

# **L'INTERVENTION SYNDICALE EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE VIOLENCES SEXUELLES**

**Mémoire de la Centrale des syndicats démocratiques pour le Comité  
d'expertes sur le thème des protections et les recours à la disposition  
des personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à  
caractère sexuel dans un contexte de travail**

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR COURRIEL AU COMITÉ D'EXPERTES SUR LE  
HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXUELLES EN MILIEU DE TRAVAIL,  
LE 8 AVRIL 2022



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES**

# TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION.....	1
INTRODUCTION.....	2
LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXUELLES : ANALYSE CRITIQUE DES OUTILS D'INTERVENTION DE LA CSD.....	5
PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXUELLES GRÂCE AU LEADERSHIP SYNDICAL.....	11
CONCLUSION.....	16

## PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente environ 71 000 membres qui œuvrent dans la plupart des secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et provinciale. Nous sommes particulièrement présents dans le secteur privé, puisque 95 % des membres de nos syndicats affiliés proviennent de ce secteur, et dans les petites et moyennes entreprises (PME).

---

## INTRODUCTION

Avec la mise à jour de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en 2018, le Québec s'est doté d'un cadre solide pour outiller les travailleuses et les travailleurs en matière de protection contre le harcèlement psychologique, notamment en définissant ce qu'est le harcèlement psychologique, en dotant les employeurs de nouvelles obligations et en bonifiant les recours à la disposition des personnes salariées. Le législateur a cela dit aussi décidé de ranger le harcèlement sexuel sous la catégorie du harcèlement psychologique<sup>1</sup>.

Il y a lieu de s'interroger sur l'application des droits et des obligations concernant le harcèlement sexuel et les violences sexuelles dans les milieux de travail.

Les catégories du harcèlement sexuel comprennent :

- Le chantage de nature sexuelle, nommé aussi harcèlement « donnant-donnant », (qui inclut aussi du harcèlement en cas de refus face à une avance sexuelle ou intime)<sup>2</sup>;
- Les gestes, paroles et comportements à caractère sexuel qui créent un climat de travail hostile (nous incluons ici les manifestations de nature sexuelle que le harcèlement sexiste)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Ainsi, selon LNT 81.18, bien que le harcèlement sexuel soit distinctement nommé, sa reconnaissance reprend l'exacte définition du harcèlement psychologique. Seule spécificité concernant le harcèlement sexuel, la politique de lutte contre le harcèlement psychologique que l'employeur doit instituer doit comporter une section à part sur le harcèlement sexuel (LNT 81.19).

<sup>2</sup> CDPDJ, *Commentaires relatifs à la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle*, mars 2015, [https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/commentaires\\_plan\\_action\\_agression\\_sexuelle.pdf](https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/commentaires_plan_action_agression_sexuelle.pdf) [En ligne], p. 12.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 13.

---

De plus, si on distingue généralement les violences sexuelles du harcèlement sexuel, dans la mesure où la première catégorie englobe des gestes d'une grande gravité (notamment les agressions sexuelles), nous partageons évidemment l'avis que le harcèlement sexuel doit être considéré comme une manifestation de violence<sup>4</sup>.

Or, bien que toutes les personnes salariées puissent être victimes de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, les travailleuses sont bien plus souvent touchées que les travailleurs, et ce, précisément en raison de leur sexe. À cet égard, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) qualifie le harcèlement sexuel et les violences sexuelles comme étant l'expression d'un rapport de domination systémique nuisant à l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>5</sup>. Ainsi, si le harcèlement sexuel et les violences sexuelles peuvent être compris et identifiés selon les caractéristiques qui définissent le harcèlement psychologique<sup>6</sup>, le fait que ces phénomènes visent surtout les travailleuses implique qu'ils soient dotés d'une spécificité qui leur est propre : on pourrait parler en ce sens de harcèlement *sexué* (ou *genré*). En d'autres mots, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles au travail doivent être considérés comme des violences ciblant majoritairement les femmes et portant atteinte à leur droit à l'égalité.

