

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES RÔLES DES GROUPES COMMUNAUTAIRES DANS LA MOBILISATION DU DROIT À UN MILIEU  
DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT SEXUEL

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

À LA MAITRISE EN DROIT DU TRAVAIL

PAR

VIRGINIE ROBERT

MARS 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Les mots ne me semblent pas suffisants pour exprimer l'étendue de la gratitude que j'ai envers toutes les personnes qui ont marqué mon parcours de rédaction et plus largement mon parcours à la maîtrise. Tout le soutien, l'aide et la bienveillance que j'ai reçus durant ces dernières années et qui ont su me faire voir au-delà de l'obstacle insurmontable que me semblait être le mémoire de maîtrise.

L'une des personnes à qui je dois une reconnaissance sans précédent est sans contredit ma directrice, Stéphanie Bernstein. Son soutien, sa patience et sa bienveillance à mon égard ont rendu ce parcours beaucoup plus doux qu'il ne l'aurait été sans elle. Au-delà de son approche pédagogique extraordinaire, ses commentaires et les discussions que nous avons eues durant tout mon parcours à la maîtrise ont indéniablement contribué à me rendre fière de mon mémoire et de mon travail accompli.

Puis, il y a les amies, camarades de luttes et complices, qui ont eu une présence significative dans mon parcours de maîtrise et de rédaction. Justine, Emmanuelle, Abir, Stéphanie, Célia, Mathilde, Lei, je ne vous remercierai jamais assez pour tous ce temps que vous m'avez offert. Sans oublier Charles-Antoine, Amira, Louis-Simon, Caroline, Jean-Yves. Mon entourage a été précieux, et je ne crois pas que je me serais rendue jusqu'au bout sans elles et eux... et Simone, ma complice poilue à quatre pattes.

Je ne peux oublier de mentionner le soutien financier que j'ai reçu me permettant de faire mes études. La plus grande subventionnaire de ce mémoire de maîtrise est sans équivoque ma mère, qui a soutenu financièrement mes études toutes ces années. Une personne qui croit fort en moi et en mes capacités d'accomplir des choses extraordinaires. Merci Maman. En plus du soutien financier de famille, j'ai pu compter sur le soutien de nombreuses bourses d'excellence et de la bourse du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) pour les étudiantes à la maîtrise.

Finalement, j'aimerais remercier toutes les intervenantes des organismes communautaires qui m'ont offert du temps pour partager leur expérience et qui ont rendu possible ce mémoire de maîtrise. Merci.

## AVANT-PROPOS

En entrant à la maîtrise en droit, l'embryon du projet de recherche que j'avais à l'esprit devait mettre en lumière l'action d'« organiser » son milieu de travail dans toute la diversité de ce qu'« organiser » pouvait vouloir dire. C'est avec cette ambition en tête que j'ai entrepris ma maîtrise en droit. Celle-ci m'a donné l'opportunité de pousser ma réflexion sur plusieurs aspects du droit. Un cours a été particulièrement marquant pour ce mémoire, le cours sur « les stratégies de mobilisation et de mise en œuvre du droit ».

Je suivais ce cours à peu près en même temps que le mouvement *#MeToo* prenait de l'ampleur. Ce n'était pas la première fois que des actions collectives qui dénonçaient des violences à caractère sexuel avaient lieu depuis mon entrée à l'université. Ces dernières m'ont, à chaque fois, nourrie intellectuellement et m'ont toujours permis de faire des liens entre « la théorie et la pratique ». C'est ce que j'avais fait dans le cadre du cours *JUR 7251 Stratégies de mobilisation du droit du travail et de la protection sociale* à l'UQAM. J'avais pris acte des actions collectives contre les violences à caractère sexuel en milieu de travail et je m'étais donné comme objectif de faire un travail de recherche sur le développement de la protection normative contre le harcèlement sexuel au travail au Québec et au Canada. Ce travail a non seulement mis en évidence le rôle majeur joué par l'action collective et les théoriciennes féministes dans le développement de cette protection normative, mais aussi la manière dont « mobiliser le droit » pouvait être un exercice collectif. Dans cette recherche, j'avais qualifié cette phase de l'histoire d'un moment de *naming, blaming, claiming* du mouvement féministe contre le harcèlement sexuel au travail.

