calacs
Trois-Rivières

EN ACTION !

pour des réponses adéquates **contre le harcèlement sexuel au travail**

Le CALACS est un organisme communautaire constitué de femmes[1] qui luttent contre les agressions à caractère sexuel commises envers les femmes et aident celles qui en sont victimes dans une démarche volontaire.

Nous offrons des suivis individuels et de groupe ainsi que des accompagnements dans les démarches médicales, policières, juridiques et de défense de droits. Nos services sont gratuits et confidentiels.

[1] On entend par femmes les personnes assignées comme telles à la naissance, les femmes trans ou toute personne s'identifiant comme femme.

Le harcèlement sexuel est un phénomène qui porte atteinte au droit à l'égalité et à la dignité d'une personne.

Il est sanctionné non seulement par plusieurs législations, notamment la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, mais également par la Loi sur les normes du travail et par le Code criminel. Ainsi, en cas de harcèlement sexuel au travail, plusieurs lois vous protègent.

Le harcèlement sexuel représente une forme de harcèlement discriminatoire. Il est le plus souvent un cycle continuel de comportements inappropriés (Gouvernement du Canada, 2017).

Harcèlement sexuel et discrimination

Le harcèlement sexuel est défini comme un harcèlement discriminatoire. Une grande majorité des victimes connues sont des femmes, il est donc considéré comme une violence fondée sur le sexe (Gouvernement du Canada, 2017). Cependant, la loi protège également les hommes victimes et les personnes trans ou non binaires. Le harcèlement sexuel peut également être un comportement discriminatoire fondé sur d'autres caractéristiques identitaires réelles ou supposées comme définies par la Charte des droits et libertés de la personne.

En effet, il est interdit de discriminer une personne selon les motifs suivants :

MOTIFS INTERDITS DE DISCRIMINATION

Âge, condition sociale, convictions politiques, état civil, grossesse, handicap, identité ou expression de genre, langue, orientation sexuelle, origine ethnique ou nationale, race ou couleur, religion, sexe, antécédents judiciaires.

Une personne peut être la victime de harcèlement discriminatoire sur la base de plusieurs motifs. Par exemple, une femme autochtone ou une personne trans et immigrante pourrait subir du harcèlement sexuel au croisement de plusieurs discriminations.

C'est pourquoi il est primordial de bannir tous comportements ou propos se rapportant à de la discrimination. L'humour permet souvent de dissimuler de la discrimination sous des allures de blagues « maladroites ». Un climat de travail néfaste et discriminant peut être à la fois la cause et la conséquence du harcèlement sexuel.

On parle de climat de travail néfaste et discriminant lorsque la culture de l'entreprise repose sur la dévalorisation d'un groupe de personnes ou d'une personne sur la base d'une caractéristique identitaire réelle ou supposée. Par exemple, au sein des Forces armées canadiennes, « une attitude courante veut qu'au lieu d'être désignée comme un soldat, un marin ou un aviateur, une femme portera le surnom de "princesse de glace" ("ice princess"), "chienne" ou "salope" » (Deschamps, 2015).

« Bien souvent, les violences sexuelles y sont normalisées et naturalisées. »

En fait, dans toutes formes de violence, la cause principale réside dans un abus de pouvoir d'une personne (ou d'un groupe) sur une autre. Il est donc pertinent d'être vigilant à déceler les rapports de pouvoir dans un milieu.

Par exemple, un climat de travail sexiste ou présentant un fort rapport hiérarchique est un terreau particulièrement propice au harcèlement sexuel. D'ailleurs, les milieux de travail les plus propices au harcèlement sexuel sont les milieux avec un ratio élevé d'hommes aux postes supérieurs au sein de l'organisation (Gouvernement du Canada, 2017).

Bien souvent, ce sont les femmes les plus vulnérables qui sont davantage exposées au harcèlement sexuel. En effet, des conditions de travail défavorables vulnérabilisent et isolent les employé.e.s. Les femmes et les femmes immigrantes ou de minorités visibles et invisibles sont surreprésentées dans les emplois précaires et moins bien rémunérés. L'isolement, les heures de travail atypiques, la promiscuité dans le milieu de travail ou la forte valorisation du sentiment de « loyauté » à l'entreprise sont autant de facteurs qui vulnérabilisent les travailleur.euse.s les plus précaires et les exposent fortement au harcèlement sexuel.