Mentionnons de plus que le harcèlement sexuel et les violences sexuelles sont particulièrement insidieuses, ces violences pouvant sembler « banales », « comiques » ou « normales », autre signe révélateur de la dimension proprement systémique du harcèlement sexuel et des violences sexuelles. Les travailleuses qui

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 3.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>6</sup> Pour le rappel, l'article 81.18 de la LNT qualifie ainsi le 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.* » De plus, une seule conduite grave peut être du harcèlement psychologique si « *elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.* »

---

en sont victimes risquent de ne pas signaler la situation, par honte, par culpabilité ou en jugeant que cette violence est « commune ».

C'est à partir de cette perspective sociologique que nous désirons profiter de cette consultation pour apporter nos considérations sur l'action syndicale quant à la prévention et l'intervention en cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles dans les milieux de travail. Plus précisément, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) démarre un chantier de réflexion sur le harcèlement sexuel et nous désirons profiter de cette consultation pour lancer nos travaux.

Ce mémoire se divisera comme suit. À partir d'une analyse critique de nos outils et orientations d'intervention en cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, nous proposerons plusieurs pistes pour améliorer la portée de l'action de la CSD. Ce faisant, nous souhaitons répondre aux questions de la consultation portant sur l'accompagnement et le soutien des victimes<sup>7</sup>. Puis, nous développerons le rôle du leadership syndical quant au rôle que la prévention peut jouer face à cet enjeu.

---

<sup>7</sup> Les questions sont accessibles ici : <https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/lutte-contre-la-violence-et-le-harcelement/questions-du-comite-dexpertes/>.

---

## LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXUELLES : ANALYSE CRITIQUE DES OUTILS D'INTERVENTION DE LA CSD

En matière de prise en charge de la prévention et de l'intervention contre le harcèlement, la CSD emprunte cinq avenues :

1. Un guide à l'attention des conseillers syndicaux travaillant directement auprès des membres, nommé *Intervenir avant de basculer* et contenant les éléments suivants : une explication détaillée du harcèlement psychologique, des éléments de prévention, des clauses types pour une convention collective, un guide pour mener une enquête, un questionnaire pour évaluer une situation, un survol des recours et des lois pertinentes et un modèle de politique de prévention du harcèlement psychologique. Il inclut aussi une feuille à part détaillant ce qu'est le harcèlement sexuel au sens de la LNT. Le guide est à jour avec les modifications apportées en 2018 à la LNT et le travail de mise à jour nécessaire avec l'évolution de la jurisprudence ne semble pas particulièrement difficile.
2. Les conseillers appuient et encouragent les syndicats membres à participer aux efforts d'élaboration et de mise à jour de la politique contre le harcèlement psychologique, politique rendue obligatoire avec les modifications apportées à la LNT en 2018.
3. Une formation pour les membres de la CSD, et plus précisément aux élu-e-s des syndicats, sur le harcèlement psychologique, d'une durée de deux journées, et qui reprend l'essentiel des éléments du guide au premier point.

4. Une série de vidéos publiées sur Youtube en 2015 portant sur la santé psychologique au travail. Une des vidéos aborde spécifiquement l'enjeu du harcèlement psychologique<sup>8</sup>. Ces vidéos sont moins promues aujourd'hui, mais mis à part les éléments faisant référence à des notions ayant depuis évoluées, leur propos reste fort pertinent.
5. Un petit guide remis à chaque participant et à chaque participante d'une instance de la CSD, qui détaille quels comportements éviter pour s'assurer d'un bon climat de dialogue, et qui identifient notamment ce qu'est le harcèlement psychologique.

De plus, et plus spécifiquement en ce qui a trait au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles, la CSD élabore présentement une formation destinée au secteur de la construction d'une durée d'une journée portant exclusivement sur le harcèlement sexuel. Cette formation s'inspire et s'inscrit dans le cadre des travaux des dernières années portant sur la prévention et l'intervention contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel et sexiste dans la construction. Nous visons également à étendre ultérieurement cette formation et les outils qu'elle contient à l'ensemble des milieux de travail avec la contribution du réseau de la condition féminine de la CSD<sup>9</sup>.

