chez les victimes est le manque d'information fournie par les agents de la CNESST, et ce, tous départements confondus. Dans la recherche scientifique publiée par le GAIHST (2017), les

participantes ont soulevé très clairement le manque d'information donné par les agents d'accueil des deux divisions de la CNESST et des médiateurs de la division des normes du travail. Pour donner un exemple concret tiré de cette recherche, Gabriela raconte comment elle a été préparée pour la médiation par le médiateur:

« Quand j'ai appelé aux normes [...] je leur ai demandé, j'ai dit : « Mais où je peux avoir de l'aide? » J'ai dit : « Je comprends les médiations, je me retrouve face à mon employeur et tout ça. » Mais j'ai dit : « Qu'est-ce que ça va m'apporter? J'ai été mise à la porte. » Et eux me disaient : « En médiation tu peux demander tout ce que tu veux. » J'ai dit : « Tout ce que je veux c'est large. » J'ai dit : « C'est très large, alors jusqu'où je peux demander? » [Le médiateur] dit : « Ça c'est une autre histoire là. » » (GAIHST, 2017)

En ce sens, le Groupe d'aide recommande d'effectuer des changements significatifs dans le but d'éliminer la confusion qui entoure les personnes utilisant les services de la CNESST:

- **En formant leurs employés à bien expliquer la différence entre les deux divisions, ainsi que les différents recours s'offrant aux victimes de harcèlement au travail;**
- **En s'assurant que les informations nécessaires au bon déroulement des démarches entamées soient transmises, et ce, à tous les niveaux, que ce soit à l'accueil, à la médiation ou à l'enquête;**
- **En s'assurant que les agents s'abstiennent de se prononcer sur la légitimité des dossiers et qu'ils ne dissuadent pas les salariés de déposer des plaintes ou de faire une réclamation;**
- **En retravaillant les modèles de lettres pour que celles-ci soient compréhensibles pour tous, donc que les deux divisions soient clairement identifiées.**

Le Groupe d'aide a aussi remarqué chez certains avocats de la CNESST un manque de connaissance de la jurisprudence en lien avec le harcèlement sexuel. Entre autres, certains ne prennent pas en compte la jurisprudence du Tribunal des droits de la personne, tel que la possibilité d'avoir des témoins d'actes similaires dans les dossiers de harcèlement sexuel au travail. Par exemple, lors d'une rencontre de préparation à l'audience au Tribunal administratif du travail, nous avons dû faire valoir ce point à une avocate de la CNESST qui ne croyait pas que cela était pertinent et qui ne voulait pas prendre en compte la liste de témoins d'actes similaires recueillies par la victime et le GAIHST.

D'autres exemples provenant de l'expérience du Groupe d'aide démontrent un besoin de formation pour tous les employés de la CNESST. Premièrement, il y a le cas d'une dame qui avait à la fois un dossier de plainte à la CNESST et un dossier de plainte à la CDPDJ puisque le harcèlement qu'elle avait vécu au travail comportait un aspect discriminatoire. Lors des discussions avec la médiatrice de la CNESST, le

GAIHST a dû lui expliquer ce qu'est la CDPDJ, car elle ne connaissait aucunement cette instance. Deuxièmement, le cas d'une dame qui, lors de la médiation, a raconté un évènement lors duquel son employeur lui avait montré une photo de son entrejambe en érection. Concernant cet évènement, le médiateur a tout simplement dit : « on ne sait pas, peut-être que l'employeur pensait à Angelina Jolie lorsqu'il a pris cette photo », comme si cela justifiait un tel geste de la part d'un employeur. Troisièmement, le cas d'une dame qui a subi des attouchements sexuels de son patron dès ses premières journées de travail. Suite à la réception de la plainte, l'agente de la CNESST à la recevabilité nous a expliqué que la plainte n'était pas recevable car il y « avait lieu de se questionner sur la décision de cette dame de travailler pour cet employeur étant donné qu'il avait déjà eu un geste déplacé à son égard avant qu'elle n'entre officiellement en poste », sous-entendant que la dame aurait dû savoir à quoi s'attendre.

Ainsi, le Groupe d'aide recommande que tous les employés des deux divisions et de tous les paliers de la CNESST ayant à travailler avec des victimes de harcèlement au travail soient sensibilisés et formés sur les questions entourant les trois formes de harcèlement au travail (psychologique, sexuel et discriminatoire).

