



COMPRENDRE LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE EN MILIEU DE TRAVAIL POUR MIEUX LE PRÉVENIR

Présentatrices

Aurélie Lebrun, Ph.D, chercheuse

M^e Karina Montminy, conseillère juridique

Animatrice

Julie Dumontier, agente d'éducation-coopération

PLAN DU WEBINAIRE

- 1 | Objectifs
- 2 | Harcèlement discriminatoire en milieu de travail
- 3 | Harcèlement fondé sur le sexe
- 4 | Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail
- 5 | Recours en cas de harcèlement discriminatoire au travail

1- Objectifs

OBJECTIFS DU WEBINAIRE

- **Comprendre** le harcèlement comme une forme de discrimination systémique en emploi et non comme une problématique individuelle
- **Connaître** les obligations et responsabilités de l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement discriminatoire

2- Harcèlement discriminatoire en milieu de travail

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE : INTERDIT PAR LA CHARTE

- ▶ 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
 - effet de détruire ou de compromettre ce droit. ([Article 10](#))

« Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. » ([Article 10.1](#))

EXEMPLES

- Harcèlement **racial**
- Harcèlement **sexuel**
- Harcèlement **transphobe**
- Harcèlement **homophobe**
- Harcèlement **fondé sur l'âge**
- Harcèlement **fondé sur le handicap**
- Harcèlement **fondé sur la religion**

HARCÈLEMENT = DISCRIMINATION

- compromet le droit à l'égalité des victimes
- volonté d'instaurer un rapport de pouvoir
- pratique qui distingue ou exclut des personnes dans leurs conditions de travail

UNE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

- pratiques organisationnelles et structurelles
- discriminent des personnes appartenant à des groupes protégés par la Charte

ORGANISATION DISCRIMINATOIRE DU TRAVAIL

- Être isolé.e dans des milieux homogènes, par exemple des milieux masculins
- Occuper des emplois précaires, temporaires, ou sans contrat de travail, avec des horaires atypiques
- Travailler dans un milieu fortement hiérarchisé

MULTIPLS FORMES DE HARCÈLEMENT

- Des insultes, des menaces
- Une surveillance accrue du travail
- Un dénigrement du travail
- Un accroissement de la charge de travail
- Un déni de promotion
- Un congédiement

CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SUR LES VICTIMES

- Prendre un congé de maladie
- Quitter leur emploi
- Réorienter leur carrière
- Prendre une retraite anticipée
- Rémunération moins élevée

ATTEINTES AUX DROITS PROTÉGÉS PAR LA CHARTE

- Intégrité physique et psychologique (art. 1)
- Sauvegarde de la **dignité** de la personne (art.4)
- Embauche, promotion, mutation, suspension, mise à pied, renvoi et conditions de travail sans discrimination (art. 16)
- Conditions de travail justes et raisonnables, qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité de la personne qui travaille (art. 46)

ÉTUDE DE CAS HARCÈLEMENT HOMOPHOBES

Michel est contremaître dans un entrepôt.

Louis est consultant en informatique pour l'employeur.

Michel avertit Louis qu'il ne peut pas fumer sur les lieux de travail.

Louis commence alors à:

- **insulter** Michel devant les autres employés en lui disant :
« *Aie, la tapette, t'es pas mon boss* »
- **utiliser l'interphone** de l'entreprise pour contacter Michel en l'appelant « Mado », « Micheline »
- **adopter une démarche efféminée** lorsqu'il va voir Michel ou « **zozote** » en faisant référence à lui

Michel lui **demande d'arrêter** de l'appeler ainsi, expliquant que ses collègues ne connaissent pas son orientation sexuelle.

ÉTUDE DE CAS HARCÈLEMENT HOMOPHOBE

Michel **porte plainte** à la CDPDJ pour harcèlement.