Cela étant dit, force est de constater que l'enjeu du harcèlement sexuel et des violences sexuelles au sein de la CSD se résume essentiellement au harcèlement psychologique. En témoigne une petite consultation menée auprès des conseillers et des conseillères de la CSD au sujet des cas de harcèlement sexuel pour lesquels ils et elles ont assisté les syndicats dont ils et elles ont la responsabilité, et qui

---

<sup>8</sup> On peut consulter cette vidéo à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=SKHet9mxvgQ>, et les autres vidéos se retrouvent sous le même profil.

<sup>9</sup> Une demande de subvention a d'ailleurs été déposée à la CNESST pour obtenir des fonds supplémentaires en lien avec ce projet.



corroborent ce diagnostic<sup>10</sup>. Les réponses obtenues permettent en effet de constater que le personnel conseiller possède une sensibilité quant à l'enjeu du harcèlement sexuel, mais éprouve également un certain malaise quant à la manière d'intervenir dans de tels cas. Ainsi, aucun conseiller et aucune conseillère ayant répondu n'a refusé, voire hésité, à agir et tous et toutes sont intervenus en suivant les orientations de la CSD sur le harcèlement psychologique, mais les réponses obtenues illustrent que les cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles sont particulièrement délicats à gérer, qu'ils peuvent avoir des conséquences très graves, qu'ils nuisent considérablement au climat de travail et qu'ils doivent être pris en charge avec une très grande prudence. En d'autres mots, les spécificités du harcèlement sexuel semblent déborder le cadre du harcèlement psychologique, ce qui place l'intervention syndicale dans une position particulière où une grande prudence est de mise.

Suivant cela, il serait fort pertinent de former les intervenants syndicaux et intervenantes syndicales sur la manière de recevoir un signalement. Puisque le harcèlement sexuel et les violences sexuelles peuvent se manifester par des actions graves, recevoir un tel témoignage peut constituer un choc. Des réponses des conseillers et des conseillères proposent d'ailleurs cette idée en mettant l'accent non pas nécessairement sur la « théorie » entourant le harcèlement, mais davantage sur le côté « humain » de l'intervention. Autrement dit, une telle formation peut calmer la crainte maintes fois répétée de mal agir ou de ne pas savoir quoi faire en cas de signalement<sup>11</sup>. Par exemple, la formation pourrait

---

<sup>10</sup> Cette consultation n'avait pas pour objectif d'amasser des données quantitatives, mais simplement de connaître le détail de quelques interventions : il s'agit d'une démarche pour prendre le pouls du personnel.

<sup>11</sup> À cet égard, nous reproduisons ici un passage du mémoire d'Action Travail des Femmes, *Le grief, la représentation syndicale, et les droits des travailleuses dans les secteurs majoritairement masculins*, publié en 2015, auquel notre propos s'accorde : « La formation des personnes affectées à la délégation syndicale est souvent insuffisante pour traiter de la complexité des situations de harcèlement, et ce, tant sur le plan légal que sur le plan humain. Considérant la nature complexe du harcèlement, la formation des personnes affectées à la délégation est d'une importance cruciale. Ces personnes sont des

---

aborder comment s'assurer que la plaignante se sente en confiance et en sécurité dans son milieu de travail à la suite d'un signalement ou quels biais sexistes éviter pour adéquatement recevoir un signalement et créer un climat de confiance.

