



HARCÈLEMENT SEXUEL

DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL QUÉBÉCOIS

RECOURS, PRÉVALENCE ET ENJEUX

RÉDACTION

Secteur du travail

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

RÉVISION

Direction générale des communications

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

COLLABORATION

Direction de la recherche

Secteur de la gouvernance et de la performance organisationnelle

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

CONCEPTION ET RÉALISATION INFOGRAPHIQUE

Direction générale des communications

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce document est accessible dans la section consacrée au secteur du travail dans le site Web du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

ISBN : 978-2-550-91540-9 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022
Gouvernement du Québec, 2022



HARCÈLEMENT SEXUEL
DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL QUÉBÉCOIS
RECOURS, PRÉVALENCE ET ENJEUX

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
SOMMAIRE	3
INTRODUCTION	5
SECTION 1 – RECOURS	7
1.1 Plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail	8
1.2 Réclamation à la CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet indemnisation	10
1.3 Plainte à la CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet prévention	10
1.4 Plainte en matière de harcèlement discriminatoire sexuel à la CDPDJ	12
1.5 Recours en vertu du Code civil du Québec	13
1.6. Tableau résumé des recours	15
SECTION 2 – PRÉVALENCE ET CARACTÉRISTIQUES DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL	17
2.1 Revue de littérature sur la prévalence	18
2.2 Sondage effectué par le Ministère.	20
SECTION 3 – ENJEUX CONCERNANT LES RECOURS	23
3.1 Multiplicité et enjeux des recours	24
3.2 Processus de plainte long et complexe	25
3.3 Revendications des groupes d'intérêts.	26
CONCLUSION	27
BIBLIOGRAPHIE	29
ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE	33
ANNEXE 2 : GUIDE DE DISCUSSION	43
ANNEXE 3 : PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES RÉSULTATS DU SONDAGE RÉALISÉ PAR LE MINISTÈRE EN 2019	47

SOMMAIRE

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Ministère) s'est vu confier le mandat de réaliser un portrait du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec et de documenter l'usage des recours existants en la matière.

Un portrait quantitatif et qualitatif sur la prévalence et les caractéristiques du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec, sur l'usage et la pertinence des recours et sur les perceptions à l'égard de cette problématique permettra de mieux agir en matière de prévention et de sensibilisation des employeurs et des travailleurs.

Ce rapport, divisé en trois sections, permettra de mieux cerner les problématiques liées aux recours en matière de harcèlement sexuel au Québec. Par ailleurs, le rapport *Rebâtir la confiance : rapport d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale* (ci-après nommé Rapport d'experts), déposé le 15 décembre 2020, recommandait de mettre sur pied un comité d'experts chargé d'étudier le traitement des agressions et du harcèlement sexuels survenus dans un contexte de travail, y compris la cohérence, la simplicité et l'efficacité des recours disponibles. Ce comité pourra approfondir davantage les enjeux liés aux différents recours existants, tant dans les lois du travail que dans la Charte des droits et libertés de la personne.

La première section du rapport présente les différents recours possibles pour une personne qui subit du harcèlement sexuel et les statistiques afférentes à ces recours. Une personne qui subit du harcèlement, ce qui inclut autant le harcèlement sexuel que psychologique, peut s'adresser à différents organismes en fonction de sa situation juridique, soit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), à son syndicat, à la Commission de la fonction publique ou à la Commission des droits et de la personne et de la jeunesse. Les résultats de la plainte, les délais ainsi que le fardeau de la preuve peuvent différer selon la nature du recours. Chaque organisme publie annuellement des statistiques concernant le nombre de plaintes déposées en matière de harcèlement psychologique et sexuel. Ainsi, en 2019, un peu plus de 4 000 plaintes ou demandes d'intervention ont été adressées à l'un des organismes responsables de traiter les recours. Toutefois, un faible pourcentage des plaintes se conclut par une décision des tribunaux compétents.

La seconde section permet, à l'aide d'une recension des différentes recherches portant sur le harcèlement sexuel en milieu de travail, d'évaluer la prévalence du phénomène au Québec et au Canada et de dégager certains constats. Par exemple, certaines personnes seraient plus sujettes à subir du harcèlement sexuel en milieu de travail, notamment les femmes ainsi que les personnes plus jeunes, célibataires, membres de la communauté LGBTQ+ ou racisées. Un sondage réalisé par le Ministère a permis de dégager des constats similaires. La prévalence du harcèlement sexuel en milieu de travail y serait estimée à 5,3 % (3,9 % pour les hommes et 7 % pour les femmes) au cours des deux années précédant l'enquête. La prévalence diffère toutefois selon les recherches consultées et la période de référence utilisée. D'ailleurs, à la lumière des recherches effectuées, bien que l'on sache que le harcèlement sexuel constitue un problème majeur susceptible de toucher n'importe quel milieu de travail, il est actuellement impossible de connaître avec exactitude l'état de la situation au Québec et au Canada et d'en suivre l'évolution.

Finalement, la troisième section s'attarde à la multiplicité et aux enjeux des recours pour les victimes de harcèlement sexuel au travail. En effet, il existe plusieurs recours, ce qui peut entraîner une certaine confusion et rendre le processus ardu pour les victimes. Une victime pourra exercer un recours auprès de l'instance appropriée selon son statut (salarié, travailleur ou travailleur autonome) et selon les circonstances de l'affaire (lésion professionnelle, harcèlement psychologique ou sexuel, harcèlement discriminatoire, etc.). De plus, le processus de traitement des recours, parfois long, laborieux et bouleversant, peut décourager une victime de poursuivre la démarche.

INTRODUCTION

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Ministère) s'est vu confier le mandat de réaliser un portrait du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec et de documenter l'usage des recours existants en la matière.

Un portrait quantitatif et qualitatif sur la prévalence et les caractéristiques du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec, sur l'usage et la pertinence des recours et sur les perceptions à l'égard de cette problématique permettra de mieux agir en matière de prévention et de sensibilisation des employeurs et des travailleurs¹.

Le présent document se décline en trois sections. La première section regroupe les différents recours² en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail et les statistiques afférentes à ces recours. La deuxième section présente la prévalence du phénomène et différents constats émanant de la littérature et de la recherche menée par le Ministère. Finalement, la troisième section est une brève présentation des critiques concernant les recours.

1. Gouvernement du Québec, 2016.

2. Il est à noter que le recours en vertu du Code criminel n'est pas abordé dans le présent document. Toutefois, selon la gravité des gestes de harcèlement commis, il est possible que ces derniers constituent une infraction en vertu du Code criminel. Dans ce cas, une plainte doit être déposée à la police.



SECTION 1 – RECOURS

La présente section regroupe les recours pertinents en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail et les différentes statistiques afférentes à chacun, soit les recours prévus :

- à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);
- en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1)
- à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12);
- en vertu du Code civil du Québec.

Dans un premier temps, le recours prévu dans la Loi sur les normes du travail (LNT) sera présenté. Ce recours peut être exercé par un salarié non syndiqué par la voie d'une plainte adressée à la CNESST, secteur des normes du travail³. Il peut aussi prendre la forme d'un grief lorsque les conditions de travail sont encadrées par une convention collective. Pour les salariés non syndiqués régis par la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1), la plainte doit être déposée auprès de la Commission de la fonction publique (CFP).

Dans un deuxième temps seront traités les recours prévus en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) qui sont adressés à la CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail, volets indemnisation et prévention.

Finalement, le recours soumis à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne (Charte) et le recours fait en vertu du Code civil du Québec devant les tribunaux de droit commun y seront présentés.

3. Il importe de différencier les secteurs de la CNESST, puisque ceux-ci appliquent des lois différentes qui offrent chacune des recours distincts aux travailleurs.

1.1 Plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail

L'article 81.18 de la LNT définit le harcèlement psychologique comme suit :

« **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. »

C'est depuis 2018 qu'il est précisé expressément que « le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel⁴ ».

La LNT énonce également que toute personne salariée⁵ a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (article 81.19 LNT). Elle précise que l'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour le prévenir et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour le faire cesser. De plus, elle oblige les employeurs à se doter d'une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes.

Dès qu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures appropriées et les sanctions nécessaires pour y mettre fin⁶. Si celui-ci contrevient à son obligation, la personne salariée victime de harcèlement sexuel qui n'est pas régie par une convention collective ou qui n'est pas visée par la Loi sur la fonction publique⁷ peut déposer une plainte à la CNESST (secteur normes du travail) dans un délai de deux ans suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement. Le recours est prévu à l'article 123.6 de la LNT.

Lorsque la CNESST peut donner suite à la plainte après une analyse de recevabilité technique⁸, une médiation volontaire est offerte à l'employeur et à la personne plaignante. Si la médiation est refusée par l'une ou l'autre des parties, ou si aucune entente satisfaisante n'intervient au terme de la médiation, une enquête est menée afin de vérifier le bien-fondé de la plainte. Lorsque l'enquête révèle que les allégations en soutien à la plainte semblent fondées, la CNESST défère la plainte au Tribunal administratif du travail (TAT), où elle représente la personne plaignante sans frais. Cette dernière peut aussi choisir de se faire représenter par un avocat de son choix et d'en assumer les frais.

Si l'enquête révèle que la plainte est non fondée, la personne salariée a le droit de faire une demande de révision à la CNESST dans les 30 jours suivant la réception de la décision (article 107.1 LNT) ou de saisir elle-même le TAT (article 123.9 LNT).

Le TAT doit déterminer si, selon la prépondérance des probabilités et en fonction de la définition prévue dans la loi, la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique ou sexuel et si l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations :

« L'existence d'une conduite vexatoire s'apprécie en fonction du critère de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances que la victime. Dans cette perspective, la perception de celle-ci reste pertinente, mais non déterminante. Il faut également apprécier la situation dans sa globalité et ne pas chercher à qualifier chaque geste pris isolément. »⁹

Si le fardeau de la preuve est satisfait, le TAT peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite (article 123.15 LNT). Ses pouvoirs de réparation sont larges et comprennent, notamment, sa réintégration, le paiement d'une indemnité, la cessation de l'atteinte, l'octroi de dommages moraux et le financement de soutien psychologique.

4. Il est à noter que la jurisprudence avait déjà déterminé que les gestes à caractère sexuel étaient compris dans cette définition. Voir notamment : *Habachi c. C.D.P.Q.*, (1999) R.J.Q. 2522 (C.A.).

5. À noter qu'en vertu de l'article 3 de la LNT, les cadres supérieurs ainsi que les salariés régis par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) sont visés par les dispositions concernant le harcèlement psychologique ou sexuel.

6. Voir notamment : *Carrier c. Mittal Canada inc.*, (2010) R.J.D.T. 153 (C.R.T.); *Cox c. Entreprise Robert Thibert inc.*, D.T.E. 2011T-506 (C.R.T.); *Roc c. Poulbec inc.*, (2007) R.J.D.T. 1533 (C.R.T.); *Quellon c. 130055 Canada inc.*, D.T.E. 2009T-207 (C.R.T.); Révision (CM-2009-1177); *Orica Canada inc. c. Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Orica* (CSN), D.T.E. 2003T-1031 (T.A.).

7. La protection de la LNT s'applique aux personnes salariées au sens de la loi. Ainsi, les travailleurs autonomes en sont exclus. D'autres personnes en sont exclues, notamment les personnes qui travaillent pour des entreprises régies par le Code canadien du travail (LRC 1985, c. L-2). Les personnes syndiquées ou celles non syndiquées qui travaillent pour la fonction publique québécoise sont protégées par les dispositions de la LNT en matière de harcèlement, mais doivent déposer leur recours au forum approprié.

8. Vérification des critères permettant l'exercice du recours. Ex. : personne salariée au sens de la LNT, employeur assujéti à la LNT, respect du délai, plainte fondée sur un motif prévu par la LNT, etc.

9. *Guelmo c. Services alimentaires Monchâteau inc.*, 2018 QCTAT 3444, au paragraphe 12.

Soulignons que les dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique (articles 81.18, 81.19, 127.7, 123.15 et 123.16) sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires (article 81.20 LNT). Elles sont également réputées faire partie des conditions de travail de toute personne salariée nommée en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régie par une convention collective et de celles des membres et dirigeants d'organismes. Pour ces dernières personnes, la plainte doit être adressée à la CFP, laquelle exerce les mêmes pouvoirs que ceux exercés par le TAT, mentionnés au point 1.1 (articles 123.15 et 123.16 LNT).

Une personne salariée syndiquée et visée par une convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. Ainsi, la personne salariée victime de harcèlement psychologique ou sexuel qui possède un droit de grief en vertu de sa convention collective doit procéder selon celle-ci et est alors représentée dans sa démarche par son syndicat. C'est l'association accréditée qui, à la lumière de son enquête, détermine si elle défère le grief en arbitrage¹⁰. Le syndicat a le même fardeau de la preuve devant l'arbitre que la CNESST ou le salarié devant le TAT, soit celui de la prépondérance des probabilités. Saisi d'un grief en matière de harcèlement, l'arbitre exerce les mêmes pouvoirs que ceux exercés par le TAT mentionnés au point 1.1 (articles 123.15 et 123.16 LNT).