En plus de la confusion créée par la diversité des recours en lien avec le harcèlement au travail, les délais à respecter pour adresser une plainte ou une réclamation diffèrent largement d'une instance à l'autre, ce qui ajoute à la complexité des recours. **Le Groupe d'aide est d'avis que les délais légaux imposés aux victimes de harcèlement au travail devraient être uniformisés pour les deux divisions de la CNESST (normes du travail et santé et sécurité du travail).**

En fait, le dépôt d'une plainte pour harcèlement au travail à la division des normes du travail de la CNESST doit se faire dans un délai de quatre-vingt-dix jours (3 mois) suivants la dernière manifestation de harcèlement, alors qu'une réclamation pour un arrêt de travail causé par le harcèlement sexuel doit être soumise à la division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST dans les six mois suivants la survenance de la lésion professionnelle. Enfin, pour tenter un recours pour harcèlement sexuel à la CDPDJ, le délai est de deux ans suivant les faits. Ces nombreux délais sont très mélangeant.

Au Groupe d'aide, nous constatons que le délai prévu à la LNT pour adresser une plainte de harcèlement au travail est trop court, notamment pour une victime dont la santé est affectée par les évènements subis au travail et pour qui la priorité sera de se remettre sur pied en mobilisant les ressources médicales et/ou psychologiques nécessaires. Pour une meilleure protection des droits en matière de harcèlement au travail, le délai imposé par la LNT devrait être plus long et tenir compte des

conséquences que le harcèlement peut avoir sur la santé d'une victime et du temps requis pour s'en remettre. En fait, nous relevons que cet état de fait engendre plusieurs problèmes dans le traitement des dossiers de harcèlement au travail. Comme le souligne Nadeau (2014), du « point de vue de la victime, les conséquences d'une situation de harcèlement psychologique sont dévastatrices. Ce qu'elles ont vécu les rend vulnérables et plusieurs d'entre elles n'osent pas porter plainte. Les cas judiciairisés ne sont que la pointe de l'iceberg, puisque certaines personnes préfèrent quitter leur emploi plutôt que d'avoir à affronter le stress lié à un procès (...) Si la situation qu'elles ont vécue n'a pas suffi à les rendre malades, le processus judiciaire s'en chargera peut-être... ». Les victimes de harcèlement au travail peuvent en effet être très affectées par les événements vécus et développer plusieurs symptômes de dépression ou un diagnostic médical en ce sens, tel qu'illustré dans la recherche Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non syndiquées (GAIHST, 2017). Voici un exemple de l'état psychologique d'une participante de cette recherche suite au harcèlement :

« J'ai dormi, j'étais incapable de rester debout, j'étais épuisée moralement et physiquement. Juste me faire à déjeuner, me servir un bol de céréales, ça prenait tout mon petit change, j'étais vidée, vidée, vidée, vidée » (Gabriella, participante à la recherche) (GAIHST, 2017).

Il appert important que les victimes aient le temps de retrouver leurs moyens avant d'entreprendre des démarches juridiques. En ce sens, les études rapportent qu'un épisode de dépression durera en moyenne 6 mois avant une rémission (Mueller, Leon, Keller et al., 1999).

Par conséquent, le Groupe d'aide propose d'uniformiser les différents processus légaux pouvant être entrepris à la CNESST dans les cas de harcèlement au travail, entre autres, en ayant un délai minimum de 6 mois pour entreprendre les démarches aux deux divisions de cet organisme (plainte pour harcèlement psychologique et demande d'indemnisation santé et sécurité du travail).

Pour continuer, à travers ce processus, la victime aura à prendre des décisions cruciales qui auront un impact direct sur l'issue des procédures entreprises ainsi que sur sa situation professionnelle et personnelle. Les organismes qui reçoivent les plaintes (en l'occurrence la CNESST et la CDPDJ) n'offrent pas d'avis ou de conseils juridiques aux personnes ayant vécu du harcèlement au travail, ni au moment du dépôt de la plainte, ni avant une éventuelle médiation. Les employeurs ont souvent plus de ressources que leurs employés et lorsqu'ils sont visés par une plainte pour harcèlement, ils peuvent faire appel à leurs conseillers juridiques ou à leurs conseillers en ressources humaines pour les accompagner et les représenter dans les procédures légales. Les salariés, quant à eux, se sentent souvent seuls et démunis