De plus, le guide servant de référence sur le harcèlement psychologique pourrait être bonifié pour inclure une section portant sur le harcèlement sexuel et les violences sexuelles. Les éléments suivants pourraient s'y retrouver : une mise à jour de la définition du harcèlement sexuel avec des stratégies pour en détecter les manifestations courantes ; des lignes directrices informant comment mener une bonne intervention ou pour bien recevoir un signalement ; des clauses-types portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel dans le modèle de politique sur le harcèlement psychologique

Une autre difficulté relevée par les conseillers surgit quand le harcèlement sexuel est réalisé par un collègue de la travailleuse victime, soit celle du devoir de représentativité syndicale. Les articles 47.2 et 47.3 du *Code du travail du Québec* forcent en effet le syndicat à représenter tant la victime que l'harceleur. Les réponses obtenues lors de notre consultation montrent que, lors de ces cas, le personnel conseiller s'est assuré du respect des politiques et procédures disciplinaires, ainsi que de l'objectivité de l'enquête, mais que chaque cas a dû être géré avec beaucoup de délicatesse afin de ne pas rompre la confiance de la travailleuse victime de harcèlement envers le syndicat. Dans quelques cas, les conseillers ont préféré que le travailleur harceleur soit représenté par un avocat externe afin de maintenir une impartialité dans le traitement de l'enquête et des procédures disciplinaires. Comme recourir à un avocat externe pour représenter

---

intervenants et des intervenantes de première ligne et parfois les premières qui offrent leur soutien aux victimes. Or, ces dernières expriment souvent divers besoins et les personnes affectées à la délégation syndicale ne s'estiment pas toujours suffisamment outillées pour y répondre. Plusieurs de ces personnes témoignent du besoin de soutien psychosocial des victimes et de leur difficulté à intervenir de manière adéquate auprès d'elles par manque de formation. D'autres intervenants et intervenantes partagent leur difficulté à traiter de problématiques, comme la discrimination. » (Source : <https://atf.typepad.fr/Recherche%20SACAIS.pdf>, p. 36).

une des deux parties peut être une voie intéressante pour éviter toute ambiguïté, nous croyons qu'une telle pratique pourrait être davantage promue et utilisée<sup>12</sup>.

Permettons-nous un aparté pour soulever que ces témoignages sont en concordance avec l'analyse critique de l'état actuel du droit. Ainsi, la professeure Rachel Cox et l'avocate Caroline Brodeur détaillent bien les écueils liés au fait de réduire le harcèlement sexuel à la catégorie du harcèlement psychologique, comme le fait que les critères juridiques du harcèlement psychologique s'appliquent parfois mal à la reconnaissance du harcèlement quand ce dernier est d'ordre sexuel<sup>13</sup>. De plus, les recours en cas de harcèlement psychologique semblent plus ou moins adaptés au harcèlement sexuel : les délais du recours prévu par LNT pour le harcèlement semblent mal au harcèlement sexuel, car ceux-ci impliquent une dénonciation à l'employeur en temps opportun, dénonciation pourtant bien plus difficile à réaliser en cas de harcèlement sexuel<sup>14</sup>. Finalement, les décisions du TAT en matière de harcèlement sexuel ont une portée moindre et plus limitée que ce que pourrait décider le Tribunal des droits de la personne du Québec en matière d'atteinte aux droits fondamentaux, celles-ci se résumant à sanctionner l'individu harceleur et à accorder des montants en dommages et indemnisation à la plaignante, plutôt que de forcer l'employeur à mettre en place des changements structurels. De plus, dans un mémoire conjoint rédigé par Action travail des femmes (ATF) et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) sur le harcèlement sexué, ces deux organismes critiquent la médiation

---

<sup>12</sup> En contrepartie, nous croyons que la médiation dans le cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles ne doit être recouru qu'après une fine analyse de la situation, en considérant la gravité des manifestations de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, ainsi que leur impact, et avec le plein accord de la victime. En effet, la gravité des violences vécues et l'envahissement dans la sphère intime de la travailleuse mettent à part le harcèlement sexuel et les violences sexuelles, de telle sorte que, pour de nombreux cas, la médiation risque de ne pas être un bon moyen pour parvenir à un résultat positif pour la travailleuse.

<sup>13</sup> Rachel Cox et Caroline Brodeur, « La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail : l'appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu ? » dans *Revue de droit d'Ottawa*, vol. 51, no. 1, 2020, p. 76.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 80.