1.1.1 Statistiques en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail

1.1.1.1 La CNESST - volet normes du travail

La CNESST publie des données concernant les plaintes en matière de harcèlement psychologique, mais il n'est pas possible d'en dégager des statistiques propres au harcèlement sexuel, car celui-ci est inclus dans le harcèlement psychologique. Le tableau suivant présente un bilan des plaintes traitées.

Tableau 1. Dossiers ouverts à la CNESST, secteur des normes du travail, en ce qui concerne le harcèlement psychologique (incluant le harcèlement sexuel)

	2018	2019
Recours traités ^{11 12}	3 835	4 415
Recours fermés à la suite de la recevabilité	1 940	1 873
Recours déferés au TAT, à la demande du plaignant, sans représentation de la CNESST	34	19
Désistements	644	1 065
Entente en médiation	593	710
Recours déclarés non fondés à la suite de l'enquête	431	514
Recours traités et fermés sans l'intervention des affaires juridiques de la CNESST	3 642	4 181
Recours traités par les affaires juridiques de la CNESST	193	234
1 Désistements	9	23
2 Employeur en faillite ou introuvable	4	4
3 Représentation non complétée par les affaires juridiques	11	22
4 Règlement hors cour	160	178
5 Décision du TAT en faveur de la personne salariée	2	3
6 Décision du TAT en défaveur de la personne salariée	7	4

Sources : Tableaux 7 et 8 des statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2016-2019, CNESST.

Par ailleurs, si l'on compare les données de 2019 à celles de 2006, on observe que le nombre de plaintes reçues à la CNESST (secteur normes du travail) en matière de harcèlement psychologique a doublé, passant de 2 096 plaintes reçues en 2006-2007 (voir le *Rapport annuel de gestion 2006-2007* de la Commission des normes du travail)¹³ à 5 470 plaintes déposées en 2019, dont 4 415 ont été traitées.

10. Le salarié pourrait toutefois déposer une plainte en vertu du Code du travail s'il estime que son association a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou a fait preuve de négligence grave à son endroit [articles 47.2 et 47.3 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27)].

11. Exclut les demandes fermées sans dépôt officiel de plainte.

12. En excluant les demandes non recevables sans écrit et les règlements hâtifs après réception.

13. <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs24092>

1.1.1.2 Les griefs

Les syndicats ne dévoilent pas de statistiques concernant le nombre de griefs déposés en matière de harcèlement. Une recherche auprès du Centre d'accès à l'information juridique avec le terme « harcèlement sexuel » a toutefois permis de repérer 93 sentences arbitrales, qui ont été rendues du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2019.

1.1.1.3. La Commission de la fonction publique

La CFP présente seulement de l'information concernant les plaintes de harcèlement psychologique de façon générale. Il n'est donc pas possible d'obtenir de l'information propre aux plaintes de harcèlement sexuel.

En 2018-2019, 11 plaintes ont été déposées en matière de harcèlement psychologique à la CFP¹⁴ : sept ont été fermées sans décision (en raison d'un désistement ou d'une entente à l'amiable ou après une séance d'échange d'information et une médiation) et quatre ont été fermées par décision. Sur ces quatre plaintes, trois ont été jugées irrecevables (hors délai ou hors de la compétence de la CFP), une a été rejetée et aucune n'a été accueillie.

1.2 Réclamation à la CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet indemnisation

Un travailleur au sens de la LATMP¹⁵ qui a subi du harcèlement sexuel peut déposer une réclamation auprès de la CNESST (volet santé et sécurité du travail – volet indemnisation).

La réclamation peut être acceptée s'il est démontré que le travailleur a subi une lésion professionnelle. Étant liée par le diagnostic de maladie psychologique, la CNESST doit établir une relation entre cette dernière et le travail.

La réclamation doit être déposée dans les six mois après que le diagnostic confirmant la maladie professionnelle du travailleur a été posé. Le travailleur pourrait alors bénéficier du régime d'indemnisation de la CNESST et, notamment, recevoir des indemnités pour la période de son arrêt de travail ainsi que les traitements nécessaires à son rétablissement.

Parallèlement à la réclamation, le travailleur peut déposer un grief ou une plainte au secteur des normes du travail de la CNESST.

Dans ce cas, si l'enquête du secteur des normes du travail de la CNESST conclut que les allégations de harcèlement au sens de la LNT sont fondées, cette conclusion sera prise en compte par l'agent d'indemnisation appelé à se prononcer sur l'admissibilité de la réclamation en vertu de la LATMP.

Par contre, si la plainte est jugée irrecevable par le secteur des normes du travail, s'il y a une entente en médiation (sans désistement de la réclamation) ou si l'enquête ne permet pas de confirmer les allégations, l'agent d'indemnisation aura la responsabilité de rendre sa décision sur l'admissibilité de la réclamation en fonction des faits qui lui sont présentés.

Il est à noter que les syndicats n'ont pas l'obligation de représenter les travailleurs en cas de réclamation pour lésions professionnelles à la CNESST (secteur santé et sécurité du travail).¹⁶

1.3 Plainte à la CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet prévention

En vertu de l'article 51 de la LSST, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé (autant physique que psychologique) et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur, entre autres, en utilisant des méthodes et des techniques visant à déterminer, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur (article 51 [5°] LSST).

14. Commission de la fonction publique, 2019. https://www.cfp.gouv.qc.ca/images/documentation/rapport_annuel/2018-19.pdf.

15. La LATMP définit le *travailleur* à l'article 2, comme suit : « une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion :

1° du travailleur domestique qui doit fournir une prestation de travail d'une durée inférieure à 420 heures sur une période d'un an pour un même particulier, sauf s'il peut justifier de 7 semaines consécutives de travail à raison d'au moins 30 heures par semaine au cours de cette période;

2° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus;

3° du dirigeant d'une personne morale, quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale;

4° de la personne physique lorsqu'elle agit à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire. »

16. Voir notamment : *Pierre Leblanc c. Union des employé-e-s de service, local 800-FTQ et Centre de transition Le Sextant inc.* (2011 QCCRT 0440) et *Brigitte Bariller c. Syndicat des travailleurs et travailleuses du Pavillon St Joseph (CSN) et Pavillon St-Joseph infirmerie des Sœurs de Sainte-Croix* (2016 QCTAT 5509).

Le travailleur¹⁷ a également certaines obligations en matière de santé et de sécurité du travail, notamment celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail (article 49 [3°] LSST). Depuis le 6 octobre 2021, l'employeur a également une obligation de protection à l'égard du travailleur exposé à la violence (psychologique ou physique) à caractère sexuel sur le lieu de travail (article 51 (16°) LSST).

Un inspecteur en santé et sécurité du travail peut intervenir lorsqu'un travailleur fait une plainte à la CNESST (secteur santé et sécurité du travail) parce qu'il estime subir du harcèlement sexuel dans son milieu de travail. L'intervention de l'inspecteur visera alors à évaluer la prise en charge du risque de harcèlement par l'employeur en évaluant les moyens mis en place pour contrer le risque et non les résultats.

L'inspecteur pourrait également intervenir lorsqu'un travailleur exerce son droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger (article 12 LSST).

L'inspecteur a l'obligation de rendre une décision dans le cas d'un droit de refus. Il a aussi le pouvoir d'exiger des correctifs dans toutes ses interventions, aussi bien à la suite d'une plainte que d'un droit de refus. L'employeur qui ne se conforme pas s'expose à des mesures administratives (décision, avis de correction) de la part de l'inspecteur. Il ne s'agit donc pas d'un recours visant à obtenir des mesures de réparation (sur le plan individuel), mais plutôt d'une démarche auprès de la CNESST afin d'obtenir la prise en charge de ce risque par le milieu de travail et la mise en place de mesures de prévention.

En outre, le travailleur qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la LSST peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la CNESST dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint (article 227 LSST).

1.3.1 Statistiques en matière de plaintes concernant le harcèlement sexuel adressées à la CNESST, secteur santé et sécurité du travail

La CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail, publie des statistiques sur le harcèlement sexuel, mais il est difficile de déterminer le nombre de plaintes et de réclamations accueillies par rapport au nombre de plaintes déposées avec les données disponibles.

Aucune donnée n'est disponible sur le nombre de cas d'exercice du droit de refus en lien avec le harcèlement.

	2018	2019
LATMP (demandes de réclamations), dossiers ouverts¹⁸ harcèlement sexuel	40	52
LATMP (demandes de réclamations), lésions acceptées harcèlement sexuel	25	26

Source : Tableau 6 des statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2016-2019, CNESST.

La CNESST (volet santé et sécurité du travail) a fourni, dans le cadre de ce rapport, quelques données supplémentaires. Ainsi, depuis novembre 2020, 50 dossiers en prévention-inspection pour le harcèlement psychologique et sexuel ont été créés. Parmi ceux-ci, 41 découlent de plaintes et aucun n'est lié à l'exercice d'un droit de refus¹⁹.

17. La définition de travailleur de la LSST est très large et inclut des bénévoles et des étudiants. En vertu de l'article 1 de la LSST, il s'agit d'une « personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception :

1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;
2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée. »

18. Totalité des dossiers ouverts, qu'ils soient acceptés, refusés ou en attente d'une décision.

19. Les neuf autres dossiers sont de type « lois et règlements ». Il s'agit soit de demandes d'assistance, soit de droits de refus qui ont bifurqué vers une intervention de l'inspecteur dont les objectifs sont

- d'obtenir que les correctifs aux dangers et les moyens de contrôle pour assurer leur permanence soient mis en place;
- de rendre le milieu sécuritaire par la mise en place des mécanismes de prévention et de participation prévus par la loi.

1.4 Plainte en matière de harcèlement discriminatoire sexuel à la CDPDJ

Le harcèlement sexuel porte atteinte aux droits fondamentaux et est interdit par la Charte des droits et libertés de la personne (Charte). Il est interdit de discriminer une personne pour un motif énuméré à l'article 10 de cette loi, notamment le sexe et l'orientation sexuelle, lorsque cette discrimination a pour effet de détruire ou de compromettre un droit protégé par la Charte, par exemple le droit à la sauvegarde de sa dignité (article 4) ou le droit à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (article 46). L'article 16.1 de la Charte prévoit aussi une interdiction de discrimination plus précise en matière d'emploi. En outre, l'article 10.1 interdit à quiconque de harceler une personne en raison de l'un des motifs visés à l'article 10 :

« **4.** Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

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

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

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

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

Pour conclure à du harcèlement sexuel en vertu de la Charte, il faut qu'il y ait un comportement (paroles, actes ou gestes) à connotation sexuel et non sollicité, qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour la victime.

La définition de harcèlement qui a été intégrée dans la LNT en 2002 s'était inspirée de celle développée par la jurisprudence dans des affaires touchant l'application de la Charte. Cependant, il est à noter que, pour le Tribunal des droits de la personne (TDP), « compte tenu du contexte de [...] subordination, économique ou professionnelle, inhérente au fait d'être un employé, le critère de la répétition a [...] cédé le pas à celui de l'effet défavorable, profond et prolongé ».

Sous réserve de la compétence de l'arbitre de griefs et du TAT, la personne victime de harcèlement sexuel peut déposer une plainte à la CDPDJ²⁰. En effet, l'existence de recours en relations de travail n'écarte pas d'emblée la compétence de la CDPDJ et celle du Tribunal des droits de la personne, laquelle est concurrente en matière de harcèlement discriminatoire avec celle des tribunaux de droit commun.

La CDPDJ, à l'étape de l'évaluation de la plainte, peut refuser ou cesser d'agir pour une personne plaignante, notamment, lorsque celle-ci a exercé personnellement un autre recours pour les mêmes faits (article 77 Charte). En conséquence, si la personne plaignante est représentée par la CNESST au terme d'une enquête qui confirme les allégations de harcèlement à caractère discriminatoire, la CDPDJ peut cesser d'agir et fermer le dossier. La CNESST poursuit, quant à elle, le traitement de la plainte qui, ultimement, sera entendue devant le TAT²¹. Depuis 2018, avec le consentement du salarié, la CNESST (secteur normes du travail) transmet à la CDPDJ toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire (article 123.6, alinéa 2 LNT).

Après l'évaluation de la plainte, la CDPDJ proposera de régler le dossier par médiation ou arbitrage. Si ces options sont refusées ou si la médiation ne fonctionne pas, une enquête sera entamée. Au terme de cette enquête, la CDPDJ pourra soit fermer le dossier faute de preuves (article 78 Charte), soit proposer des mesures de redressement, notamment l'admission de la violation d'un droit, la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte, le paiement d'une indemnité ou de dommages-intérêts punitifs (article 79 Charte), soit représenter le plaignant devant le TDP si les mesures de redressement ne sont pas suivies. La CDPDJ peut néanmoins exercer son pouvoir discrétionnaire de ne pas représenter le plaignant qui devra alors le faire lui-même (article 84 Charte).

Si le plaignant établit, par prépondérance de preuve, qu'il est victime de violation en vertu de la Charte, les réparations possibles au TDP comprennent la cessation des agissements et une réparation financière pour le préjudice subi. Il est à noter que, pour demander l'octroi de dommages punitifs, il doit y avoir une preuve de l'atteinte illicite et intentionnelle de l'harceleur à un droit ou à une liberté reconnue par la Charte.