face aux démarches juridiques entreprises. Le Groupe d'aide offre de l'information aux victimes de harcèlement au travail ainsi qu'une aide technique dans toutes les étapes de leur dossier. Malgré cela, le GAIHST remarque que ces personnes se demandent si les événements qu'elles ont vécus remplissent **tous les critères de la LNT** et elles ont besoin d'être informées et outillées afin de pouvoir faire des choix éclairés, et ce, avant d'entreprendre des démarches juridiques pouvant durer plusieurs mois à plusieurs années. Récemment, le Gouvernement du Québec a octroyé 360 000\$ à l'Union des artistes (UDA) pour venir en aide à leurs membres victimes d'inconduites sexuelles. Pour atteindre cet objectif, l'UDA a mandaté Juripop pour qu'une avocate écoute les victimes et qu'elle les **conseille** pour la suite des démarches (Fragasso-Marquis, 2018). Le GAIHST, en concert avec le Front de défense des non-syndiqués, croit que **tous les** salariés entreprenant des démarches juridiques devraient avoir accès à un tel service (Front de défense des non-syndiqués, 2017).

Donc, le Groupe d'aide recommande que les victimes de harcèlement au travail qui sont non syndiquées et qui entament des démarches de plainte puissent obtenir un avis juridique gratuit auprès d'un conseiller juridique de leur choix, et ce, dès que la plainte est jugée recevable. Les coûts pourraient être assumés par Les Centres communautaires juridiques (l'aide juridique) ou la CNESST.

En ce qui concerne les différences entre la CDPDJ et la CNESST division normes du travail, il semble rester un dernier sujet important pour les victimes de harcèlement sexuel. À la CDPDJ, il est possible que la victime puisse mettre en cause, en plus de l'employeur, la personne ayant commis les gestes de harcèlement, alors que cela n'est pas possible à la CNESST. De l'expérience du Groupe d'aide, plusieurs victimes préféreraient porter plainte directement contre le harceleur ou au moins avoir le choix de le faire. La victime peut ne pas vouloir poursuivre l'employeur pour diverses raisons, telles que de préserver son lien d'emploi, ne pas créer une tension avec l'employeur ou parce que l'employeur a réellement tenté de faire cesser le harcèlement, mais que cela n'a pas été suffisant pour corriger le comportement du harceleur.

En ce sens, le Groupe d'aide suggère d'ajouter à la LNT la possibilité de pouvoir porter plainte directement contre la personne ayant fait les gestes de harcèlement.

2. L'article 31 du projet de loi no 176

L'ajout de l'obligation d'avoir une politique contre le harcèlement pour les employeurs

Rappelons qu'en vertu de la LNT, l'employeur doit prendre « les moyens raisonnables » pour prévenir le harcèlement et pour le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance. Avant d'envisager un recours à l'externe comme à la CNESST ou à la CDPDJ, une employée victime de harcèlement sexuel au travail doit donc généralement s'adresser en premier lieu à son employeur en espérant que celui-ci prenne des mesures qui permettront de résoudre la situation et ainsi d'éviter les démarches juridiques.

Un des mandats du Groupe d'aide est de favoriser l'éducation et la prévention auprès des travailleurs et des dirigeants d'entreprises. Nos sessions de sensibilisation visent à démystifier les notions de harcèlement sexuel et psychologique au travail afin que les participant(e)s puissent reconnaître ces situations et y réagir adéquatement. Nos formations quant à elles s'adressent plus particulièrement aux gestionnaires et l'objectif est de les outiller pour qu'ils soient en mesure de développer de bonnes pratiques en matière de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes au sein de l'entreprise. Cela peut comprendre la détermination des éléments essentiels d'une politique, les notions de base et principes directeurs pour le traitement d'une plainte, les différentes façons de procéder lors d'une enquête, comment accueillir une personne qui dévoile une situation de harcèlement, etc. Les formations sont réalisées sur mesure et adaptées aux besoins des compagnies qui en font la demande.