---

comme étant peu adaptée au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles, celle-ci ne reconnaissant en effet pas la responsabilité de l'employeur (ou de l'harceleur) et se contentant d'imposer des arrangements pécuniaires, notamment<sup>15</sup>. En d'autres mots, nous interprétons le malaise ressenti par le personnel conseiller comme la contrepartie concrète des difficultés de nos lois du travail à bien prendre en compte le harcèlement sexuel dans sa dimension proprement sexuée.

Ainsi, il nous apparaît nécessaire de revoir la manière dont les interventions en situation de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles sont réalisées, afin de donner au conseiller ou à la conseillère une plus grande confiance en son intervention, notamment par la conception et l'utilisation d'outils adaptés, et pour prendre en compte la dimension sexuée du harcèlement sexuel et des violences sexuelles. Toutes ces propositions s'inscrivent d'ailleurs dans l'objectif « d'humaniser » l'intervention et de respecter la dignité et la sécurité de la travailleuse victime de harcèlement et de violence, tout en veillant à rétablir un climat de travail sécuritaire.

---

<sup>15</sup> ATF et CIAFT, *Le harcèlement sexuel est une composante du harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes*, 2022, <https://atf.typepad.fr/files/atf-ciaft-memoire-03.2022.pdf> [en ligne], p. 21-22.

---

## PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXUELLES GRÂCE AU LEADERSHIP SYNDICAL

L'intervention syndicale ne doit pas se borner à intervenir qu'en cas de signalement. Dans cette section, nous désirons aborder comment l'action syndicale peut agir en prévention en matière de harcèlement sexuel et de violences sexuelles. Deux aspects nous intéresseront : la formation et les obligations découlant de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST). D'ailleurs, notre propos reprend en grande partie celui du mémoire déposé par la CSD sur le projet de loi 59, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST)<sup>16</sup>.

En ce qui a trait à la formation, celle-ci peut et doit jouer un rôle central en ce qui a trait à la prévention du harcèlement sexuel et des violences sexuelles. Les réponses du personnel conseiller rapportent à cet effet qu'un important travail de sensibilisation et de formation reste nécessaire pour non seulement éduquer les travailleurs quant à la non-acceptabilité de tels comportements et attitudes, mais aussi pour détecter les manifestations de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, et révéler qu'elles ne sont ni « amusantes » ou « innocentes ». La formation sur le harcèlement sexuel et les violences sexuelles dans la construction constitue à cet égard un modèle extrêmement pertinent pour bâtir une formation s'appliquant à tous les secteurs.

Ces formations pourraient d'ailleurs être données autant au personnel conseiller qu'aux élu-e-s des syndicats, aux délégués et aux militants et militantes. Les assemblées générales et les autres lieux de vie syndicale, voire les instances de la CSD, particulièrement les instances « intermédiaires » comme les rencontres

---

<sup>16</sup> On peut consulter le mémoire ici : <https://www.csd.qc.ca/wp-content/uploads/2021/01/CSD-M%C3%A9moire-PL-59.pdf> [En ligne].

sectorielles et régionales<sup>17</sup>, pourraient être des lieux intéressants pour donner des ateliers de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et les violences sexuelles, afin de décentraliser l'intervention et de la rendre plus flexible.

En ce qui a trait à la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST), nous jugeons que la nouvelle obligation introduite par la LMRSSST au paragraphe 16 de l'article 51 concernant l'obligation de l'employeur de prendre les mesures pour assurer la protection de la travailleuse exposée à de la violence dans son milieu de travail est une avancée intéressante<sup>18</sup>. Une interprétation large et libérale de la LSST concluait déjà avant l'arrivée de la LMRSSST que l'employeur devait agir en cas de violence, mais de voir cette obligation inscrite explicitement dans la loi ne peut être que positif. Cette obligation doit toutefois se réaliser en respectant la dignité de la travailleuse.