20. CDPDJ. « Le harcèlement ». Accessible à <https://www.cdpedj.gc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/le-harcelement>.

21. Le TAT pourra trancher sur le caractère discriminatoire des comportements en cause et accorder les mesures de réparation qu'il juge raisonnables (article 123.15 LNT).

1.4.1 Statistiques en matière de harcèlement discriminatoire sexuel à la CDPDJ

Tableau 2. Plaintes reçues à la CDPDJ pour le motif « harcèlement – sexe » dans le secteur du travail²²

	2018-2019	2019-2020*
Dossiers d'enquête ouverts	9	12
Plaintes jugées non recevables	12	4
Total des plaintes déposées	21	16

* Du 1^{er} avril 2019 au 26 février 2020.

1.5 Recours en vertu du Code civil du Québec

En vertu du Code civil du Québec, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité ainsi que la dignité des personnes qu'il emploie (article 2087 C.c.Q.). Cette obligation s'impose à lui à titre de partie au contrat de travail avec la personne salariée.

Sous réserve de la compétence de l'arbitre de griefs ou du TAT, les tribunaux de droit commun conservent une compétence résiduaire pour trancher un recours en responsabilité civile (article 1453 C.c.Q.) entrepris par le salarié contre une personne, par exemple un collègue de travail, lui ayant fait subir du harcèlement psychologique dans son milieu de travail. Le salarié devra alors démontrer, selon la prépondérance des probabilités, la faute et le préjudice subi ainsi que le lien de causalité entre les deux.

Toutefois, les possibilités de recours civils lorsqu'il y a lésion professionnelle découlant du harcèlement sont restreintes en raison de l'immunité civile accordée par la LATMP à l'employeur et aux employés (articles 438 et 442 LATMP).

La victime dispose d'un délai de trois ans pour tenter un recours devant un tribunal de droit commun (article 2925 C.c.Q.). Elle peut se voir accorder trois types de compensation pour couvrir trois types de dommages : des dommages pécuniaires, afin de couvrir des pertes financières, des dommages moraux, et finalement, lorsqu'il est démontré que l'atteinte aux droits et libertés est intentionnelle, des dommages exemplaires.

1.5.1 Statistiques en matière de recours pour harcèlement sexuel devant les tribunaux de droit commun

Aucune publication concernant le nombre de recours pour harcèlement sexuel au travail déposés devant les tribunaux de droit commun n'a été recensée.

22. Les informations proviennent de documents internes produits par la CDPDJ.

1.6. Tableau résumé des recours

CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS	PLAINTE, RÉCLAMATION OU RECOURS ²³	DÉLAI DE PRESCRIPTION	MESURE DE RÉOLUTION NON JUDICIAIRE
Personnes non syndiquées protégées par la LNT, incluant les cadres supérieurs et les salariés assujettis à la loi, chapitre R-20	CNESST, secteur des normes du travail	2 ans	Médiation Révision administrative
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet indemnisation (en cas de lésion professionnelle)	6 mois	Révision administrative Médiation/conciliation
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet prévention ²⁴	Non applicable (N/A)	Plainte (demande d'assistance) Droit de refus
	Recours civil	3 ans	
Personnes salariées syndiquées ou travailleurs syndiqués	Grief contre l'employeur déposé auprès de son association de salariés ²⁵	2 ans	Médiation
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet indemnisation (en cas de lésion professionnelle)	6 mois	Révision administrative Médiation/conciliation
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet prévention	N/A	Plainte (demande d'assistance) Droit de refus
	CDPDJ	2 ans	Médiation Proposition de mesures de redressement par la CDPDJ
	Recours civil	3 ans	
Personnes salariées non syndiquées de la fonction publique, incluant les membres et dirigeants d'organismes	Commission de la fonction publique	2 ans	Médiation
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet indemnisation (en cas de lésion professionnelle)	6 mois	Révision administrative Médiation/conciliation
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet prévention ²⁶	N/A	Plainte (demande d'assistance) Droit de refus
	CDPDJ	2 ans	Enquête Médiation Proposition de mesures de redressement par la CDPDJ
	Recours civils	3 ans	
Travailleurs autonomes	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – indemnisation (personne inscrite à la CNESST)	6 mois	Révision administrative Médiation/conciliation
	CDPDJ	2 ans	Enquête Médiation Proposition de mesures de redressement par la CDPDJ
	Recours civil	3 ans	

23. En cas de harcèlement criminel ou d'agression sexuelle, la personne peut toujours s'adresser à la police.

24. Selon la LSST, le droit de refus ne peut être fait par un cadre; dans ce cas de figure, ce serait un dossier d'assistance et non de plainte. La catégorisation faite dans la première colonne est donc difficilement applicable à toutes les situations présentées dans ce tableau.

25. Des recours particuliers existent également en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), voir l'article 62, alinéa 1, de la loi.

26. Selon la LSST, le droit de refus ne peut être fait par un cadre; dans ce cas de figure, ce serait un dossier d'assistance et non de plainte. La catégorisation faite dans la première colonne est donc difficilement applicable à toutes les situations présentées dans ce tableau.

	TRIBUNAL COMPÉTENT	OBJET DU RECOURS
	TAT	Faute de l'employeur (obligation de moyens) et mesures de réparation pour le salarié
	TAT	Indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle (sans égard à la faute), reconnaissance de la lésion professionnelle et indemnisation
	TAT TAT	Prise en charge du risque par le milieu de travail Refus d'exécuter un travail si la personne a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger
	Cour du Québec ou Cour supérieure (selon le montant des dommages-intérêts réclamés)	Faute de l'harceleur et de l'employeur
	Arbitre de griefs	Faute de l'employeur (obligation de moyens) et mesures de réparation pour le salarié
	TAT	Indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle (sans égard à la faute), reconnaissance de la lésion professionnelle et indemnisation
	TAT	Prise en charge du risque par le milieu de travail Refus d'exécuter un travail si la personne a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger
	TDP	Harcèlement discriminatoire (faute de l'harceleur et de l'employeur)
	Cour du Québec ou Cour supérieure	Faute de l'harceleur et de l'employeur
	Commission de la fonction publique	Faute de l'employeur (obligation de moyens) et mesures de réparation pour le salarié
	TAT	Indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle (sans égard à la faute), reconnaissance de la lésion professionnelle et indemnisation
	TAT	Prise en charge du risque par le milieu de travail Refus d'exécuter un travail si la personne a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger
	TDP	Harcèlement discriminatoire (harceleur ou employeur)
	Cour du Québec ou Cour supérieure	Faute de l'harceleur et de l'employeur
	TAT	Indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle (sans égard à la faute), reconnaissance de la lésion professionnelle et indemnisation
	TDP	Harcèlement discriminatoire (harceleur ou employeur)
	Cour du Québec ou Cour supérieure	Faute de l'harceleur et de l'employeur



SECTION 2 – PRÉVALENCE ET CARACTÉRISTIQUES DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Cette section présente le portrait de la prévalence et des caractéristiques du harcèlement sexuel dans les milieux de travail au Québec ainsi qu'au Canada, peu d'informations sur le sujet étant disponible au Québec.

Un survol des constats émanant de la littérature y est également présenté. Finalement, une sous-section est consacrée à l'analyse d'un sondage portant sur la prévalence du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec, réalisé par le Ministère.

2.1 Revue de littérature sur la prévalence

2.1.1 Le Québec

L'étude de Vézina et de ses collaborateurs, réalisée dans le cadre de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST), a révélé qu'environ 2,5 % des travailleurs de la population étudiée auraient été victimes de harcèlement sexuel au cours des 12 mois précédant l'enquête (Vézina et coll., 2011).

Néanmoins, la plupart des recherches recensées se sont concentrées sur le harcèlement sexuel vécu par les femmes, celles-ci étant les plus sujettes à en être victimes (Savoie et Larouche, 1990; Vézina et coll., 2011). En effet, les travailleuses (3,8 %) étaient plus nombreuses à faire l'objet de harcèlement sexuel que les travailleurs (1,4 %) au cours de la période examinée par l'EQCOTESST, soit les 12 mois précédant l'enquête (Vézina et coll., 2011). Sur l'ensemble d'une carrière, le pourcentage de femmes victimes de harcèlement sexuel s'élève environ à 30,7 %, selon l'étude de Savoie et Larouche (Savoie et Larouche, 1990).

2.1.2 Le Canada

Les recherches effectuées au Canada révèlent qu'entre 10 % (Angus Reid Institute, 2014) et 12 % (Emploi et Développement social Canada, 2017) des travailleurs sondés auraient subi du harcèlement sexuel en milieu de travail dans les deux ans précédant l'enquête. Sur l'ensemble d'une carrière, ce pourcentage grimperait à environ 30 % (30 %, Emploi et Développement social Canada, 2017; 28 %, Angus Reid Institute, 2014).

Chez les femmes, la prévalence se situerait entre 6 % (Johnson, 1994) et 8 % (Angus Reid Institute, 2018) dans les 12 mois précédant l'enquête. De plus, sur l'ensemble d'une carrière, le pourcentage serait nettement plus élevé pour les femmes (43 %, Angus Reid Institute, 2014 et 52 %, Angus Reid Institute, 2018) que pour les hommes (environ 12 % en 2014 et 22 % en 2018).

2.1.3 Constats émanant de la littérature

Les études portant sur la prévalence du harcèlement sexuel au Québec et au Canada concluent, pour la plupart, que ce sont les femmes qui sont plus sujettes à subir du harcèlement sexuel que les hommes. Des études dans différents milieux de travail, notamment le milieu universitaire, les Forces armées canadiennes et celui de la pratique du droit, étayaient ce constat (Bergeron et coll., 2016; Cotter, 2016; Auclair et coll., 2021).

Selon certaines études, les femmes travaillant dans certains milieux majoritairement masculins subiraient davantage de harcèlement sexuel (Savoie et Larouche, 1990; Cotter et Savage, 2019). Par exemple, un sondage réalisé en 2016 dans le secteur de la construction auprès de 10 842 travailleuses et travailleurs sélectionnés de façon aléatoire montre qu'environ 11 % des femmes et moins de 1 % des hommes interrogés ont été victimes de harcèlement sexuel au travail durant les 12 mois précédant l'enquête (Charest et coll., 2017). En ce qui a trait au milieu majoritairement féminin, une étude publiée par Statistique Canada révèle que la prévalence des comportements sexuels inappropriés est plus élevée pour les hommes œuvrant dans un milieu de travail à prédominance féminine (24 % au cours des 12 mois précédant l'enquête) (Cotter et Savage, 2019). Les femmes seraient moins à risque d'être la cible de harcèlement sexuel dans un milieu majoritairement féminin (Savoie et Larouche, 1990; Cotter et Savage, 2019). À l'inverse, le harcèlement sexuel serait moins présent dans les milieux où il y a parité entre les hommes et les femmes (Cotter et Savage, 2019).

Les rapports hiérarchiques ont une influence sur l'exacerbation des actes de harcèlement et sur la vulnérabilité de certaines personnes dans certains milieux de travail (Savoie et Larouche, 1988; Savoie et Larouche, 1999; Cotter, 2016; Emploi et Développement social Canada, 2017; GAIHST, 2017; Auclair et coll., 2021). Ainsi, les femmes dont l'emploi est situé en bas de l'échelle hiérarchique sont plus à risque de subir du harcèlement sexuel (Savoie et Larouche, 1999; Cotter, 2016; Auclair et coll., 2021).

Outre la prévalence des comportements sexuels inappropriés en contexte formel (Cotter, 2016; Cotter et Savage, 2019), les contextes informels, notamment les activités de bureau avec consommation d'alcool (party et 5 à 7), seraient des moments propices au harcèlement sexuel (Auclair et coll., 2021). Plusieurs études consultées révèlent que ce sont les blagues à caractère sexuel qui sont le type le plus courant de comportement sexualisé en milieu de travail (Cotter, 2016; Auclair et coll., 2021).

Les femmes plus jeunes seraient plus souvent victimes de harcèlement sexuel (Savoie et Larouche, 1990; Johnson, 1994; Vézina et coll., 2011; Cotter, 2016; Cotter et Savage, 2019). Le fait d'être célibataire est associé, dans certaines études, à un niveau de risque plus élevé de harcèlement sexuel (Johnson, 1994), tout comme l'orientation sexuelle (membres de la communauté LGBTQ+) (Auclair et coll., 2021; Bergeron et coll., 2016; Cotter, 2016) ou le fait d'appartenir à un groupe de personnes racisées ou d'être handicapé (Auclair et coll., 2021; Bergeron et coll., 2016; Cotter, 2016; Emploi et Développement social Canada, 2017). Les personnes exposées à une précarité d'emploi, notamment les travailleurs temporaires ou à temps partiel, sont également plus à risque de subir du harcèlement sexuel (Vézina et coll., 2011).

L'effet des autres variables sociodémographiques, notamment le fait d'être syndiqué ou non, le fait d'être en contact ou non avec le public, le secteur d'emploi, le revenu, le niveau de scolarité et la région, semble être non déterminant.