L'article 31 du projet de loi no 176 modifie l'article 81.19 de la LNT en venant préciser un « moyen raisonnable » que doit prendre l'employeur, soit « adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. » Il s'agit là d'un premier moyen concret pour prévenir et contrer ces situations. **Le Groupe d'aide appuie la proposition du gouvernement du Québec à l'effet d'obliger les employeurs à se doter d'une politique contre le harcèlement.**

Ce changement est en harmonie avec l'objectif du gouvernement de s'assurer que les milieux de travail du Québec soient sains et exempts de harcèlement. Cette nouvelle obligation aidera davantage d'employeurs à prévenir des situations de harcèlement au travail en les outillant à mieux faire face à ce type de problème. Pour qu'une politique interne ait le but escompté, le GAIHST (2004) souligne qu'elle doit respecter certaines normes, être adaptée aux particularités de chaque milieu professionnel et être régulièrement et largement diffusée à tous les niveaux

hiérarchiques d'une entreprise. Une politique complète, claire et accessible permet entre autres aux employeurs d'agir en amont, de repérer plus efficacement toute potentielle situation de harcèlement, d'intervenir rapidement, d'éviter qu'une situation ne dégénère et de dissuader des employés de commettre des actes de harcèlement. En plus de minimiser les conséquences néfastes du harcèlement sexuel, une plainte réglée rapidement par un employeur permet d'éviter des démarches juridiques longues et dont les issues sont incertaines, tant pour la victime que pour l'entreprise.

Cependant, le simple fait d'adopter une politique ne garantit pas l'absence de harcèlement, ni que l'employeur interviendra de manière à résoudre le problème. Au Groupe d'aide, nous accompagnons chaque année plusieurs travailleuses pour qui la situation n'a pu être réglée par l'employeur, malgré la présence d'une politique dans le milieu de travail. À cet effet, dans la recherche que nous avons réalisée, quatre des treize travailleuses ayant entrepris des démarches légales à la CNESST rapportent que leur milieu de travail était doté d'une politique contre le harcèlement, mais que leurs employeurs n'ont pas pris la situation au sérieux, même qu'un de ces employeurs a congédié la victime directement suite à la dénonciation (GAIHST, 2017).

De ce fait, parallèlement à la mise en place de politiques internes visant à contrer le harcèlement au travail, les employeurs ont besoin d'outils concrets afin de favoriser une meilleure résolution de ces situations dans les milieux de travail, d'où l'importance de prévoir de la formation pour les entreprises. Une politique interne perd toute sa pertinence et son utilité si les personnes appelées à l'appliquer ou à s'y référer ne sont pas formées à cet effet. Cette formation est nécessaire pour instaurer les mécanismes de traitement des plaintes ainsi que pour outiller les gestionnaires au niveau de l'application de la politique et des pratiques d'intervention efficaces en matière de harcèlement. La direction et les cadres des entreprises doivent prendre au sérieux l'enjeu du harcèlement, adhérer aux valeurs et principes de leur politique interne et prioriser la prévention afin de créer un climat de confiance pour les employés. Complémentaires à l'adoption d'une politique interne, la formation et la sensibilisation devraient être continues et offertes à tous les niveaux de l'entreprise. Les partenaires du milieu communautaire peuvent être utiles en ce sens en partageant leur expertise. Suite à des formations données par le GAIHST, plusieurs gestionnaires d'entreprises nous contactent pour nous remercier et ils mentionnent qu'ils comprennent mieux le sujet, ainsi que leurs obligations et comment gérer des situations de harcèlement qui seraient portées à leur attention. Il ressort également de ces formations que les employeurs ne savent pas ce que doit contenir une politique et comment la mettre en place. Similairement, dans un communiqué publié en octobre 2017, l'Ordre des conseillers en ressources humaines

agréés du Québec recommandait qu'une sensibilisation systématique des employés et des gestionnaires soit faite sur les questions de harcèlement sexuel au travail (La rédaction, 2017).

Dans un autre ordre d'idée, mais en adéquation avec le changement proposé à l'article 31 du projet de loi no 176, les travailleuses et les travailleurs devraient pouvoir adresser une plainte à la CNESST sur le seul fait que l'employeur ne remplit pas son obligation d'avoir une politique contre le harcèlement. Des pénalités importantes devraient être imposées en cas de manquement ou de représailles à l'égard d'une personne salariée ayant exercé un droit. Celles-ci pourraient prendre la forme d'amendes exemplaires et les sommes pourraient être remises aux organismes sans but lucratif qui viennent en aide aux travailleuses et travailleurs non syndiqués dans leurs démarches auprès de la CNESST (GAIHST, 2017).