Une culture d'entreprise machiste ou hétérosexiste est un vecteur très important des comportements harcelants. Bien souvent, les violences sexuelles y sont normalisées et naturalisées. Par exemple, les milieux de la construction, de l'armée et de la restauration sont des lieux propices aux violences et au harcèlement sexuel (Action travail des femmes, 2019; Deschamps, 2015).

Le harcèlement sexuel au travail : un continuum de comportements

La Loi sur les normes du travail interdit également le harcèlement sexuel par l'article de loi 81.19 qui stipule que tou.te.s les salarié.e.s ont droit à un milieu de travail sans harcèlement psychologique.

À noter que la définition du harcèlement psychologique de la Loi sur les normes du travail inclut les gestes à caractère sexuel. Il est donc possible de déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour harcèlement psychologique.

Les caractéristiques du harcèlement sexuel

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail définit le harcèlement sexuel selon les conditions suivantes :

Conduite vexatoire

- Comportement humiliant ou offensant.
- Ce comportement blesse l'amour propre de la victime.

Répétitif ou unique

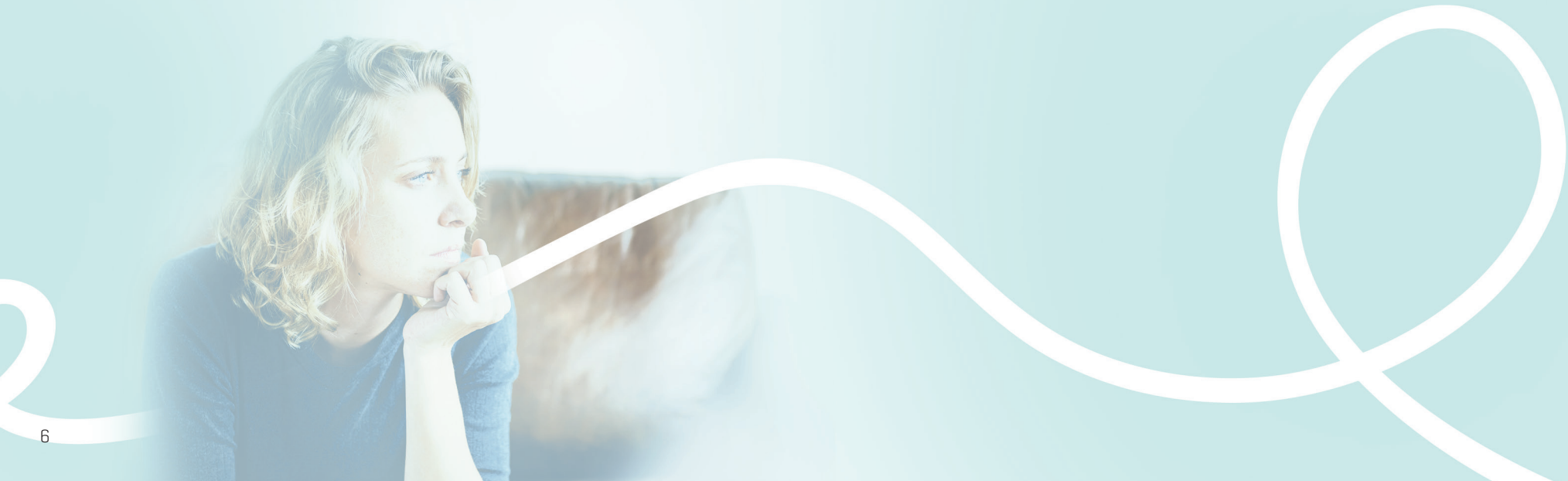
- Un acte unique peut être considéré comme du harcèlement sexuel selon la gravité de l'acte commis et si celui-ci engendre des impacts continus pour la victime.
- Des paroles ou comportements répétitifs qui peuvent sembler anodins, mais dont l'effet cumulatif est présent.

Non désiré

- Il n'y a pas de consentement.
- Le comportement peut être non désiré même si la personne ne manifeste pas son refus.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique

- L'atteinte peut prendre différentes formes :
  - Manque de respect
  - Atteinte à l'estime de soi
  - Sentiment de dévalorisation
  - Atteinte à la santé physique



Quand le harcèlement devient criminel : harcèlement et violences sexuelles

Dans le cas où la victime craint pour son intégrité et sa sécurité, le harcèlement sexuel peut mener à des chefs d'accusation criminels. Il peut également mener à d'autres chefs d'inculpation tels que l'agression sexuelle qui constitue une voie de fait.