Le harcèlement sexuel aurait des répercussions sur le parcours personnel et professionnel des victimes (Savoie et Larouche, 1990; Auclair et coll., 2021). Dans cette optique, l'étude d'Auclair et coll. (2021) démontre que 68 % des femmes et 39 % des hommes interrogés affirmeraient éviter les contacts avec la personne ayant commis des gestes déplacés. De même, les victimes mettraient en place des stratégies comme l'évitement, le changement de comportements ou encore le changement professionnel (Auclair et coll., 2021). L'emploi de ces stratégies peut avoir des conséquences négatives sur la carrière de ces personnes et a poussé une femme sur cinq parmi les femmes interrogées à modifier son parcours professionnel (Auclair et coll., 2021).

Les dénonciations et signalements entraînant des démarches officielles sont minimales par rapport à la prévalence des comportements problématiques de nature sexuelle en milieu de travail (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2021). Plusieurs raisons peuvent expliquer ce faible taux. La perception du harcèlement vécu s'avère être un enjeu. En effet, la plupart des victimes ne perçoivent pas la situation comme assez grave pour la signaler et veulent passer à autre chose (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2021). De plus, l'indifférence ou le manque de confiance en l'organisation ainsi que la peur des représailles sont également des obstacles auxquels peuvent se heurter les victimes (Bergeron et coll., 2016; Cotter, 2016; Emploi et Développement social Canada, 2017; Auclair et coll., 2021).

2.1.4 Limites méthodologiques des recherches recensées

Il est difficile de tirer des conclusions des recherches recensées en raison des différences entre les études, notamment à l'égard de la méthode d'enquête utilisée ou même de la définition utilisée pour traiter du harcèlement sexuel.

De plus, les études présentent des limites méthodologiques, soit la non-considération de la perception des personnes interrogées et les méthodes d'échantillonnage (échantillon non probabiliste ou non stratifié, exclusion des personnes sans emploi et autres). Dans cette optique, les résultats des recherches recensées ne peuvent être généralisés et ne peuvent faire l'objet d'un suivi dans le temps.

Donc, bien que l'on sache que les conduites sexuelles non désirées, dont le harcèlement sexuel, constituent un problème majeur susceptible de toucher n'importe quel milieu de travail, il est actuellement impossible de connaître avec exactitude l'état de la situation au Québec et au Canada et d'en suivre l'évolution.

2.2 Sondage effectué par le Ministère

Afin de compléter les constats dégagés par la revue de la littérature, un sondage a été effectué afin de recueillir des données concernant la prévalence du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec.

2.2.1 La méthodologie

Le sondage a été réalisé à l'aide d'un questionnaire administré par une firme de sondage privée²⁷. Le questionnaire a été réalisé en ligne et par entrevues téléphoniques.

L'approche théorique privilégiée pour le questionnaire est la catégorisation des violences sexuelles proposée par Bergeron et coll. (2016) et inspirée de Fitzgerald et coll. (1999). Cette approche propose trois catégories :

- 1- **Harcèlement sexuel** : comportements et propos qui n'ont pas nécessairement pour objectif d'obtenir des faveurs sexuelles, mais qui sont davantage le résultat d'une attitude hostile et insultante envers les femmes.
- 2- **Comportements sexuels non désirés** : comportements et propos qui peuvent aller des invitations à sortir répétées et non désirées aux envois de lettres ou aux appels téléphoniques répétés.
- 3- **Coercition sexuelle** : menaces et chantage pour obtenir des faveurs en échange d'un bénéfice (ex. : une augmentation salariale).

Cette catégorisation des violences sexuelles a été reprise dans plusieurs recherches, notamment dans celle qui a abouti au rapport *Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*, rédigé en 2021 en collaboration avec l'Institut Équité Diversité Inclusion Intersectionnalité de l'Université Laval, le Fonds de recherche du Québec - Société et culture et le Barreau du Québec.

La collecte des données s'est effectuée du 15 mars au 7 avril 2019. Parmi les 6 500 envois par courriel, 1 545 personnes ont répondu au sondage en ligne. Le taux de participation s'élève donc à 23,7 %.

Pour le questionnaire par téléphone, 6 056 numéros ont été sélectionnés. Parmi ceux-ci, 501 personnes ont répondu au sondage téléphonique. Le taux de réponse calculé selon les normes de l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing est de 28 %.

Les données ont été pondérées selon l'âge, le sexe, la scolarité et selon les informations fournies par Statistique Canada pour l'année 2018 afin de refléter la représentativité de la population active du Québec.

2.2.2 Présentation des résultats

La présentation détaillée des résultats se trouve à l'annexe 3²⁸.

Au total, 31 % des personnes interrogées (39 % de femmes, 23 % d'hommes) ont affirmé avoir subi au moins un des comportements problématiques de nature sexuelle au travail, dans les deux années précédant le sondage.

- Il s'agit majoritairement de comportements liés à la catégorie « harcèlement de genre », et ce, autant pour les hommes que les femmes. Par exemple, 13 % des personnes ont dit avoir été dévisagées ou déshabillées du regard d'une façon qui les a mises mal à l'aise et 10 % ont dit avoir été entraînées dans une conversation à connotation sexuelle malgré un inconfort, ce qui inclut de discuter de sa vie sexuelle.
- Certains comportements semblent concerner plus particulièrement les femmes, comme le fait d'être la cible de commentaires sexistes blessants (12 % des femmes ont subi un tel comportement comparativement à 4 % des hommes) ou encore d'être dévisagé ou déshabillé du regard d'une façon qui met mal à l'aise (21 % des femmes ont subi un tel comportement comparativement à 6 % des hommes).
- La catégorie « coercition sexuelle » est celle où le moins de comportements problématiques ont été rapportés.

27. Le questionnaire utilisé pour le sondage peut être consulté à l'annexe 1.

28. Voir l'annexe 3.

Seulement 17 % des personnes ayant affirmé avoir subi un comportement problématique de nature sexuelle au travail considéraient que ce comportement constituait du harcèlement sexuel. De plus, 28 % des personnes considéraient que les comportements vécus n'étaient pas assez graves pour les signaler. Cette faible perception du harcèlement est soulevée dans plusieurs études (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2021). Ainsi, la prévalence du harcèlement sexuel perçu en milieu de travail serait de 5,3 % (3,9 % pour les hommes et 7 % pour les femmes) au cours des deux années précédant l'enquête. La prévalence constatée dans l'ensemble des recherches diffère en fonction de la période de référence, de la définition du harcèlement sexuel et de la méthodologie. Il est donc difficile de faire des comparaisons entre elles.

L'analyse des réponses fournies par les participants et les participantes tend à confirmer l'existence d'autres phénomènes bien documentés dans les recherches. Ainsi, certaines personnes seraient plus sujettes à subir un comportement problématique de nature sexuelle au travail, notamment

- les personnes homosexuelles, bisexuelles ou ayant une orientation sexuelle autre (plus de 50 % de ces personnes, comparativement à 38 % des personnes hétérosexuelles) (corroboré par Auclair et coll., 2021; Bergeron et coll., 2016; Cotter, 2016). Les femmes homosexuelles (69 %) et les hommes avec une orientation sexuelle autre (68 %) ont les pourcentages les plus élevés;
- plus une personne est jeune, plus le risque est élevé, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes (pour la catégorie 15-24 ans, 45 % des personnes interrogées ont dit avoir subi du harcèlement sexuel, alors qu'il s'agissait de 14 % à partir de 55 ans) (corroboré par : Savoie et Larouche, 1990; Johnson, 1994; Vézina et coll., 2011; Cotter, 2016; Cotter et Savage, 2019);
- les femmes célibataires ont plus de risques (49 % des femmes célibataires en ont été victimes comparativement à 38 % des femmes en couple et 31 % des femmes mariées) (Johnson; 1994);
- les personnes racisées ou handicapées; le fait d'appartenir à ces groupes est associé à un plus grand risque selon plusieurs études (Auclair et coll., 2021; Bergeron et coll., 2016; Cotter, 2016; Emploi et Développement social Canada, 2017). Toutefois, aucune statistique sur la prévalence du harcèlement pour ces groupes n'est présentée dans les études consultées;
- les personnes occupant un emploi temporaire (comparativement aux travailleuses et travailleurs du Québec en général). Parmi les personnes interrogées, 21 % occupaient un emploi temporaire au moment où elles ont subi les comportements problématiques de nature sexuelle (20 % des femmes et 22 % des hommes) (corroboré par Vézina et coll., 2011). D'ailleurs, selon les données de Statistique Canada concernant l'année 2018, environ 13,5 % des Québécoises et des Québécois occupaient un emploi temporaire (environ 14 % des femmes et 12,5 % des hommes) (Statistique Canada, 2019).

Le sondage effectué par le Ministère a permis de révéler certaines caractéristiques sociodémographiques des personnes ayant subi du harcèlement qui n'ont été recensées dans aucune autre recherche consultée :

- Scolarité : les femmes qui ont terminé seulement le primaire ont subi davantage de comportements problématiques de nature sexuelle au travail;
- Ethnie : les personnes autochtones sont plus représentées (70 % d'entre eux ont subi au moins un comportement problématique de nature sexuelle au travail - davantage dans le cas des hommes, soit 80 %);
- Revenu : les personnes gagnant moins de 60 000 \$ par année sont plus sujettes à subir des comportements problématiques de nature sexuelle au travail;
- Conditions de travail : le fait d'être couvert par une convention collective semble diminuer les risques de subir un comportement problématique (40 % de risques si couvert par une convention collective versus 58 % si ce n'est pas le cas).

Les individus à l'origine des comportements subis par les personnes ayant participé au sondage sont majoritairement des hommes (74 %). Quant à leur fonction, il s'agit de collègues de travail dans près de la moitié des situations (48 %). Ces deux derniers constats sont aussi posés dans plusieurs recherches.



SECTION 3 – ENJEUX CONCERNANT LES RECOURS

Les principaux enjeux concernant l'accessibilité et le cheminement des différents recours dans les lois du travail en matière de harcèlement psychologique et sexuel sont présentés dans cette section. Néanmoins, il ne s'agit pas d'une revue exhaustive de ces enjeux.

De plus, dans le cadre du dépôt du rapport *Rebâtir la confiance : rapport d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale* (Rapport d'experts)²⁹, le Ministère s'est vu confier la mise en œuvre d'un comité d'experts chargé d'étudier le traitement des agressions et du harcèlement sexuels survenus dans un contexte de travail, incluant la cohérence, la simplicité et l'efficacité des recours disponibles.³⁰

Ce comité pourra approfondir davantage les enjeux liés aux recours dans les différentes lois du travail en matière de harcèlement sexuel, notamment concernant leur connaissance pour les destinataires du droit et leur utilisation, et présenter des recommandations.

29. Secrétariat à la condition féminine, 2020.

30. Recommandation 138 du Rapport d'experts.

3.1 Multiplicité et enjeux des recours

Il existe une pluralité de recours potentiels en matière de harcèlement psychologique et sexuel, ce qui peut engendrer de la confusion pour les victimes et les décourager à porter plainte. Ce constat est d'ailleurs partagé par différents chercheurs ayant effectué des recherches sur la question³¹ et par certains groupes d'intérêts tels l'Action travail des femmes (ATF), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIATF), le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST)³² ainsi que par le Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale.

Avant de trouver le recours approprié, la victime doit d'abord se questionner sur l'applicabilité de chacun des recours à sa situation. Les recours possibles varient selon la situation qui prévalait lors de l'événement de harcèlement. Par exemple, les travailleurs et travailleuses autonomes ne peuvent pas s'adresser au secteur des normes du travail de la CNESST, de sorte que le seul recours pour harcèlement sexuel qui s'offre à ces personnes est le dépôt d'une plainte à la CDPDJ ou devant les tribunaux de droit commun. Toutefois, si le travailleur autonome a souscrit à une protection personnelle auprès de la CNESST (LATMP), il peut présenter une réclamation pour une lésion professionnelle psychologique.

Une personne salariée peut, elle, s'adresser à la CNESST, mais également à la CDPDJ, qui dispose d'une compétence concurrente pour le recours. Toutefois, la CDPDJ peut décliner compétence. De plus, si la personne est syndiquée ou assujettie à la Loi sur la fonction publique, elle devra déposer sa plainte devant l'instance appropriée (arbitre de griefs, Commission de la fonction publique). À cela s'ajoutent les cas où le travailleur ou la travailleuse est victime d'une lésion professionnelle en raison du harcèlement, auquel cas la personne doit s'adresser à la CNESST, secteur santé et sécurité du travail³³.

De plus, le fait que les délais pour présenter une réclamation ne sont pas tous les mêmes accentue la confusion quant aux recours possibles. En effet, le délai de prescription est de six mois pour une réclamation en vertu de la LATMP, deux ans pour la Charte ou la LNT et trois ans pour les recours civils.

Finalement, dans certains cas, la personne plaignante n'est pas représentée d'office lors de la médiation ou devant les tribunaux malgré la complexité du processus (par exemple, elle n'est pas représentée devant la CFP ou, dans certains cas, devant le TDP; elle ne l'est pas non plus en matière d'indemnisation d'une lésion professionnelle, notamment dans le cas d'un refus d'indemnisation). Les témoignages des femmes interrogées dans le cadre du groupe de discussion mis sur pied par le Ministère, en collaboration avec le GAIHST³⁴, ont permis d'illustrer le fait que les victimes peuvent avoir une méconnaissance non négligeable des divers recours (voir l'annexe 2 pour consulter le guide de discussion). Par exemple, plusieurs participantes ont entamé des démarches auprès de la CNESST sans être conscientes de la distinction entre le secteur associé à la santé et sécurité du travail et celui associé aux normes du travail³⁵. Plusieurs ont aussi entamé des démarches pour bénéficier du Programme d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et ont été déçues de constater qu'il leur était impossible d'être indemnisées, puisque le harcèlement ne figure pas parmi les crimes identifiés par l'IVAC.