En premier lieu, nous sommes d'avis que l'employeur ne doit pas attendre un signalement pour agir<sup>19</sup>. Pour satisfaire à ses obligations, l'employeur devrait agir en amont, notamment au moyen d'ateliers de sensibilisation et de formation, en n'hésitant pas à offrir du support ou des mesures de protection dès qu'il a un doute raisonnable qu'une situation de harcèlement sexuel et de violences sexuelles se produit, et en mettant en place une structure souple pour accueillir un signalement. Ce n'est qu'en agissant proactivement de la sorte qu'on offrira aux travailleuses les

---

<sup>17</sup> Les rencontres sectorielles réunissent les élu-e-s et militants et militantes travaillant dans un secteur industriel donné, tandis que les rencontres régionales réunissent élu-e-s et militants et militantes d'une même région. Ces rencontres se tiennent une fois par année, en plus d'une rencontre générale de l'ensemble des secteurs et une pour l'ensemble des régions.

<sup>18</sup> La nouvelle obligation se lit comme suit dans la LSST : « *prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.*

*Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. »*

<sup>19</sup> D'ailleurs, suivant le deuxième alinéa du paragraphe 16 de l'article 51 de la LSST (voir note 16), l'employeur doit agir quand il a un doute raisonnable qu'une situation de violence conjugale ou familiale se produit. Nous déplorons que ce passage de la LSST, introduit par la LMRSSST, exclût la violence sexuelle.

---

meilleures conditions pour faire un signalement, en plus, évidemment, de mieux les protéger<sup>20</sup>.

Le corolaire de cette idée est qu'il ne faut pas imposer un fardeau trop lourd à la travailleuse. Le processus de signalement doit être élaboré de manière qu'il soit simple et flexible, tout en s'assurant qu'il respecte la vie privée de la travailleuse et que les informations demandées se limitent au strict minimum. L'employeur devrait d'ailleurs proposer de manière proactive des mesures de protection, plutôt que d'attendre un signalement complet. Et bien entendu, les représentants de l'employeur doivent absolument être formés pour recevoir un signalement.

En second lieu, nous jugeons que le milieu de travail s'inscrit dans un réseau plus large d'institutions et de lieux pouvant tous, à leur manière, protéger la travailleuse. La spécificité du milieu de travail est de maintenir pour la travailleuse son indépendance économique. Il ne revient donc pas à l'employeur de « sauver » la travailleuse, mais d'inscrire ses obligations dans le réseau plus large existant et de voir comment son action peut être modulée en fonction des besoins de la travailleuse. Concrètement, cela peut se manifester, entre autres, par : mettre en place de politiques d'intervention en cas de signalement ; intégrer le harcèlement sexuel et les violences sexuelles à même le programme de prévention de l'établissement ; proposer des congés payés spéciaux accordés sur la base de la confiance ; et établir des liens avec le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) ou le Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALAC) de la région.

---

<sup>20</sup> En d'autres mots, satisfaire à l'obligation de la LNT d'établir une politique contre le harcèlement qui inclut un volet sur le harcèlement sexuel ne suffit pas.

---

Nous croyons surtout que le syndicat peut jouer un rôle majeur pour encourager l'employeur à aller dans le sens de ces deux idées. Ces discussions peuvent d'ailleurs se tenir au sein des mécanismes de prévention participatifs prévus par la LSST (comité de santé et de sécurité (CSS), représentant en santé et sécurité (RSS) et agent de liaison en santé et sécurité (ALSS)). Cela implique toutefois que les personnes participant aux mécanismes de prévention participatifs aient la latitude nécessaire pour intervenir dans l'organisation du travail s'ils désirent respecter les objectifs fondamentaux de la LSST et prévenir le harcèlement sexuel et les violences sexuelles. Nous ferons évidemment la promotion de cette conception de la prévention, du rôle des mécanismes de prévention et de la portée de leur action auprès de nos membres, car nous croyons que les mécanismes de prévention offrent un cadre où le leadership syndical et le dialogue social peuvent être pleinement mis à contribution pour prévenir le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

D'ailleurs, les personnes salariées élues à titre de RSS ou d'ALSS seraient des personnes tout à fait indiquées pour être formées pour détecter les manifestations de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, recevoir un signalement et intervenir en cas de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles. Ces postes ont en effet une proximité importante auprès des personnes salariées de l'établissement et ce lien de confiance doit être exploité pour faciliter la protection de la travailleuse.