Le harcèlement criminel

Selon le Code criminel : 264 (1) « Il est interdit, sauf autorisation légitime, d'agir à l'égard d'une personne sachant qu'elle se sent harcelée ou sans se soucier de ce qu'elle se sente harcelée si l'acte en question a pour effet de lui faire raisonnablement craindre — compte tenu du contexte — pour sa sécurité ou celle d'une de ses connaissances. »

Signes de présence du harcèlement criminel

A - suivre cette personne ou une de ses connaissances de façon répétée;
B - communiquer de façon répétée, même indirectement, avec cette personne ou une de ses connaissances;
C - cerner ou surveiller sa maison d'habitation ou le lieu où cette personne ou une de ses connaissances réside, travaille, exerce son activité professionnelle ou se trouve;
D - se comporter d'une manière menaçante à l'égard de cette personne ou d'un membre de sa famille.

Les agressions à caractère sexuel

Le harcèlement sexuel peut constituer une agression sexuelle telle que définie par le Code criminel 265 (1) dès lors qu'il y a contact physique à caractère sexuel non consenti.

L'agression sexuelle se distingue des autres voies de fait par la nature sexuelle de l'acte. Ce type de voie de fait est commis de manière à porter préjudice à l'intégrité sexuelle de la victime 265 (1); 271 (12, 13).

- Les ressources spécialisées en santé et services sociaux en ce qui concerne les agressions à caractère sexuel partagent une définition commune. Il s'agit de tout geste posé, de toute parole dite et de toute attitude à connotation sexuelle manifestée sans le consentement de la personne en utilisant l'intimidation, les menaces, le chantage ou la violence. Elles constituent des actes de domination, d'humiliation, d'abus de pouvoir et de violence.

Les agressions à caractère sexuel peuvent prendre diverses formes, par exemple :

- Exhibitionnisme
- Partage non consensuel d'images à caractère pornographique
- Voyeurisme
- Attouchements
- Pénétration non consentie (viol)
- Etc.

Conséquences du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel cause des torts considérables. Ceux-ci peuvent être physiques, psychologiques ou économiques.

Les victimes de harcèlement sexuel ne réagissent pas toutes de la même manière et peuvent être impactées de différentes façons. Certaines craignent de dévoiler le harcèlement pour plusieurs raisons (peur de représailles; peur pour son avancement professionnel; peur de perdre son emploi; non-connaissance de l'illégalité des gestes).

Physique :

- Migraine
- Insomnie
- Maux de dos et/ou de jambes
- Hypervigilance
- Trouble de stress posttraumatique

Psychologique :

- Baisse de motivation
- Irritabilité
- Baisse de l'estime de soi
- Diminution du bien-être personnel
- Faible sentiment d'appartenance
- Insatisfaction quant à son travail
- Syndrome de l'épuisement au travail
- Symptômes dépressifs et grande détresse

Économique :

- Augmentation de l'absentéisme
- Perte d'emploi
- Difficulté d'avancement
- Effets durables sur l'employabilité

Le harcèlement sexuel engendre également des impacts pour l'entreprise :

- Augmentation des coûts pour l'entreprise
- Perte liée à la baisse de productivité
- Coût lié au recrutement
- Les coûts liés à l'absentéisme pour cause de maladie
- Les répercussions pouvant nuire à la réputation, à l'image
- Milieu de travail nuisible ou malsain

Des exemples de harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement peut se présenter sous différentes formes :

Non verbal

- Des regards ou des sifflements qui engendrent un malaise.
- Des courriels, des notes, des dessins ou des lettres d'invitation, de déclarations passionnées ou de menaces.
- Des gestes corporels explicites à connotation sexuelle, la diffusion ou l'affichage non consensuel de matériel pornographique.
- La présence continuelle du harceleur près de soi, près de son poste de travail afin, par exemple, d'obtenir un rendez-vous ou des faveurs sexuelles.

Verbal

- Des blagues sexistes, des farces grossières et dégradantes.
- Des remarques sur le physique, des commentaires sur les vêtements ou sur le corps de la personne.
- Des questions indiscrètes sur la vie privée de la personne : « Est-ce que ton chum te fait bien l'amour? ».
- Des confidences insistantes du harceleur : « Ma femme et moi ne faisons plus l'amour, il me faudrait une femme comme toi ».
- Des invitations répétées.
- Des promesses ayant un aspect sexuel de façon implicite ou explicite : « Si tu voulais ta promotion... ».