La complexité du processus et la méconnaissance des victimes à l'égard des divers recours font ressortir le besoin d'information pour les personnes plaignantes et, comme l'évoque le Rapport d'experts, celui de coordination entre les différents organismes³⁶.

Dans le cas où une personne a déposé une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT et une contestation portant sur une lésion professionnelle en vertu de la LATMP, notons que le TAT peut joindre les dossiers afin qu'ils soient présentés lors d'une même audience³⁷. Le TAT étudie alors la demande en fonction des circonstances spécifiques à la situation et du meilleur intérêt de la justice. Ces situations devraient toutefois être exceptionnelles étant donné la mise en place de mesures de coordination des recours entrepris par la CNESST.

31. Voir notamment Brière, 2014 et Langevin, 2005.

32. Mémoire du GAIHST, 2020, p. 6.

33. De plus, bien que cela n'ait pas été évoqué dans le présent document, dans le secteur de la construction, le régime juridique applicable est complexifié par les recours existants dans la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20).

34. Groupe de discussion auprès de femmes ayant dénoncé à l'interne le harcèlement sexuel, ayant déposé un recours et ayant fait affaire avec le GAIHST. Trois rencontres, d'une durée moyenne de trois heures, ont été tenues à la fin du mois de mars 2019. Au total, 16 participantes se sont réunies (un groupe de six personnes et deux groupes de cinq personnes).

35. Il est à noter que les procédures de travail de la CNESST prévoient que la personne qui s'adresse à l'organisme en matière de harcèlement doit être informée des recours dont elle peut se prévaloir.

36. La CNESST, secteur normes du travail, fait en continu de la sensibilisation sur le harcèlement psychologique ou sexuel, incluant des campagnes ciblées et l'utilisation des médias sociaux. Elle offre également des webinaires et autres types de formations auprès de ses partenaires ou pour le grand public. En matière de santé et de sécurité du travail, la santé psychologique fait également l'objet d'actions d'information, de sensibilisation et de communications.

37. Site Internet du TAT, 2021.

3.2 Processus de plainte long et complexe

Le nombre de plaintes formelles déposées, toutes instances confondues, est très faible par rapport à la prévalence totale estimée dans les recherches. On peut poser l'hypothèse que c'est en partie parce que les définitions utilisées dans le cadre de ces recherches et dans le sondage effectué par le Ministère diffèrent de la définition légale donnée dans la LNT et n'impliquent pas nécessairement de lésion professionnelle.

Seulement 27 % des participants au sondage effectué par le Ministère ont dénoncé les comportements problématiques de nature sexuelle qu'ils ont subis au travail. Les hommes et les femmes ont agi sensiblement de la même manière à ce sujet.

La principale raison évoquée par la personne victime pour ne pas avoir dénoncé les comportements subis est qu'ils n'étaient pas considérés comme assez graves selon elle. En effet, la perception du harcèlement s'avère être un enjeu dans la dénonciation des comportements problématiques (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2021).

Dans le cadre du sondage du Ministère, 15 % des personnes interrogées n'ayant pas dénoncé les comportements subis ont indiqué avoir agi ainsi parce qu'elles ne voulaient pas s'engager dans un processus de plainte. En fait, l'indifférence de l'organisation ou le manque de confiance des victimes en l'organisation ainsi que la peur des représailles peuvent être des obstacles freinant la dénonciation (Bergeron et coll., 2016; Cotter, 2016; Emploi et Développement social Canada, 2017; Auclair et coll., 2021).

De plus, parmi toutes les personnes qui ont déposé une plainte, on constate qu'un nombre important s'est désisté en cours de processus. Plusieurs hypothèses peuvent être posées, soit la lourdeur du processus, les délais importants, le besoin de passer à autre chose (ce point a d'ailleurs été soulevé par le groupe de discussion) et la détresse psychologique vécue. À la fin du processus de plainte, on constate qu'il y a très peu de décisions rendues par les tribunaux et encore moins en faveur des plaignants (voir les statistiques sur les recours). Cela peut toutefois s'expliquer, en partie, par les processus mis en place en amont visant à déjudiciariser les plaintes, notamment la médiation, les règlements à l'amiable et les ententes hors cours.

Le processus de cheminement d'une plainte peut être long. À la CDPDJ, en 2019, le délai moyen de traitement d'un dossier était de 20 mois (CDPDJ, 2019, p. 36)^{38 39}. L'engagement général de la CNESST est de rendre une décision d'admissibilité dans les 15 jours pour une réclamation à la suite d'une lésion professionnelle⁴⁰. Ce délai peut être plus long dans le cas d'une lésion psychologique à la suite des allégations de harcèlement, notamment si un recours concomitant a été exercé en matière de normes du travail.

Dans ce dernier cas, le délai varie selon le cheminement du dossier : il est plus court s'il est fermé en médiation et plus long si une enquête est réalisée. Pour la plainte déposée en vertu de la LNT, l'engagement est d'analyser l'admissibilité du recours et d'entamer, lorsque cela est possible, une première démarche en vue d'un règlement dans un délai de 20 jours⁴¹.

Lorsqu'un dossier est judiciairisé, les délais sont également tributaires des dates d'audience qui sont fixées par le tribunal. Au cours de cette période, la personne plaignante n'a pas toujours accès à un revenu (par exemple des prestations de chômage, notamment dans les cas où elle a quitté son emploi) et à des mesures de soutien psychologique.

Le processus de plainte peut également être bouleversant. La victime de harcèlement sexuel au travail devant en faire la preuve par prépondérance des probabilités, elle pourrait devoir témoigner, en présence de son harceleur, dans le cadre d'un recours en droit du travail devant le TAT ou l'arbitre de grief, ou encore en conciliation à la CNESST. Les femmes interrogées dans le groupe de discussion ont d'ailleurs toutes évoqué le stress lors du témoignage devant l'harceleur ou face aux questions des avocats qui visent à « tester leur version des faits ». Elles ont aussi eu le sentiment de devoir déconstruire des préjugés, et ce, même auprès des intervenants de la CNESST ou de ceux du TAT (médiateurs, juges, etc.) ou des médecins.

Présentement, le programme de préparation au témoignage, offert en matière criminelle par les centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) avant le passage devant le tribunal, ne s'applique pas aux cas de plainte en matière de harcèlement sexuel devant les tribunaux administratifs.

Il est effectivement possible que la personne plaignante ait à témoigner devant son harceleur et les mesures particulières, par exemple la mise en place d'un paravent, ne semblent pas toujours possibles au TAT. La CNESST, elle, n'a pas accès à des spécialistes qui agissent à titre de témoin expert en cour ou fournissent de l'aide psychologique aux victimes lors du processus juridique. Ces services sont difficilement accessibles et sont toujours aux frais de la personne plaignante.

38. Ce délai de traitement correspond au temps écoulé entre le dépôt d'une plainte et la date à laquelle le comité des plaintes de la Commission a rendu sa décision. Les délais nécessaires au traitement des dossiers par le Tribunal des droits de la personne ne sont donc pas inclus.

39. Ce délai inclut ceux de médiation.

40. Voir les engagements spécifiques de la CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/declaration-services/nos-engagements-specifiques>

41. Voir la déclaration de services de la CNESST, 2021 : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/declaration-services-cnesst_0.pdf.

La nature des mesures de réparation prévues par la LNT et la LATMP, dont l'administration est sous la responsabilité de la CNESST, peut porter à confusion : une situation de harcèlement n'engendre pas nécessairement une lésion professionnelle. Ainsi, pour que le secteur des normes du travail de la CNESST puisse donner suite à une plainte en matière de harcèlement au travail, la situation doit correspondre à la définition donnée à l'article 81.18 de la LNT. Pour qu'une demande d'indemnisation soit recevable au secteur de la santé et de la sécurité du travail, un diagnostic de blessure ou de maladie est nécessaire.

Soulignons toutefois que, depuis 2017, la CNESST a mis en place des mesures de coordination des recours concomitants en matière de harcèlement psychologique (LNT) et d'indemnisation des lésions professionnelles (LATMP) résultant d'une situation de harcèlement. Le secteur des normes du travail peut également référer le plaignant à la CDPDJ lorsque la plainte semble comporter un élément discriminatoire (en plus de l'entente de renseignements entre les deux organismes).

Ajoutons que, la plupart du temps, les personnes subissant du harcèlement ne recherchent pas la judiciarisation, mais avant tout la reconnaissance du problème et la cessation des comportements afin de continuer leur travail (ATF, 2015). Or, la judiciarisation permet rarement d'atteindre ces objectifs puisque, dès le dépôt de la plainte, l'employeur aura tendance à adopter une attitude défensive, ce qui ne permet pas la recherche de solutions systémiques.

Malgré tout, selon le sondage effectué par le Ministère, 90 % des personnes interrogées qui ont dénoncé les comportements problématiques de nature sexuelle qu'elles ont subis au travail les dénonceraient à nouveau, même si les comportements problématiques n'ont cessé que dans 66 % des cas. Bref, le fait que les comportements aient continué, dans plusieurs cas, après la dénonciation ne semble pas avoir influencé la volonté des victimes interrogées à dénoncer leur harceleur. La plupart des personnes interrogées dénonceraient à nouveau les comportements problématiques (95 % de femmes et 80 % des hommes).

3.3 Revendications des groupes d'intérêts

Au fil du temps, des revendications à l'égard des recours en matière de harcèlement ont émané de plusieurs groupes, dont l'Action travail des femmes (ATF), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIATF) et le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST). En plus de produire des études sur la question, certains de ces groupes ont également déposé, pour faire connaître leurs revendications, un mémoire en 2018 lors des consultations particulières portant 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 (GAIHST, 2018, ATF, 2018).

Au cours des dernières années, ces groupes ont souligné, notamment, la longueur et la complexité des processus liés aux recours ainsi que la nécessité d'améliorer les services et d'offrir davantage de formation aux employés traitant des dossiers de harcèlement (GAIHST, 2018; ATF, 2018). Dans cette optique, l'octroi des ressources nécessaires à la CNESST (GAIHST, 2017 et 2018) et à la CDPDJ (ATF, 2018) est demandé afin que ces dernières puissent répondre adéquatement aux besoins des victimes. Étant donné la multiplicité des recours, ces groupes réclament la création d'un forum unique où les mêmes recours seront exercés par des personnes syndiquées et non syndiquées (ATF, 2015; CIATF, 2012) afin de faciliter les processus liés aux recours pour les victimes.

D'autres modifications législatives sont demandées pour favoriser la prévention du harcèlement et la défense des droits des personnes victimes, notamment l'intégration de mesures et de mécanismes obligatoires de prévention du harcèlement, comme l'obligation d'adopter une politique de prévention⁴², la mise en place de formations, la création de comités paritaires en milieu de travail consacrés à la question (GAIHST, 2017; ATF, 2015), l'abolition de l'immunité des employeurs en matière de dommages en cas de lésion professionnelle (ATF, 2015) ainsi que l'amélioration et l'uniformisation des interventions syndicales en ce qui a trait à la formation de ses membres et à la défense des travailleuses et travailleurs face au harcèlement (ATF, 2015; CIATF, 2012). L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréé a également revendiqué la modification de la LNT afin de rendre obligatoire, à la suite d'une plainte en matière de harcèlement, la tenue d'une enquête objective dans le milieu de travail.

42. Il est à noter que, depuis janvier 2019, l'employeur doit, notamment, adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes incluant, entre autres, un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel (article 81.19 LNT). Les salariés doivent être informés de l'existence d'une telle politique.



CONCLUSION

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un problème encore présent dans les milieux de travail québécois.

Plusieurs recours, qui peuvent être faits auprès de différents organismes, existent pour les victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail. Cependant, ces recours ont parfois des exigences, des finalités et des délais de prescription différents.

La revue de la littérature concernant l'état actuel de la situation dans les milieux de travail québécois a permis de dégager certaines tendances : le harcèlement sexuel touche davantage les femmes et les jeunes et il est plus présent dans certains milieux de travail ainsi que chez les personnes racisées et celles appartenant à la communauté homosexuelle. Ces tendances ont d'ailleurs aussi été dégagées dans le sondage effectué par le Ministère sur la question. Toutefois, il existe plusieurs lacunes en ce qui concerne la recherche sur le sujet, notamment sur la définition du phénomène, ce qui ne permet pas d'établir un portrait clair de la situation et d'en suivre l'évolution.