En ce sens, le Groupe d'aide appuie la proposition du ministère du travail à l'effet d'obliger les employeurs à se doter d'une politique contre le harcèlement, mais ajoute qu'il est primordial de bien outiller et former les divers acteurs au sein des entreprises. De plus, les salariés devraient pouvoir porter une plainte anonyme à la CNESST sur le seul fait qu'un employeur n'a pas une politique contre le harcèlement ou qu'il ne la respecte pas. Les amendes de ces plaintes devraient être suffisamment élevées pour dissuader les employeurs à contrevenir à la LNT et ces montants devraient être versés aux organismes sans but lucratif aidant les travailleurs non syndiqués dans leurs démarches à la CNESST.

3. L'article 37 du projet de loi no 176 Le rôle de la CDPDJ

L'article 37 du projet de loi no 176 modifie l'article 123.6 de la LNT qui prévoit qu'un salarié victime de harcèlement psychologique peut adresser une plainte à la CNESST, en y ajoutant que « 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. »

Le Groupe d'aide s'interroge sur les finalités de cette nouvelle proposition d'ajout à la LNT. **Quel sera le mandat de la CDPDJ une fois qu'elle sera avisée du dépôt d'une plainte pour harcèlement sexuel au travail? Qu'en est-il des plaintes pour harcèlement adressées à la CNESST et qui concernent les autres motifs de discrimination interdite en vertu de la Charte? Quel serait le but d'informer la CDPDJ de ces plaintes?**

Depuis 2004, une victime de harcèlement sexuel au travail peut, selon les circonstances, exercer un recours à la CNESST et/ou à la CDPDJ. Dans les faits, il ressort de l'expérience du Groupe d'aide dans l'accompagnement des victimes que lorsqu'une personne adresse une plainte à ces deux instances, la CDPDJ ferme le dossier en cours de route étant donné l'avancement plus rapide des étapes de traitement de la plainte à la CNESST. Dans son mémoire, Tanguay (2011) estimait qu'en 2011 les délais moyens de fermeture des dossiers sans intervention juridique aux normes du travail étaient de 74 jours, alors que les délais moyens étaient de 504 jours à la CDPDJ. En 2016, les rapports annuels de gestion de ces organismes permettent de voir le maintien de cette différence de vitesse de traitement : les délais à la CNESST étaient de 52.6 jours sans interventions juridiques, tandis qu'à la CDPDJ, les délais pour ce même type d'intervention étaient de 493 jours (CNESST, 2017; CDPDJ, 2017). Il est à noter qu'il est difficile de comparer les délais de ces organismes en ce qui a trait aux délais de traitement des dossiers ayant eu une intervention juridique. En effet, la CDPDJ inclut dans ces délais les dossiers ayant été envoyés à la Direction du Contentieux, un département interne de la CDPDJ, pour évaluation supplémentaire sans compter les délais pour aller en audience au Tribunal des droits de la personne, alors que la CNESST prend en compte les dossiers ayant été au Tribunal administratif du travail, donc jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un juge. Ainsi, à première vue, **il peut ressortir faussement que la CDPDJ traiterait plus rapidement les dossiers** que la CNESST (554 jours VS 648.6 jours), alors qu'il reste encore de longs délais non pris en compte dans le calcul fait par la CDPDJ (CNESST, 2017; CDPDJ, 2017). En ce qui a trait au harcèlement au travail, le Groupe d'aide est d'avis que la rapidité du traitement des plaintes est primordiale

pour le maintien en emploi, ainsi que pour la recherche d'un nouvel emploi, le cas échéant.

De ce fait, lorsqu'il s'agit de l'utilisation des recours à la CNESST ou à la CDPDJ, nous croyons qu'il est important pour les victimes de pouvoir choisir entre les deux recours. Par contre, nous croyons en l'utilisation du recours le plus court pour favoriser un traitement qui convient davantage à la situation particulière des victimes de harcèlement au travail. Nous tenons aussi à soulever que les remèdes rendus par le Tribunal administratif du travail et ceux rendus par le Tribunal des droits de la personne sont très similaires, tel que soulevé par Tanguay (2011). Par conséquent, selon le Groupe d'aide, l'utilisation de la CNESST au lieu de la CDPDJ dans les dossiers de harcèlement sexuel est liée au traitement plus rapide des plaintes à la CNESST et du fait que la CDPDJ conseille aux personnes, lorsqu'elles déposent une plainte, d'utiliser les services de la CNESST, car le traitement de la plainte y sera plus rapide.