Physique

- Des contacts physiques inutiles comme des attouchements, des caresses, des frôlements, des pincements, des baisers.

La responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement sexuel dans son milieu de travail

Depuis le 1er janvier 2019, tous les employeurs doivent avoir une politique de prévention du harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel, et de traitement des plaintes conformément à la Loi sur les normes du travail. Cette politique doit avoir un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

L'employeur doit donc :

- Mettre en place une politique qui est connue et accessible aux employés.
- Fournir un milieu de travail sans harcèlement sexuel en s'assurant de mettre en place des moyens raisonnables afin de prévenir le comportement.
- Faire cesser le harcèlement lorsqu'il a connaissance d'une situation.

Dans la plupart des cas, la victime de harcèlement sexuel qui dénonce les comportements perd son emploi. Une telle issue contrevient à la Loi sur les normes du travail. La prévention du harcèlement sexuel au travail est l'affaire de toutes et de tous, mais elle est une **obligation légale** pour l'employeur. Il est donc impératif de mettre en place une politique visant à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel, d'assurer des formations à tout le personnel à son sujet et de prendre les mesures pour faire cesser les comportements lorsqu'ils sont dévoilés.

Recours possible

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail, ces organismes peuvent vous aider :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
- Commission canadienne des droits de la personne[2]
- Commission de la fonction publique
- Syndicat

Si le harcèlement que vous vivez est criminel, que vous craignez pour votre sécurité, vous pouvez contacter la police et entamer les démarches de dépôt d'une plainte auprès des autorités policières.

[2] Si l'employeur est régi par le droit fédéral (aviation; trains; transport; télécommunications).

Si vous êtes travailleur.euse.s étranger.ère.s

Si vous avez un statut d'immigration précaire au Canada et que vous vivez de la violence au travail, sachez que vous avez des recours. Dans le cadre d'un permis de travail fermé valide[3], si la personne est victime de violence[4] au travail de la part d'un.e supérieur.e hiérarchique ou d'un.e collègue, elle peut présenter une demande de permis de travail ouvert pour les personnes vulnérables :

1- Présenter à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada une demande de permis de travail ouvert pour les travailleur.euse.s vulnérables **en ligne**.
2- Accompagner la demande de documents prouvant et décrivant la situation de violence subie. Par exemple :
   a- Une lettre ou une déclaration ou un rapport d'un organisme de soutien aux victimes de violence, d'un médecin ou d'un professionnel de la santé;
   b- Une déclaration sous serment faite par la victime;
   c- Une copie d'un rapport officiel présenté à un organisme d'application de la loi (rapport de police, plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
   d- Des documents de soutien (déclarations de victimes, copies papier de courriels, photographies, témoignages...).
3- **Il n'y a pas de frais liés à cette demande et l'obtention d'une offre d'emploi n'est pas requise.**
4- À noter qu'un.e travailleur.euse victime de violence peut toujours présenter une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, peu importe son statut d'immigration.

Si vous êtes détenteur.trice d'un permis de travail fermé et que vous vivez de la violence au travail, n'hésitez pas à obtenir l'assistance d'un organisme qui vous accompagnera dans ces démarches et ces recours. Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST) est un organisme qui offre des services aux travailleur.euse.s victimes de violence, et ce, peu importe le statut d'immigration (Juripop, 2020).

Agir en tant que témoin

- Manifester son désaccord devant une culture sexiste, raciste, homophobe ou transphobe.
- Croire la personne et ne pas la juger.
- Démontrer de l'empathie.
- Déculpabiliser la victime et responsabiliser l'agresseur.
- Respecter le rythme de la victime, ses choix et ses questionnements.

[3] Ou ayant effectué une demande de renouvellement avant la date d'expiration du permis.

[4] Incluant la violence physique, la violence psychologique, la violence sexuelle et l'exploitation financière subies dans le cadre de son travail.