De plus, les recours présentent plusieurs enjeux importants, notamment leur nombre et leur complexité. La reconnaissance du vécu de la victime peut également être problématique. Il semble que peu de personnes victimes de harcèlement portent plainte, la prévalence ne se traduisant pas dans le nombre de plaintes déposées, et ce, pour plusieurs raisons, dont la banalisation du phénomène, sa perception, la peur des représailles et la lourdeur du processus. Cela est sans compter le fait qu'une fois les plaintes déposées, le processus de reconnaissance du harcèlement peut être ardu et stressant pour la victime. Plusieurs groupes ont d'ailleurs émis des critiques concernant les recours et demandé des modifications législatives, notamment la mise en place de formations obligatoires et la tenue d'une enquête objective en milieu de travail en cas de plainte.

Il est à noter que le comité d'experts chargé d'étudier le traitement des agressions et du harcèlement sexuels survenus dans un contexte de travail, y compris la cohérence, la simplicité et l'efficacité des recours disponibles, pourra approfondir davantage les enjeux liés aux différents recours en matière de harcèlement sexuel.



BIBLIOGRAPHIE

- ACTION TRAVAIL DES FEMMES. 2015. *Les recours pour harcèlement psychologique en milieu syndiqué : le grief, la représentation syndicale, et les droits des travailleuses dans les secteurs majoritairement masculins*. Repéré à <http://atf.typepad.fr/Recherche%20SACAIS.pdf>.
- ACTION TRAVAIL DES FEMMES. 2018. *Harcèlement sexuel est un harcèlement discriminatoire*. Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail. Repéré à https://travailleuses-averties.ca/wp-content/uploads/2019/11/001M_Action_travail_des_femmes.pdf.
- 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/wp-content/uploads/2018/02/2018.02.09_MeToo.pdf.
- AUCLAIR, I., BRIÈRE, S., PELLERIN, A., DEXTRAS-GAUTHIER, J. et A. KEYSER-VERREAULT. 2021. *Rapport : enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*, Université Laval.
- BERGERON, M., HÉBERT, M., RICCI, S., GOYER, M.-F., DUHAMEL, N., KURTZMAN, L., AUCLAIR, I., CLENNETT-SIROIS, L., DAIGNEAULT, I., DAMANT, D., DEMERS, S., DION, J., LAVOIE, F., PAQUETTE, G. et S. PARENT. 2016. *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, Université du Québec à Montréal. Repéré à https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf.
- BRIÈRE, J.-Y. 2014. « Harcèlement psychologique : difficultés et embûches. » dans Commission des normes du travail, *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014 : de la prévention à la résolution*. Québec, Éditions Yvon Blais, pages 167 à 202.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. Sans date. *Le harcèlement*. [En ligne]. Repéré à <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/le-harcelement>.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. 2019. *Rapport d'activités et de gestion 2018-2019*. Repéré à http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/RA_2018_2019.pdf.
- CENTRE D'ACCÈS À L'INFORMATION JURIDIQUE. 2020. *JuriBistro UNIK*. [En ligne]. Repéré à <https://espace.caij.qc.ca/>.
- CHAREST, E., CHATIGNY, C., LABERGE, M., RIEL, J., CHADOIN, M., CHANADY, T., POIRIER-SAUMURE, A. et T. SEDZRO. 2017. *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*, rapport de recherche réalisé pour le compte de la Commission de la construction du Québec. Repéré à <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2019/02/032105942.pdf>.
- COMMISSIONS DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL. 2019. *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2016-2019*, 36 p.
- COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. 2007. *Rapport annuel de gestion 2006-2007*. Repéré à <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs24092>.
- COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. 2019. *Rapport annuel 2018-2019*. Repéré à https://www.cfp.gouv.qc.ca/images/documentation/rapport_annuel/2018-19.pdf.
- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL. 2012. *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*. Repéré à https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/01/rapport_26oct_f_const.pdf.
- COTTER, A. 2016. *Les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes*, 2016, Statistiques Canada. Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-603-x/85-603-x2016001-fra.pdf>.
- COTTER, A. et L. SAVAGE. 2019. *La violence fondée sur le sexe et les comportements sexuels non désirés au Canada, 2018 : premiers résultats découlant de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés*, Statistique Canada. Repéré à [La violence fondée sur le sexe et les comportements sexuels non désirés au Canada, 2018 : premiers résultats découlant de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-625-x/2019001/article/00001-eng).
- EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2017. *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail : ce que nous avons entendu*. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/harcelement-violence-sexuelle-milieu-travail.html>.

- FITZGERALD, L. F., Magley J., DRASGOW, F. et C.R. WALDO. 1999. « Measuring sexual harassment in the military: The sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD) » dans *Military Psychology*. Vol. 11, n° 3, pages 243 à 263.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2016. *Les violences sexuelles, c'est non : stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*, Secrétariat de la condition féminine. Repéré à http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Violences/Brochure_Violences_Sexuelles.pdf.
- GRUPE D'AIDE SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL. 2017. *Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non syndiquées..* Repéré à https://docs.wixstatic.com/ugd/9b7de0_2c7f5f4df2d141f4be0bfe57b85a0ff7.pdf.
- GRUPE D'AIDE SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL. 2018. *Parce que le harcèlement sexuel, ça fait pas partie d'la job!*. Mémoire présenté à la Commission de l'économie et travail. Repéré à <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-39791/memoires-deposes.html>.
- JOHNSON, H. 1994. « Le harcèlement sexuel et le travail ». *Perspective*, vol. 6, n° 4, pages 11 à 15. Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/1994004/1561-fra.pdf>.
- LIPPEL, K., COX, R. et I. AUBÉ. « Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation » dans *JurisClasseur Québec*, coll. « Droit du travail », *Santé et sécurité du travail*, fasc. 27 (Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles 2010, 111 pages). Mise à jour en novembre 2016.
- LANGÉVIN, L. 2005. « Progrès ou recul : réflexion sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec ». *Canadian Journal of Women and the Law*. Vol. 17, n° 1, pages 197 à 217. Repéré à <https://muse.jhu.edu/article/201610/pdf>.
- LANTHIER, S., M. SMITH, P. et A. BIELECKY. 2018. « Examining Risk of Workplace Violence in Canada: A Sex/Gender-Based Analysis ». *Annals of Work Exposures and Health*. Vol. 62, n° 8, pages 1012 à 1020.
- SAVOIE, D. et LAROCHE, V. 1990. « Le harcèlement sexuel au travail : Résultats de deux études québécoises » dans *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 45, n° 1, pages 38 à 62.
- STATISTIQUE CANADA. 2019a. *Heures effectivement travaillées selon le genre d'emploi (principal ou tous), données mensuelles non désaisonnalisées*. Tableau 14-10-0032-01. Repéré à : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410003001>.
- STATISTIQUE CANADA. 2019b. *Permanence de l'emploi (permanent et temporaire) selon l'industrie, données annuelles (x 1 000)*. Tableau 14-10-0072-01. Repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410007201>.
- STATISTIQUE CANADA. 2019c. *Tranches de revenu d'emploi (21) en dollars constants (2015), âge (9), sexe (3) et année (2) pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, recensement de 2006 : données-échantillon (20 %) et recensement de 2016 : données intégrales (100 %)*. Repéré à : <https://www12-2021.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.htm?TABID=2&Lang=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=1235759&GK=0&GRP=1&PID=110244&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2016&THEME=119&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>
- SECRÉTARIAT DE LA CONDITION FÉMININE. 2020. *Rebâtir la confiance: rapport d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*. Repéré à : <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Violences/Rapport-accompagnement-victimes-AG-VC.pdf>.
- TRUCHON LACHAPELLE, Me V. 2020. *Harcèlement sexuel au travail : obligations des employeurs à l'ère actuelle*, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Repéré à : <https://ordrechra.org/ressources/sante-securite/2020/12/harcelement-sexuel-travail-obligations-employeurs>.
- VÉZINA, M., CLOUTIER, E., STOCK, S., LIPPELLI, K., FORTIN, E., DELISLE, A., ST-VINCENT, M., FUNES, A., DUGUAY, P., VÉZINA, S., et P. PRUD'HOMME. 2011. *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec. Repéré à <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-691.pdf>.



ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE

**Étude sur certains comportements problématiques
de nature sexuelle en milieu du travail**

Introduction

Nous effectuons présentement une importante étude pour le gouvernement du Québec afin d'identifier la présence de certains comportements problématiques de nature sexuelle dans les milieux de travail québécois. Les informations alors colligées permettront de mieux agir en matière de prévention et de sensibilisation. Le questionnaire dure environ 15 minutes et s'adresse autant aux femmes qu'aux hommes.

Soyez assuré que toutes les informations que vous nous fournirez demeureront confidentielles et seront détruites une fois les travaux terminés. Soyez également assuré qu'elles ne seront utilisées qu'aux fins de cette recherche et qu'elles ne seront jamais partagées avec d'autres ministères ou organisations.

Bien que votre collaboration soit importante, votre participation demeure volontaire. Votre décision de participer à l'étude ou de vous en retirer, à n'importe quel moment, n'aura aucune conséquence sur la qualité des services auxquels vous avez droit de la part du gouvernement.

Souhaitez-vous participer?

- a. Continuer
- b. Prendre un rendez-vous (Est-ce qu'un autre moment serait plus favorable? Pouvons-nous prendre rendez-vous?)
- c. Refus (Je vous remercie pour le temps que vous nous avez accordé.)

Profil sociodémographique

1) Dans quelle région du Québec demeurez-vous?

- a. Bas-Saint-Laurent
- b. Saguenay–Lac-Saint-Jean
- c. Capitale-Nationale
- d. Mauricie
- e. Estrie
- f. Montréal
- g. Outaouais
- h. Abitibi-Témiscamingue
- i. Côte-Nord
- j. Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- k. Nord-du-Québec
- l. Chaudière-Appalaches
- m. Laval
- n. Lanaudière
- o. Laurentides
- p. Montérégie
- q. Centre-du-Québec

2) Êtes-vous de sexe :

- a. Masculin
- b. Féminin

Note : Comme cela est indiqué par Statistique Canada, les Canadiens transgenres, transsexuels et intersexués doivent indiquer le sexe (masculin ou féminin) auquel ils s'identifient le plus.

3) À quel groupe d'âge appartenez-vous?

- a. Moins de 15 ans
- b. 15-17 ans
- c. 18-24 ans
- d. 25-34 ans
- e. 35-44 ans
- f. 45-54 ans
- g. 55-64 ans
- h. 65 ans et plus

4) Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété?

- a. Primaire (7 ans ou moins)
- b. Études secondaires partielles
- c. Études secondaires complétées
- d. Études postsecondaires/collégiales partielles (formation pré-universitaire, école de métiers, cégep général ou professionnel, etc.)
- e. Diplôme ou certificat d'études postsecondaires/collégiales (formation pré-universitaire, école de métiers, cégep général ou professionnel, etc.)
- f. Diplôme d'études universitaires de 1er cycle (baccalauréat, certificat, cours classique)
- g. Diplôme ou certificat d'études supérieures (DESS, maîtrise ou doctorat)
- h. Je préfère ne pas répondre

Questions d'éligibilité

5) Avez-vous occupé un ou des emplois (en tant que salarié ou travailleur autonome) durant au moins 8 semaines au cours des deux dernières années?

- a. Oui
- b. Non

Profil de l'emploi actuel

6) Dans quel secteur d'activité travaillez-vous actuellement?

- a. Agriculture
- b. Foresterie, mines, pêche, pétrole et gaz
- c. Fabrication
- d. Construction
- e. Transport et entreposage
- f. Commerce de gros et de détail
- g. Finances, assurances, immobilier
- h. Administrations publiques
- i. Services publics (eau, gaz, électricité)
- j. Services professionnels, scientifiques et techniques
- k. Services aux entreprises
- l. Services d'enseignement
- m. Soins de santé et services sociaux
- n. Hébergement et restauration
- o. Information, loisirs, culture
- p. Autres services
- q. Je n'ai pas d'emploi actuellement
- r. Je ne sais pas
- s. Je préfère ne pas répondre

7) Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine?

- a. Réponse ouverte
- b. Je ne sais pas
- c. Je préfère ne pas répondre

8) Occupez-vous un emploi permanent ou temporaire?

- a. Permanent
- b. Temporaire
- c. Je ne sais pas
- d. Je préfère ne pas répondre

9) Êtes-vous couvert(e) par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne sais pas
- d. Je préfère ne pas répondre

10) Dans quelle catégorie se situait votre salaire annuel brut en lien avec cet emploi?

- a. Moins de 30 000 \$
- b. Entre 30 000 \$ et 59 999 \$
- c. Entre 60 000 \$ et 99 999 \$
- d. 100 000 \$ et plus
- e. Je ne sais pas
- f. Je préfère ne pas répondre

Prévalence des comportements problématiques en milieu de travail

11) Parmi la liste des comportements suivants, sélectionnez ceux que vous avez déjà subis au travail durant les 2 dernières années (les choix de réponse sont « oui », « non » et « préfère ne pas répondre ») :

Note : Les gestes peuvent avoir été posés en personne ou par d'autres moyens de communication (par exemple : téléphone, texto, courriel, réseaux sociaux, etc.), par un supérieur, un collègue de travail, un subordonné, un client, etc.