De plus, l'article 37 du projet de loi no 176 soulève un enjeu important selon le Groupe d'aide, c'est-à-dire les statistiques et les informations disponibles en ce qui a trait au harcèlement sexuel au Québec, et ce, dans une optique de compréhension de ce phénomène et de prévention. En effet, les données recensées par la CDPDJ et la CNESST concernant le harcèlement sexuel sont largement incomplètes.

La CDPDJ publie chaque année un rapport annuel qui fournit des données sur les plaintes reçues pour discrimination selon l'article 10 de la Charte. Ainsi, il est possible de savoir que pour l'année fiscale 2016-2017, 21 plaintes de discrimination au travail basées sur le sexe ont été déposées sur les 423 plaintes de discrimination au travail (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2017). Cependant, aucune information n'est recueillie dans les récents rapports annuels de la CDPDJ sur le nombre de plaintes pour harcèlement au travail basé sur un motif discriminatoire, donc aucune donnée sur les plaintes portant sur du harcèlement sexuel au travail. Aucune statistique concernant la CNESST pour l'année 2017 n'était disponible au moment de la rédaction de ce mémoire.

Malgré l'information portant sur le nombre de plaintes pour discrimination au travail basée sur le sexe à la CDPDJ, le portrait n'est pas représentatif de l'état actuel des choses puisque ces plaintes sont majoritairement traitées par la CNESST. Il est par ailleurs difficile de connaître le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel au travail déposées à la CNESST, car celles-ci sont traitées sous l'angle du harcèlement psychologique. Pour l'instant, les chercheurs ne peuvent qu'extrapoler des données plus récentes qu'en se basant sur les pourcentages obtenus par Belzile et Caron

(2014) dans leur évaluation des 10 premières années du recours pour harcèlement au travail à la division des normes du travail.

De plus, la très grande majorité des plaintes pour harcèlement sexuel au travail se concluent par des ententes hors cour, lesquelles sont de nature confidentielle. Par exemple, 95% des plaintes pour harcèlement psychologique à la CNESST ont été traitées sans intervention juridique pour l'année 2015-2016 (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2016), même proportion que l'année 2014-2015 (Commission des normes du travail, 2015). La jurisprudence en matière de harcèlement sexuel au travail, autant au Tribunal des droits de la personne qu'au Tribunal administratif du travail, ne représente donc qu'une infime proportion des plaintes puisque très peu d'entre elles parviennent jusqu'aux Tribunaux responsables de rendre des décisions en la matière. Cet état de fait ne permet pas à la population québécoise de connaître les tendances entourant les règlements des plaintes pour harcèlement au travail ainsi que les avancements (ou reculs) en la matière. **La CDPDJ et la CNESST devraient publier annuellement et rendre accessible un portrait des ententes conclues en médiation ou en conciliation et il devrait en être de même pour les ententes entérinées par les tribunaux.**

Un portrait quantitatif et qualitatif des plaintes pour harcèlement sexuel au travail fournirait des données qui permettraient de cibler les éléments problématiques. Cela mettrait également en lumière des pistes d'améliorations et de solutions, tant pour les entreprises que pour les instances chargées d'appliquer les lois et de traiter les plaintes. Un observatoire pourrait être créé pour mener à bien ce mandat et pour proposer des changements dans notre système actuel afin d'offrir un mécanisme de résolution du harcèlement au travail qui réponde mieux aux besoins des victimes.

Ainsi, le Groupe d'aide est d'avis qu'un observatoire indépendant devrait être instauré pour recueillir les statistiques de la CNESST et de la CDPDJ liées aux plaintes et demandes d'indemnisation concernant toutes les formes de harcèlement au travail (psychologique, sexuel et discriminatoire). Cet observatoire devrait aussi publier annuellement un rapport détaillé faisant état des plaintes et réclamations pour ce sujet. Il pourrait aussi être responsable de gérer et distribuer les amendes exemplaires aux organismes sans but lucratif.