Quoi faire en cas de harcèlement

1- Tenter dans la mesure du possible de manifester son non-consentement[5].
2- Tenir un journal détaillé de tous les événements et y inscrire :
   a- Les dates, les heures, les lieux et les circonstances du harcèlement ainsi que les faits, les paroles et les gestes subis;
   b- Les noms et, si possible, les numéros de téléphone de témoins auditifs et visuels;
      i. Les preuves écrites de discussion s'il en existe (courriel, message texte, etc.);
   c- Les répercussions émotives ou physiques vécues à la suite de chaque événement;
   d- Les détails de chacune des démarches entreprises à la suite du harcèlement sexuel, notamment les demandes faites au harceleur, les discussions avec d'autres employés sur le sujet, les démarches entreprises auprès du syndicat ou de la direction, les rencontres avec le médecin;
   e- Le détail des différentes répercussions de la situation sur le travail : mutation, changement d'horaires, surcharge de travail, etc.
3- Ne pas rester isolé.e, tenter d'en parler à des collègues ou à des ami.e.s.
4- N'hésitez pas à répéter à l'entourage les propos que le harceleur vous tient, aussi grossiers soient-ils. Si vous trouvez d'autres employé.e.s qui subissent les agissements du même harceleur, contactez-les et agissez ensemble.
5- Contacter un groupe de soutien comme le CALACS ou un groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

[5] Toutefois, un silence ne vaudra jamais un consentement. C'est à la personne qui amorce un rapprochement intime ou sexuel de s'assurer du consentement manifeste et enthousiaste de l'autre personne. Un rapport d'autorité ou de pouvoir peut également rendre impossible le consentement libre et éclairé d'une personne.

Selon vos besoins, d'autres ressources sont également disponibles :

CALACS Trois-Rivières
Trois-Rivières (Québec)
819 373-1232
calacstr.org

CALACS Entraid'Action
Shawinigan (Québec)
819 538-4554
calacs-entraide.ca

CALACS La Passerelle
Drummondville (Québec)
819 478-3353
calacs-lapasserelle.org

Emphase Mauricie-Centre-du-Québec
Trois-Rivières (Québec)
819 519-4273 ou 1 855 519-4273
emphasemcq.org

Comment déposer une plainte pour harcèlement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail :
cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html

Ligne ressource provinciale pour les victimes d'agression sexuelle
514 933-9009 ou 1 888 933-9007
24/7

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
1 844 838-0808
cnesst.gouv.cq.ca

Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es (CANOS)
Trois-Rivières (Québec)
819 373-2332
canosmauricie.org

Commission canadienne des droits de la personne
1 888 214-1090
chrc.ccdp.qc.ca

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
1 800 361-6477
cdpdj.qc.ca

GAIHST
Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.
514 526-0789 ou info@gaihst.qc.ca
gaihst.qc.ca

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
1 888 242-2100
Description du permis :
canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailleurs-vulnerables.html
Demande de permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables en ligne :
canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html

Juripop
1 855 JURIPOP (1 855 587-4767)
ou info@juripop.org
juripop.org

Bibliographie

Julie Desrosiers, *L'agression sexuelle en droit canadien*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009

Consultations publiques sur le harcèlement et la violence en milieu de travail — compte rendu des discussions, Gouvernement du Canada, 2017

Marie Deschamps, C.C., Ad. E, *Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes*, Gouvernement du Canada, 2014

Caroline Audette, CALACS Agression Estrie, activité de sensibilisation « *Devenir témoin Actif/active pour prévenir les violences à caractère sexuel lors des activités d'intégration* », Université de Sherbrooke

Shana Conroy et Adam Cotter, *Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada*, Centre canadien de la statistique juridique, 2014

Manon Bergeron, Martine Hébert (dir.), *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal, 2016

Cecilia Benoit et al., *Dossier d'information : La violence à caractère sexuel faite aux femmes au Canada*, 2015

Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail, GAIHST, Montréal, Les éditions Transcontinental, 2004

Égale à égal : *Le sexisme au travail, fin de la loi du silence?*, Brigitte Grésy, Paris, Belin, 2017

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail*, Gouvernement du Québec, 1989

La clé juridique – *Pour en finir avec le harcèlement sexuel au travail*, Juripop, 2019

fières
FORTES
ensemble

CONTACTEZ-NOUS
Tél. : 819 373-1232
Tél. S.F. : 1 866 373-1232

CALACS DE TROIS-RIVIÈRES
CASE POSTALE 776
TROIS-RIVIÈRES (QUÉBEC) G9A 5J9

calacstr.org