AU TRAVAIL, AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ :	OUI	NON	PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE
Traité différemment en raison de votre sexe ou de votre orientation sexuelle (<i>ex. : ne pas vous inviter à une activité sociale, ne pas vouloir faire équipe avec vous, saboter votre travail</i>)			
Rabaissé ou méprisé en raison de votre sexe ou de votre orientation sexuelle			
Témoin d'étalement, d'affichage ou de distribution de matériel pornographique			
La cible de commentaires sexistes blessants			
AU TRAVAIL, QUELQU'UN VOUS A-T-IL DÉJÀ :			
Raconté, de façon répétée, des histoires ou des blagues à connotation sexuelle qui étaient blessantes pour vous			
Sifflé ou interpellé à l'aide de propos à connotation sexuelle			
Entraîné dans une conversation à connotation sexuelle malgré votre inconfort, ce qui inclut de discuter de votre vie sexuelle			
Fait des commentaires insultants ou offensants à connotation sexuelle			
Fait des remarques blessantes concernant votre apparence, votre corps ou votre vie sexuelle			
Exposé à des gestes à connotation sexuelle qui vous ont offensé ou embarrassé			
Dévisagé ou déshabillé du regard d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise			
Montré, partiellement ou entièrement, une partie de son corps d'une manière qui vous rendu mal à l'aise (<i>ex. : montrer ses fesses ou s'exposer peu vêtu</i>)			
AU TRAVAIL, QUELQU'UN A-T-IL DÉJÀ TENTÉ DE :			
Vous envoyer ou vous exposer à du matériel (images, vidéos, écrits, etc.) à connotation sexuelle, alors que vous ne le vouliez pas			
Établir, à plusieurs reprises, une relation intime ou sexuelle avec vous malgré votre refus			
Vous inviter à plusieurs reprises à sortir, à prendre un verre ou à aller au restaurant, même si vous aviez déjà exprimé votre refus			
Vous toucher d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise			
Vous embrasser, caresser ou toucher, alors que vous ne le souhaitiez pas			
Avoir une relation sexuelle avec vous sans votre consentement, mais a échoué			
Avoir une relation sexuelle avec vous sans votre consentement et a réussi			
AU TRAVAIL, VOUS A-T-ON DÉJÀ :			
Fait miroiter un gain quelconque (promotion, cadeaux, etc.) en échange de faveurs sexuelles			
Menacé de conséquences négatives si vous n'étiez pas coopératif(ve) au niveau sexuel			
Fait subir des conséquences négatives pour avoir refusé des avances (<i>ex. : vous imposer une mesure disciplinaire ou vous rétrograder</i>)			
Récompensé pour avoir accepté des avances (autant avant ou après votre collaboration)			
Menacé de diffuser, sur Internet, des informations sexuellement compromettantes sur vous			

Vous avez répondu avoir vécu au moins un comportement problématique de nature sexuelle au travail. Nous souhaitons maintenant connaître diverses informations se rapportant à l'emploi que vous occupiez au moment des faits ainsi qu'aux actions que vous avez posées.

- 12) Dans le cadre de combien d'emplois différents avez-vous subi, au cours des 2 dernières années, au moins un des comportements problématiques de nature sexuelle que vous avez identifiés précédemment?**
- o Réponse ouverte
- 13) Avez-vous subi ces comportements dans le cadre de l'emploi que vous occupez présentement?**
- a. Oui
 - b. Non
- 14) Parmi les comportements problématiques de nature sexuelle que vous avez indiqué avoir subis au travail au cours des 2 dernières années, veuillez sélectionner ceux subis dans le cadre de votre emploi actuel / premier emploi précédent / second emploi précédent (relire les comportements identifiés à la question 11 et noter ceux subis dans le cadre de l'emploi pour lequel la personne est alors interrogée).**
- 15) Dans quel secteur d'activité travailliez-vous au moment des faits?**
- a. Agriculture
 - b. Foresterie, mines, pêche, pétrole et gaz
 - c. Fabrication
 - d. Construction
 - e. Transport et entreposage
 - f. Commerce de gros et de détail
 - g. Finances, assurances, immobilier
 - h. Administrations publiques
 - i. Services publics (eau, gaz, électricité)
 - j. Services professionnels, scientifiques et techniques
 - k. Services aux entreprises
 - l. Services d'enseignement
 - m. Soins de santé et services sociaux
 - n. Hébergement et restauration
 - o. Information, loisirs, culture
 - p. Autres services
 - q. Je ne sais pas
 - r. Je préfère ne pas répondre
- 16) Combien d'heures travailliez-vous en moyenne par semaine au moment des faits?**
- a. Réponse ouverte
 - b. Je ne sais pas
 - c. Je préfère ne pas répondre

17) Occupiez-vous un emploi permanent ou temporaire au moment des faits?

- a. Permanent
- b. Temporaire
- c. Je ne sais pas
- d. Je préfère ne pas répondre

18) Étiez-vous couvert(e) par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat au moment des faits?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne sais pas
- d. Je préfère ne pas répondre

19) Dans quelle catégorie se situait votre salaire annuel brut en lien avec cet emploi?

- a. Moins de 30 000 \$
- b. Entre 30 000 \$ et 59 999 \$
- c. Entre 60 000 \$ et 99 999 \$
- d. 100 000 \$ et plus
- e. Je ne sais pas
- f. Je préfère ne pas répondre

20) Qui étaient la ou les personnes à l'origine du comportement (vous pouvez choisir plus d'une réponse)?

- a. Un/une supérieur(e)
- b. Un/une collègue
- c. Un/une subordonné(e)
- d. Un/une client(e)
- e. Un/une fournisseur(e)
- f. Autre (veuillez spécifier)
- g. Je préfère ne pas répondre

21) Quel était le sexe de la personne à l'origine du comportement (vous pouvez choisir plus d'une réponse)?

- a. Homme
- b. Femme
- c. Autre
- d. Je préfère ne pas répondre

22) Avez-vous dénoncé le comportement?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je préfère ne pas répondre

23) (Si la personne a répondu « oui » à la question 22) Est-ce que le comportement a cessé suite à la dénonciation?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne sais pas
- d. Je préfère ne pas répondre

- 24) (Si la personne a répondu « oui » à la question 22) Si c'était à refaire, dénonceriez-vous à nouveau le comportement?**
- a. Oui
 - b. Non
 - c. Je préfère ne pas répondre
- 25) (Si la personne a répondu « non » à la question 24) Pourquoi ne dénonceriez-vous pas à nouveau?**
- o Réponse ouverte
- 26) (Si la personne a répondu « non » à la question 22) Pour quelles raisons parmi les suivantes n'avez-vous pas dénoncé le comportement (vous pouvez choisir plus d'une réponse)?**
- a. Le comportement n'était pas assez grave
 - b. Crainte que cela nuise à votre carrière
 - c. Ne pas vouloir s'engager dans un processus de plainte
 - d. Crainte de ne pas être cru
 - e. Crainte de ne pas recevoir le support nécessaire
 - f. Non confiance aux ressources existantes pour traiter convenablement la situation
 - g. Manque d'information sur les recours existants
 - h. Vous vous sentiez honteux, coupable
 - i. Crainte de perturber la vie de vos proches ou de vos collègues
 - j. Crainte de subir des représailles
 - k. Autre (veuillez préciser)
 - l. Je préfère ne pas répondre
- 27) Considérez-vous avoir été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de l'emploi dont il est présentement question?**
- a. Oui
 - b. Non
 - c. Je ne sais pas
 - d. Je préfère ne pas répondre

Profil sociodémographique

- 28) Comment qualifieriez-vous votre orientation sexuelle?**
- a. Hétérosexuelle
 - b. Homosexuelle
 - c. Bisexuelle
 - d. Autre
 - e. Je ne sais pas
 - f. Je préfère ne pas répondre
- 29) Vous identifiez-vous à une minorité visible (n'inclut pas les autochtones)?**
- a. Oui
 - b. Non
 - c. Je préfère ne pas répondre

30) Êtes-vous membre d'une communauté autochtone (inclut les Inuits et les Métis)?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je préfère ne pas répondre

31) Quel est votre état civil?

- a. Marié
- b. Conjoint(e) de fait
- c. Célibataire
- d. Divorcé(e) / séparé(e)
- e. Veuf(ve)
- f. Je préfère ne pas répondre

32) Êtes-vous une personne handicapée?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je préfère ne pas répondre

33) Quelle est la langue que vous avez apprise en premier lieu à la maison dans votre enfance et que vous comprenez toujours?

- a. Français
- b. Anglais
- c. Autre
- d. Français et anglais
- e. Français et autres
- f. Anglais et autres
- g. Autres et autres
- h. Je préfère ne pas répondre

Si vous souhaitez avoir du support concernant des événements de harcèlement sexuel survenus au travail, nous pouvons vous référer à une ressource spécialisée en la matière.

Est-ce que vous souhaitez avoir de l'information à ce sujet?

- a. Oui
- b. Non

INFO. Les coordonnées téléphoniques du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail sont le 514 526-0789. Le site Web est accessible à l'adresse www.gaihst.qc.ca.



ANNEXE 2 : GUIDE DE DISCUSSION

Guide de discussion

INTRODUCTION	PRÉSENTATION GÉNÉRALE
DURÉE	10 minutes

PRÉSENTATION

- 1- Mot d'accueil (bienvenue et remerciements).
- 2- Présentation de l'animatrice, de l'observateur et de l'intervenant.

OBJECTIFS

- En 2016, le gouvernement du Québec a adopté la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles et a alors confié au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le mandat de produire une étude se penchant sur la problématique du harcèlement sexuel dans les milieux de travail québécois. C'est dans ce contexte que se tient le présent groupe de discussion.
- L'objectif de la rencontre d'aujourd'hui est de vous écouter et d'obtenir votre opinion sur les démarches que vous avez entreprises afin de dénoncer la situation de harcèlement que vous avez vécue. Tant les démarches de dénonciation à l'interne que les différents recours légaux qui ont pu être entamés sont concernés.
- Il s'agit donc d'une discussion portant sur votre expérience personnelle en matière de dénonciation. Le partage de votre expertise s'avérera fort utile pour apporter un éclairage sur ce qui fonctionne bien ou non et sur les améliorations possibles. Par conséquent, vous n'êtes nullement obligées de parler des événements de harcèlement que vous avez vécus si vous ne le souhaitez pas. Mais si vous sentez le besoin de vous exprimer à ce sujet ou si vous considérez que cela est nécessaire pour le bien de votre propos, nous vous encourageons à le faire.
- L'avantage que vous pouvez retirer de votre participation aujourd'hui est de contribuer à l'amélioration des pratiques en matière de prévention du harcèlement sexuel survenant au travail ainsi que des mesures encadrant sa dénonciation.

RÈGLES DE DISCUSSION

- 1- Dynamique de la discussion (structure, durée).
- 2- Pas de bonnes ou mauvaises réponses.
- 3- Liberté de donner ses opinions personnelles.
- 4- Importance de réagir aux opinions des autres (critique des idées, mais pas des personnes).
- 5- Respect dans les propos et à l'égard d'autrui.
- 6- Enregistrement pour analyse (parler à voix haute, une personne à la fois, éviter les chuchotements).
- 7- Distribution du droit de parole, au besoin.
- 8- Cellulaire, salle de bain, et autres.
- 9- Possibilité de vous retirer à tout moment.
- 10- Au besoin, aide du GAIHST.

CONFIDENTIALITÉ

- Aucune information nominative ne sera rapportée dans l'analyse.
- Usage des prénoms au cours de la séance pour faciliter l'allocation du droit de parole.
- Formulaire de consentement (signature et remise).

PRÉSENTATION DES PARTICIPANTS

- Tour de table.
- Prénom et démarches effectuées.

Question d'introduction	10 minutes
-------------------------	------------

Pour débiter, j'aimerais que chacun se présente, dise s'il a effectué une démarche interne ou juridique et exprime ses attentes par rapport à la présente consultation.

THÈME 1	ACTIONS PRÉVENTIVES POSÉES PAR L'ENTREPRISE
DURÉE	45 minutes

Le premier thème que nous allons aborder aujourd'hui est celui des actions préventives qui existaient dans le milieu de travail où vous avez subi du harcèlement sexuel afin de tenter de prévenir ces situations problématiques. Différentes mesures classiques existent (par exemple : politique visant à prévenir le harcèlement sexuel, formation ou atelier de sensibilisation, etc.), alors que certaines entreprises font preuve d'innovation pour tenter de contrer le harcèlement sexuel. Parfois, certaines entreprises déploient des mesures très intéressantes, mais n'investissent pas les efforts nécessaires afin de les faire appliquer. Trois questions vont vous être posées sur ce thème. La discussion sera d'une durée totale de quarante-cinq minutes (quinze minutes par question).

- 1- Quelles sont les principales mesures préventives qui ont été déployées par votre employeur?
- 2- Les mesures préventives déployées par votre employeur se sont-elles avérées efficaces? Pourquoi?
- 3- Quelles mesures auriez-vous aimé voir implanter? Pourquoi?

THÈME 2	CHOIX DU RECOURS
DURÉE	15 minutes

Différents recours sont disponibles pour les victimes de harcèlement sexuel au travail. Nous aimerions donc en apprendre davantage sur les raisons qui ont motivé votre choix pour le ou les recours que vous avez utilisés. Une seule question vous sera posée.

- 1- Quelles raisons ont motivé votre choix de recours?