Louis **se défend** :

- les autres collègues ont une conduite similaire
- il s'agit d'humour
- Michel parle de son orientation sexuelle avec certains collègues

Michel fait valoir que la conduite de Louis :

- **ramène en mémoire les graves difficultés** vécues au cours de sa jeunesse et la violence physique dont il a été victime en raison de son orientation sexuelle
- **le met dans un état de crise**, il est incapable de dormir et il pense à se **suicider**

ÉTUDE DE CAS **HARCÈLEMENT** **HOMOPHOB**

Éléments à retenir :

- 🚩 L'humour ne peut servir de justification à une conduite discriminatoire
- 🚩 L'humour peut avoir pour **effet d'isoler encore davantage** la personne qui fait l'objet de harcèlement
- 🚩 On ne peut pas **échapper aux obligations imposées par la Charte** en invoquant la conduite d'autres personnes

ÉTUDE DE CAS HARCÈLEMENT HOMOPHOBE

Éléments à retenir :

- Les révélations à propos de sa vie privée à certains collègues **ne signifie pas qu'il renonce** à sa protection contre le harcèlement
- Le cadre du **lieu de travail**, en présence d'employés devant qui Michel devait **maintenir sa crédibilité et son autorité**, est un facteur qui contribue au harcèlement

3- Harcèlement fondé sur le sexe

HARCÈLEMENT SEXUEL

- Forme de **violence** contre les femmes
- Manifestation des **inégalités structurelles** entre les femmes et les hommes en emploi

UNE VIOLENCE INTERSECTIONNELLE

- les femmes **racisées**
- les femmes **autochtones**
- les femmes **en situation de handicap**
- les femmes **lesbiennes**
- les femmes **trans**
- les femmes **aînées**

DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL

Place les femmes dans les emplois et secteurs spécifiques qui les rendent plus vulnérables au harcèlement :

- secteurs d'emploi associés aux **stéréotypes féminins** de service : emplois sexualisés, précaires et subalternes (serveuses dans un restaurant/bar, vendeuses, secrétaires)
- secteurs d'emploi **traditionnellement réservés aux hommes** : les femmes sont isolées (industrie de la construction ou du secteur de l'automobile)

FORMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- **Donnant-donnant (chantage) :**
comportement abusif et blessant à connotation sexuelle
- **Résulte d'un milieu de travail hostile (harcèlement sexiste) :** langage cru, blagues grivoises, injures, graffitis, dommages causés à la propriété, saboter le travail ou provoquer des sanctions non méritées

ÉTUDE DE CAS HARCÈLEMENT SEXUEL

Francine occupe un poste temporaire de secrétaire de direction.

Langis est le directeur de l'entreprise.

Langis l'appelle fréquemment dans son bureau pour lui parler de sa vie personnelle.

Lors du souper de Noël du personnel, Langis, en état d'ébriété, lui dit : «**T'es belle, t'es fine**» tout en voulant s'asseoir avec elle.

Lors d'un autre souper d'entreprise, Langis lui demande en fin de soirée de l'accompagner à sa voiture pour lui remettre des documents. Dans la voiture, il lui dit qu'il «**l'aime assez**» et lui demande ce qu'il doit faire «pour l'avoir». Il lui dit «**il faut absolument que je t'aie**» et lui demande «un petit bec».

Francine a **peur** et sort de la voiture.

ÉTUDE DE CAS **HARCÈLEMENT SEXUEL**

Le lendemain, Francine n'entre pas travailler.

Langis appelle chez elle pour voir si elle vient travailler et lui demande si elle est seule chez elle.

Cette dernière remarque **effraie** Francine.

Le lendemain elle présente sa **démission**.

Deux ans plus tard, dans le cadre d'une enquête sur le comportement allégué de Langis envers une autre employée, deux représentants de l'entreprise communiquent avec Francine. Peu après ces rencontres, Francine dépose une plainte à la Commission.

ÉTUDE DE CAS HARCÈLEMENT SEXUEL

Éléments à retenir :

- ▶ Gestes intrusifs, ambigus et parfois **difficiles à cerner à connotation sexuelle, vexatoires et répétés**
- ▶ L'événement dans le stationnement constitue un **incident grave et sérieux** qui s'est **prolongé dans le temps**
- ▶ La gravité du comportement est exacerbée par le **statut d'emploi très précaire** de Francine qui se voyait forcée d'être « diplomate »
- ▶ L'employeur prétend que la faute de Langis **n'a pas été commise pendant les heures ni sur les lieux de travail**. Le souper était organisé par l'entreprise et Langis a agi à titre de directeur de l'entreprise
- ▶ L'employeur est responsable d'assurer un milieu de travail **exempt de harcèlement sexuel et de discrimination**, notamment en prévenant et en remédiant à de telles situations

4- Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail

LA PRÉVENTION

Obligations juridiques de l'employeur :