CONCLUSION

Pour conclure, le Groupe d'aide appuie en partie les ajouts proposés aux articles 30 et 31 du projet de Loi no 176. Toutefois, nous recommandons fortement au ministère du travail d'effectuer des modifications beaucoup plus substantielles à la LNT pour favoriser la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement psychologique au travail, ainsi que d'améliorer les services rendus par la CNESST, notamment en :

- **Incluant la définition de harcèlement sexuel dans la LNT en utilisant la définition fournie par la CDPDJ;**
- **Instaurant un délai minimum de 6 mois pour entreprendre les démarches aux deux divisions de la CNESST;**
- **Fournissant un avis juridique gratuit aux travailleurs non syndiqués dès qu'une plainte est jugée recevable, et ce, auprès d'un conseiller juridique de leur choix;**
- **Formant tous les employés de la CNESST, des agents à l'accueil aux avocats, sur la différence entre les deux divisions, ainsi que les différents recours s'offrant aux victimes de harcèlement sexuel, discriminatoire et psychologique au travail;**
- **Formant et sensibilisant tous les employés des deux divisions et de tous les paliers de la CNESST ayant à travailler avec des victimes de harcèlement au travail sur les questions entourant les trois formes de harcèlement au travail (psychologique, sexuel et discriminatoire);**
- **S'assurant que les informations nécessaires au bon déroulement des démarches entamées soient transmises;**
- **S'assurant que les agents s'abstiennent de se prononcer sur la légitimité des dossiers et qu'ils ne dissuadent pas les salariés de déposer des plaintes ou de faire une réclamation;**
- **Retravaillant les modèles de lettres pour que celles-ci soient compréhensibles pour tous;**
- **Outillant et formant les divers acteurs au sein des entreprises;**
- **Fournissant les outils et lignes directrices pour l'élaboration des politiques des entreprises;**
- **Permettant aux salariés de porter plainte anonymement à la CNESST sur le seul fait qu'un employeur n'a pas une politique contre le harcèlement;**

- **Instaurant des amendes pour les entreprises qui n'adoptent pas une politique contre le harcèlement ou qui ne la respecte pas et que ces montants soient versés aux organismes sans but lucratif aidant les travailleurs non syndiqués dans leurs démarches à la CNESST;**
- **Ajoutant à la LNT la possibilité de pouvoir porter plainte directement contre la personne ayant commis les gestes de harcèlement.**

En ce qui concerne l'article 37 du projet de Loi no 176, le Groupe d'aide se questionne sur le but et l'utilité que la CNESST informe la CDPDJ dès qu'elle reçoit une plainte de harcèlement sexuel. Au lieu de cette disposition, le Groupe d'aide propose :

- **Qu'un observatoire indépendant soit instauré pour recueillir les statistiques de la CNESST et de la CDPDJ;**
- **Que cet observatoire publie annuellement un rapport détaillé faisant état, entre autres, des statistiques reliées aux plaintes et réclamations pour harcèlement au travail, ainsi qu'un portrait qualitatif des règlements hors cours dans les dossiers de harcèlement au travail;**
- **Qu'il soit en charge de gérer et distribuer aux organismes sans but lucratif les amendes exemplaires recueillies dans les plaintes.**

Pour terminer, le Groupe d'aide tient à souligner un point positif résultant de la fusion des organismes formant désormais la CNESST. Depuis le 1er juillet 2017, la division de la santé et sécurité de cet organisme attend la décision d'enquête à la division normes du travail avant de prendre une décision de leur dossier. Grâce à cela, le Groupe d'aide a remarqué que la CNESST division de la santé et de la sécurité du travail accepte davantage de réclamation pour lésion psychologique suite à du harcèlement au travail. Nous tenons à mentionner cette belle évolution. En ce sens, nous sommes positifs face aux changements pouvant survenir des consultations auprès de la Commission de l'économie et du travail dans le cadre de ses consultations particulières sur le projet de loi no 176.