Finalement, nous croyons qu'il serait pertinent d'évaluer les politiques d'intervention et autres protocoles de l'employeur en cas de harcèlement et violences, sexuelles ou non, à une analyse différenciée selon les sexes (ADS+), afin de mettre à jour la conformité de celles-ci. Encore là, le CSS ou le RSS/ALSS seraient des lieux pertinents pour mener une telle analyse.



Toutes ces propositions quant au leadership syndical s'inscrivent d'ailleurs dans notre vision que le syndicalisme peut participer à la démocratisation et la transformation des milieux de travail. Par l'entremise de l'action syndicale, en prévenant le harcèlement sexuel et les violences sexuelles, nous croyons à l'apport positif du syndicalisme dans la transformation du travail.

Permettons-nous un dernier mot. Si la prévention est avant tout l'affaire des milieux de travail, ces derniers ont besoin d'une aide structurante pour réaliser leurs obligations. C'est ici que la Commission des normes, de l'équité salariale, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) peut jouer un rôle en fournissant des informations clés. Or, nous déplorons qu'en matière de harcèlement, trop peu est disponible. Si la CNESST mène des exercices de vérification de conformité des normes du travail auprès d'employeurs ciblés selon ses critères internes, il n'existe aucune indication ou enquête quant au respect des employeurs dans leur ensemble de leurs obligations en matière de prévention du harcèlement psychologique. Plus critique encore, les statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement au travail ne distinguent pas les recours en harcèlement sexuel du harcèlement psychologique, ce qui contribue à invisibiliser sa dimension sexuée<sup>21</sup>.

Nous croyons que davantage devrait être réalisé par la CNESST pour mieux documenter le respect des obligations des employeurs en matière de prévention du harcèlement, que ce suivi devrait porter une attention spéciale au harcèlement sexuel, et que les informations concernant le harcèlement sexuel et les violences sexuelles devraient être distinguées des informations statistiques plus générales, afin de donner au public une compréhension plus précise de la situation.

---

<sup>21</sup> CNESST, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2017-2020, 2021*, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-violence-stress-harcelement.pdf> [En ligne] p. 29.

---

## CONCLUSION

Ce bref mémoire doit être compris, comme nous l'écrivions en introduction, comme le point de départ d'une réflexion plus large portant sur l'intervention syndicale en cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles. Nous avons décidé de faire preuve d'humilité en admettant que nous puissions nous améliorer et en présentant l'état de nos réflexions.

Nous croyons fortement que l'intervention syndicale peut jouer un rôle de leadership majeur pour changer les mentalités, de chien de garde pour s'assurer du plein respect du droit à la dignité et à l'égalité des travailleuses, et de partenaire pour travailler avec l'employeur pour éradiquer le harcèlement sexuel et les violences sexuelles par le biais de solutions adaptées à l'enjeu. Qui plus est, malgré ses défauts, la LMRSSST a accordé aux milieux de travail des outils importants pour se saisir de cet enjeu et agir proactivement. L'action syndicale doit prendre ces opportunités pour bonifier et intensifier son action contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

Mais de manière générale, nous jugeons aussi qu'il faut *politiser* l'intervention syndicale en matière de harcèlement sexuel et de violences sexuelles. Ces phénomènes affectent surtout les femmes, s'inscrivent dans un rapport de domination systémique et contreviennent au droit fondamental des femmes à l'égalité : nous jugeons essentiel d'intégrer cette perspective proprement politique à l'intervention syndicale et qu'elle anime nos réflexions, nos interventions et nos efforts de prévention. Il en va après tout d'une valeur simple, mais cardinale : que les travailleuses puissent travailler sans subir de violences simplement parce qu'elles sont des femmes. Ne pas viser le maximum pour promouvoir et protéger ce droit revient à trahir les valeurs syndicales d'égalité et de féminisme qui nous animent.