- Offrir des **conditions de travail exemptes de discrimination et de harcèlement** (art. 10 et 10.1 de la Charte)
- Offrir des **conditions de travail justes et raisonnables** (art. 46 de la Charte)
- Fournir un **milieu de travail exempt de harcèlement psychologique** (art. 81.19 de LNT)

FONDEMENTS D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

- **Reconnaissance** que le harcèlement discriminatoire
 - cause des torts énormes aux personnes qui le subissent
 - qu'il constitue un problème organisationnel majeur
- **S'engage, en partenariat avec le syndicat, le cas échéant, ont :**
 - une **volonté collective** de faire cesser le harcèlement discriminatoire
 - un **désir** de maintenir un bon climat de relation de travail et d'améliorer la gestion des ressources humaines

PRINCIPES ESSENTIELS D'UNE POLITIQUE

- Respect de l'intégrité physique et psychologique des employé.es
- Respect de la dignité et de la vie privée des employé.es
- Droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé ainsi que sa sécurité
- Droit d'être traité.es en toute égalité, sans discrimination ni harcèlement fondé sur le sexe, la race, la couleur ou toute autre motif de discrimination illicite

DÉFINIR DE FAÇON CLAIRE ET ACCESSIBLE LE HARCÈLEMENT

- Référencer aux formes reconnues du harcèlement sexuel
- Présenter dans un **langage clair** et avec des exemples de ce qu'est le harcèlement discriminatoire

ADOPTER UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE

- Identifier des **facteurs organisationnels** du harcèlement
- Développer des **stratégies ou des remèdes** qui corrigeront :
 - une équipe de travail non mixte
 - les stéréotypes
- Reconnaître la **discrimination historique** dont sont victimes les groupes protégés par la Charte : racisme, sexisme, etc.
- Créer des **mécanismes** pour permettre aux travailleuses et travailleurs de faire valoir leurs droits
- Adopter un protocole clair qui offre une garantie **d'impartialité**

5- Recours en cas de harcèlement discriminatoire au travail

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

- Obligation de **prévenir** et **faire cesser** le harcèlement
- Employeur est **responsable des actes de ses employé.es** en cas d'atteinte à un droit protégé par la Charte

CRITÈRES QUALIFIANT LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

- Le caractère vexatoire ou non désiré de la conduite reprochée
- L'effet de durabilité de cette conduite qui se traduit par le caractère répété des paroles ou des gestes reprochés ou par la preuve de la gravité d'un seul acte qui produit des effets continus dans l'avenir

*** Sans considération de l'intention ou des motifs de l'auteur du harcèlement**

RECOURS

Le recours pour la victime dépend :

- de son statut d'emploi: cadre, employée syndiquée ou non
- du statut d'emploi du harceleur: supérieur ou co-employé, tiers au milieu de travail
- des mesures de réparation recherchées

VICTIME NON SYNDIQUÉE

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

- Plainte pour harcèlement fondé sur l'un des motifs interdits de discrimination
- Recours pour faire cesser le harcèlement discriminatoire et être indemnisée pour le préjudice subi contre le harceleur et son employeur au Tribunal des droits de la personne

Cour du Québec ou Cour supérieure

- Recours fondé sur la Charte ou le Code civil pour faire cesser le harcèlement discriminatoire et être indemnisée pour le préjudice subi contre le harceleur et son employeur

VICTIME NON SYNDIQUÉE

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
 - Plainte pour harcèlement psychologique à l'encontre de son employeur pour faire cesser le harcèlement ou être indemnisée
 - Recours au Tribunal administratif du travail

VICTIME SYNDIQUÉE

Dépôt d'un **grief** contre son employeur

- **Compétence exclusive** de l'**arbitre de grief** pour appliquer et interpréter la convention collective
- Recours devant un **tribunal d'arbitrage** pour faire cesser et être indemnisée

CONCLUSION

- Le harcèlement discriminatoire doit être compris en prenant en compte le contexte organisationnel
- Les employeurs doivent faire preuve de leadership
- Le harcèlement discriminatoire n'est pas un conflit individuel

CDPDJ

Téléphone : 514 873-5146

Téléphone sans frais : 1 800 361-6477

Courriel : accueil@cdpdj.qc.ca

Heures d'ouverture :

Du lundi au vendredi

De 8h30 à 12h et de 13h à 16h30