BIBLIOGRAPHIE

- Angus Reid Institute. (2014). Three-in-ten Canadians say they've been sexually harassed at work, but very few have reported this to their employers. Repéré à <http://angusreid.org/wp-content/uploads/2014/12/2014.12.05-Sexual-Harassment-at-work.pdf>
- Angus Reid Institute. (2018). #Metoo: Moment or movement? Repéré à <http://angusreid.org/me-too/>
- Association des professionnels en ressources humaines. (2018). Doing our duty: Preventing sexual harassment in the workplace. Repéré à <https://www.hrpa.ca/Documents/Public/Thought-Leadership/Doing-Our-Duty.PDF>
- Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc., [1996] 2 S.C.R. 345.
- Belzile, C. et Caron, V. (2014). Profil des salariés ayant déposé une plainte pour harcèlement psychologique. Dans Commission des normes du travail, Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014 : de la prévention à la résolution (p. 1-30). Cowansville, Québec : Éditions Yvon Blais.
- Commission des droits de la personne du Québec. (1987). Orientation de la commission des droits de la personne du Québec face au harcèlement en milieu de travail. Cat. 2.120-16.1.1. 9 p.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2016). *Rapport d'activités et de gestion 2015-2016*. Montréal (Québec).
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2017). *Rapport d'activités et de gestion 2016-2017*. Montréal (Québec).
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (N.D.) *Origine de la Charte*. Repéré à <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/vos-droits/Pages/charte-origine.aspx>
- Commission des droits de la personne du Québec c. Habachi, [1992] R.J.Q. 1439 (T.D.P.Q.).
- Commission des normes du travail. (2015). *Rapport annuel de gestion 2014-2015*. Québec (Québec).
- Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail. (2017). *Rapport annuel de gestion 2016*. Québec (Québec).
- Drapeau, Maurice. (1991). *Le harcèlement sexuel au travail*. Cowansville (Québec) : Yvon Blais.

- Fragasso-Marqui, V. (2018). Juripop et l'Union des artistes s'allient pour aider les victimes d'inconduites sexuelles. *Huffingtonpost*. Repéré à https://quebec.huffingtonpost.ca/2018/03/23/juripop-union-artistes-uda-inconduites-sexuelles_a_23393927/
- Front de défense des non-syndiqués. (2017, juin). *Présentation ministère du Travail 6 juin*. Présenté au ministère du Travail, Québec.
- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (2004). *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*. Montréal (Québec) : Les Éditions Transcontinental inc. et Les Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship.
- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (2017). *Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non syndiquées*. Repéré à <https://www.gaihst.qc.ca/nospublications>
- Guillaume St-Hilaire-Gravel c. 9165-8526 Québec inc., [2008] C.R.T., Québec, 0364.
- Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252.
- Juge Dickson, Janzen c. Platy Enterprise Ltd. [1989] 1 R.C.S. 1252.
- La rédaction. (2017). Pour en finir avec le harcèlement sexuel au travail. *Le Conseiller*. Repéré à <http://www.conseiller.ca/pme/nouvelles/pour-en-finir-avec-le-harcelement-sexuel-au-travail-30079>
- Loi sur les normes du travail. (2002). Article 81.18 : Le harcèlement psychologique. Repéré à <http://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/>
- Loi sur les normes du travail. (2002). Article 81.19 : Le harcèlement psychologique. Repéré à <http://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8119/>
- Loi sur les normes du travail. (2002). Article 123.6 : Recours en cas de harcèlement psychologique. Repéré à <https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-en-cas-de-harcelement-psychologique-art-1236-a-12316/1236/index.html>
- Mueller, T.I., Leon, A.C., Keller, M.B., et al. (1999). Recurrence after recovery from major depressive disorder during 15 years of observational follow-up. *Am. J. Psychiatry* (156), p. 1000-1006.

Nadeau, J. (2014). *Le harcèlement psychologique en milieu de travail : l'accès difficile à l'indemnisation*. (M. sc., Université Laval, Québec). Repéré à www.theses.ulaval.ca/2014/30569/30569.pdf

Pineda, Améli. (2017). *#MoiAussi: des centaines de Québécoises dénoncent le harcèlement sexuel*. *Le Devoir*. Repéré à <https://www.ledevoir.com/societe/510510/moiaussi-des-centaines-de-quebecoises-denoncent-le-harcelement-sexuel>

Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor), [1987] 2 R.C.S. 84.

Safran, Claire. (1976). What Men do to Women on the Job: A Shocking Look at Sexual Harassment. *Redbook Magazine*, novembre 1976, p. 149, 217-223.

Tanguay, Valérie. (2011). *Le traitement du harcèlement discriminatoire et du harcèlement psychologique en milieu de travail : continuité ou rupture?* (M. sc., Université de Montréal, Montréal). Repéré à <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/8345>