THÈME 3	DIFFICULTÉS ET ÉLÉMENTS FACILITANTS ASSOCIÉS À VOTRE DÉMARCHE
DURÉE	45 minutes

Le second thème de discussion porte sur les éléments qui ont facilité ou compliqué votre démarche de dénonciation, tant à l'interne qu'auprès des différentes instances juridiques. Trois questions vous seront posées. La discussion sera d'une durée totale de quarante-cinq minutes (quinze minutes par question).

- 1- Quels sont les éléments qui vous ont encouragés à dénoncer?
- 2- Suite à la dénonciation, une fois votre démarche entamée, quels sont les éléments qui ont été les plus facilitants?
- 3- Suite à la dénonciation, une fois votre démarche entamée, quels sont les éléments qui ont été les plus contraignants?

THÈME 4**IMPACTS DE VOTRE DÉMARCHE ET PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION**

DURÉE

45 minutes

Lorsqu'on initie une démarche de dénonciation, il est difficile d'anticiper l'ensemble des impacts, tant positifs que négatifs, que celle-ci peut avoir sur notre vie professionnelle et personnelle. Par conséquent, nous souhaiterions connaître ces impacts et votre opinion concernant les solutions qui pourraient être mises en place afin d'améliorer les procédures. Trois questions vous seront posées. La discussion sera d'une durée totale de quarante-cinq minutes (quinze minutes par question).

1. Quels ont été les impacts de votre démarche, tant positifs que négatifs, sur votre vie professionnelle?
2. Quels ont été les impacts de votre démarche, tant positifs que négatifs, sur votre vie personnelle?
3. Quelles améliorations pourraient être apportées aux recours pour faciliter les démarches?

CONCLUSIONS**SYNTHÈSE ET PROCHAINES ÉTAPES**

DURÉE

10 minutes

SYNTHÈSE

- Éléments à ajouter
- Est-ce que la séance a répondu à vos attentes?

CONCLUSIONS

- Remerciements
- Mot sur les prochaines étapes



ANNEXE 3 :
PRÉSENTATION DÉTAILLÉE
DES RÉSULTATS DU SONDAGE RÉALISÉ
PAR LE MINISTÈRE EN 2019

Profil des personnes ayant subi au moins un comportement problématique de nature sexuelle au travail, au Québec, selon le sexe (au cours des deux dernières années)

CARACTÉRISTIQUES	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
Âge			
15-24 ans	45 %*	54 %*	36 %*
25-34 ans	40 %*	48 %*	33 %*
35-44 ans	31 %	39 %	24 %
45-54 ans	28 %	40 %	18 %*
55-64 ans	14 %*	19 %*	10 %*
65 ans et plus	14 %*	23 %	9 %*
Scolarité			
Enseignement primaire	37 %	77 %	14 %
Enseignement secondaire	25 %*	34 %	20 %
Enseignement collégial	33 %*	41 %	26 %*
Enseignement universitaire	29 %	36 %	21 %
Orientation sexuelle			
Hétérosexualité	28 %*	38 %*	19 %*
Homosexualité	51 %*	69 %	47 %*
Bisexualité	55 %*	56 %*	54 %*
Autre	54 %*	42 %	68 %
Minorité visible			
Oui	35 %	38 %	32 %*
Non	30 %	39 %	22 %*
Autochtone			
Oui	70 %	55 %	80 %
Non	30 %	39 %	22 %
État civil			
Mariée ou marié	24 %*	31 %*	18 %*
Conjointe ou conjoint de fait	29 %	38 %	20 %
Célibataire	39 %*	49 %*	31 %*
Divorcée ou divorcé	34 %	34 %	16 %
Veuve ou veuf	36 %	21 %	32 %
Handicapée ou handicapé			
Oui	80 %	78 %	81 %
Non	30 %*	39 %	22 %
Langue			
Français	30 %	39 %	22 %
Anglais	38 %	66 %	15 %
Autre	30 %	27 %	33 %
Français et anglais	46 %*	57 %	39 %*
Français et autre (excluant l'anglais)	36 %	23 %	53 %
Anglais et autre (excluant le français)	-	-	-

Comportements problématiques de nature sexuelle subis au travail, au Québec, selon le sexe (au cours des deux dernières années)

HARCÈLEMENT DE GENRE	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
Vous avez été traité différemment en raison de votre sexe ou de votre orientation sexuelle	7 %	9 %*	4 %*
Vous avez été rabaissé ou méprisé en raison de votre sexe ou de votre orientation sexuelle	5 %	7 %*	3 %*
Vous avez été témoin d'étalement, d'affichage ou de distribution de matériel pornographique	3 %	2 %*	5 %*
Vous avez été la cible de commentaires sexistes blessants	8 %	12 %*	4 %*
Vous avez fait l'objet, de façon répétée, d'histoires ou de blagues à connotation sexuelle qui étaient blessantes pour vous	7 %	9 %*	6 %*
Vous avez été interpellé (ex. : sifflement) à l'aide de propos à connotation sexuelle	7 %	9 %*	4 %*
Vous avez été entraîné dans une conversation à connotation sexuelle malgré votre inconfort, ce qui inclut de discuter de votre vie sexuelle	10 %	12 %*	8 %*
Vous avez été la cible de commentaires insultants ou offensants à connotation sexuelle	8 %	9 %*	6 %*
Vous avez été la cible de remarques blessantes concernant votre apparence, votre corps ou votre vie sexuelle	10 %	13 %*	8 %*
Vous avez été exposé à des gestes à connotation sexuelle qui vous ont offensé ou embarrassé	7 %	9 %*	5 %*
Vous avez été dévisagé ou déshabillé du regard d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise	13 %	21 %*	6 %*
Quelqu'un vous a montré partiellement ou entièrement une partie de son corps d'une manière qui vous a rendu mal à l'aise (ex. : montrer ses fesses ou s'exposer peu vêtu)	3 %	3 %	3 %
Vous avez reçu du matériel (images, vidéos, écrits, etc.) à connotation sexuelle ou vous avez été exposé à un tel matériel alors que vous ne le vouliez pas	3 %	2 %*	4 %*
Attention sexuelle non désirée (environnement hostile)			
Quelqu'un a tenté, à plusieurs reprises, d'établir une relation intime ou sexuelle avec vous malgré votre refus	2 %	1 %	2 %
Vous avez été invité à plusieurs reprises à sortir, à prendre un verre ou à aller au restaurant même si vous aviez déjà exprimé votre refus	7 %	9 %*	6 %*
Vous avez été touché d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise	8 %	10 %*	5 %*
Vous avez été embrassé, caressé ou touché, alors que vous ne le souhaitiez pas	5 %	5 %	4 %
Quelqu'un a tenté d'avoir une relation sexuelle avec vous sans votre consentement, mais a échoué	2 %	1 %*	2 %*
Quelqu'un a eu une relation sexuelle avec vous sans votre consentement	1 %	0 %*	1 %*
Coercition sexuelle (<i>quid pro quo</i>)			
Quelqu'un vous a fait miroiter un gain quelconque (promotion, cadeaux, etc.) en échange de faveurs sexuelles	1 %	1 %	1 %
Vous avez été menacé de conséquences négatives si vous ne coopérez pas au plan sexuel	1 %	1 %	1 %
Vous avez subi des conséquences négatives pour avoir refusé des avances	2 %	2 %	2 %
Vous avez été récompensé pour avoir accepté des avances (autant avant qu'après les avoir acceptées)	1 %	1 %*	2 %*
Quelqu'un vous a menacé de diffuser sur Internet des informations sexuellement compromettantes sur vous	1 %	0 %*	1 %*
Total des personnes ayant subi au moins un des comportements	31 %	39 %*	23 %*

Les deux tableaux suivants présentent les caractéristiques des emplois occupés au moment où les comportements problématiques de nature sexuelle ont été vécus ainsi que les actions qui ont été entreprises par les victimes par la suite. La base de référence n'est pas le nombre d'individus ayant subi des comportements problématiques, mais plutôt le nombre d'emplois dans le cadre desquels de tels comportements ont été vécus. Rappelons que, dans le questionnaire utilisé pour le sondage, il était demandé aux personnes interrogées de décrire deux emplois dans le cadre desquels elles avaient subi des comportements problématiques (soit leur emploi au moment du sondage et un emploi précédent, soit deux emplois précédents).

Répartition des personnes ayant subi des comportements problématiques de nature sexuelle au travail, au Québec

PERSONNES INTERROGÉES DANS LE CADRE DU SONDRAGE	2 046
Personnes ayant subi au moins un comportement	633
Personnes ayant subi les comportements dans un emploi	561
Personnes ayant subi les comportements dans plus d'un emploi	72
Total des emplois analysés	705

Emplois dans le cadre desquels les comportements problématiques de nature sexuelle ont été subis au Québec, selon le sexe

EMPLOI	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
Emploi actuel seulement	54 %	56 %	51 %
Un emploi précédent	35 %	33 %	38 %
Deux emplois précédents	5 %	5 %	5 %
Emploi actuel et emploi précédent	7 %	7 %	6 %

Caractéristiques des emplois occupés au moment où les comportements problématiques de nature sexuelle ont été subis au Québec, selon le sexe

CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
Heures travaillées par semaine			
15 heures et moins	7 %	8 %	5 %
Plus de 15 heures et moins de 35 heures	22 %	25 %	17 %
35 heures et plus	65 %	61 %	70 %
Ne sait pas	3 %	2 %	5 %
Préfère ne pas répondre	3 %	3 %	3 %
Type de contrat de travail			
Permanent	78 %	78 %	78 %
Temporaire	21 %	20 %	22 %
Ne sait pas	1 %	1 %	0 %
Préfère ne pas répondre	1 %	1 %	0 %
Couvert par une convention collective			
Oui	40 %	37 %	44 %
Non	58 %	61 %	54 %
Ne sait pas	2 %	2 %	2 %
Préfère ne pas répondre	1 %	1 %	0 %
Salaire annuel			
Moins de 30 000 \$	30 %	33 %	27 %
De 30 000 \$ à 59 999 \$	39 %	41 %	36 %
De 60 000 \$ à 99 999 \$	20 %	17 %	23 %
100 000 \$ ou plus	6 %	2 %	12 %
Ne sait pas	0 %	0 %	1 %
Préfère ne pas répondre	4 %	6 %	2 %

Individus à l'origine des comportements problématiques de nature sexuelle subis au travail, au Québec, selon le sexe

INDIVIDUS À L'ORIGINE DES COMPORTEMENTS	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
Sexe			
Homme	74 %	83 %	60 %
Femme	23 %	14 %	38 %
Autre	1 %	0 %	1 %
Préfère ne pas répondre	2 %	2 %	2 %
Fonction			
Supérieur	18 %	19 %	17 %
Collègue	48 %	43 %	55 %
Subordonné	4 %	3 %	6 %
Client	24 %	29 %	15 %
Fournisseur	2 %	3 %	2 %
Autre	1 %	1 %	0 %
Préfère ne pas répondre	3 %	2 %	5 %

Dénonciation des comportements problématiques de nature sexuelle subis au travail, au Québec, selon le sexe

DÉNONCIATION	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
Oui	27 %	28 %	24 %
Non	69 %	68 %	72 %
Préfère ne pas répondre	4 %	4 %	4 %

Situation après la dénonciation des comportements problématiques de nature sexuelle subis au travail, au Québec, selon le sexe

SITUATION	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
Les comportements ont cessé			
Oui	66 %	65 %	68 %
Non	25 %	24 %	25 %
Ne sait pas	8 %	8 %	7 %
Préfère ne pas répondre	1 %	2 %	0 %
La personne dénoncerait à nouveau			
Oui	90 %	95 %	80 %
Non	10 %	5 %	20 %

Raisons pour lesquelles il n'y a pas eu dénonciation des comportements problématiques de nature sexuelle subis au travail, au Québec, selon le sexe

RAISON	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
La personne jugeait que les comportements n'étaient pas assez graves	28 %	26 %	33 %
La personne craignait que cela nuise à sa carrière	8 %	8 %	7 %
La personne ne voulait pas s'engager dans un processus de plainte	15 %	15 %	14 %
La personne craignait de ne pas être crue	7 %	7 %	7 %
La personne craignait de ne pas recevoir le soutien nécessaire	6 %	7 %	5 %
La personne ne faisait pas confiance aux ressources existantes pour traiter convenablement la situation	9 %	10 %	8 %
La personne n'avait pas assez d'information sur les recours existants	4 %	4 %	5 %
La personne se sentait honteuse, coupable	3 %	4 %	2 %
La personne craignait de perturber la vie de ses proches ou de ses collègues	4 %	5 %	4 %
La personne craignait de subir des représailles	8 %	8 %	7 %
La personne a réglé le problème par elle-même (elle a avisé la personne)	2 %	2 %	3 %
Autre	3 %	3 %	3 %
La personne a préféré ne pas répondre	1 %	1 %	1 %

Perception des comportements problématiques de nature sexuelle subis au travail, au Québec, selon le sexe

PERCEPTION DE LA VICTIME	LES 2 SEXES	FEMME	HOMME
Les comportements subis étaient du harcèlement sexuel	17 %	18 %	17 %
Les comportements subis n'étaient pas du harcèlement sexuel	73 %	72 %	76 %
Ne sait pas	7 %	8 %	6 %
Préfère ne pas répondre	2 %	2 %	1 %