Lorsque fut le temps de déterminer mon projet de mémoire, j'ai décidé de jumeler les deux champs d'intérêt qui ont émergé au fil de mon parcours : la mobilisation collective du droit et l'approche féministe du droit. C'est ainsi que cette recherche a pris forme.

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	ii
AVANT-PROPOS.....	iii
TABLE DES MATIÈRES .....	iv
LISTE DES FIGURES.....	vii
LISTE DES TABLEAUX .....	viii
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES .....	ix
RÉSUMÉ.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE 1 LE HARCÈLEMENT SEXUEL : LES FONDEMENTS THÉORIQUES.....	6
1.1 Le harcèlement sexuel .....	6
1.2 Théories féministes au cœur de la notion de harcèlement sexuel au travail.....	9
1.2.1 Les féministes radicales et le harcèlement sexuel.....	9
1.2.2 Une critique du paradigme radical des années 1970 .....	13
1.2.3 Des changements structureaux pour agir contre le harcèlement sexuel.....	14
1.3 Les féministes québécoises et la violence faite aux femmes au travail.....	16
1.4 Regard sur la situation contemporaine du harcèlement sexuel au travail.....	19
1.4.1 Statistiques canadiennes et québécoises sur le harcèlement sexuel.....	20
1.4.2 L'expérience du harcèlement sexuel et l'analyse féministe : retour sur la théorisation au regard des données contemporaines .....	23
1.5 Conclusion partielle.....	26
CHAPITRE 2 LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DANS LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE .....	27
2.1 La <i>Charte québécoise</i> et le harcèlement fondé sur le sexe.....	28
2.1.1 Le régime de protection de la <i>Charte québécoise</i> .....	28
2.2 Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique.....	33
2.2.1 Définition du harcèlement psychologique dans la <i>Loi sur les normes du travail</i> .....	34
2.2.2 Le harcèlement sexuel et la <i>Loi sur les normes du travail</i> .....	37
2.3 Points de divergence entre le régime des droits de la personne et le régime du droit du travail .....	41

2.3.1	Objectifs de la protection .....	41
2.3.2	La responsabilité de l'employeur et de l'auteur du harcèlement .....	45
2.3.3	Le fardeau de la preuve : des différences qui font la différence .....	47
2.4	Le Tribunal administratif du travail et le concept de harcèlement sexuel .....	53
2.5	Conclusion partielle.....	56
CHAPITRE 3 MOBILISER LE DROIT CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL .....		57
3.1	Données sur l'exercice des recours et sur la dénonciation du harcèlement sexuel au travail.....	57
3.1.1	Stratégies de dénonciation : action informelle et silence .....	61
3.2	Les concepts de la mobilisation et de la conscience du droit.....	70
3.2.1	La mobilisation du droit et la résolution des litiges dans un contexte multidimensionnel.....	72
3.2.2	Nommer, blâmer, réclamer .....	74
3.3	Les facteurs de transformation : les intermédiaires du droit .....	76
3.4	La question de recherche.....	77
CHAPITRE 4 L'ENTRETIEN COMME MÉTHODE D'ENQUÊTE .....		79
4.1	L'impact de la COVID-19 sur la recherche.....	79
4.2	La démarche de recherche.....	80
4.3	Méthode de la recherche.....	81
4.3.1	Identification de la population de recherche et le recrutement .....	82
4.3.2	Les entretiens.....	84
4.3.3	Présentation des groupes et des intervenantes .....	85
4.3.4	Traitement et analyse des données.....	88
4.4	Les limites de la recherche.....	89
CHAPITRE 5 RÉSULTATS DES ENTRETIENS.....		91
5.1	La conception du harcèlement sexuel chez les groupes.....	91
5.2	Perception des intervenantes du rôle des groupes dans la mobilisation du droit .....	92
5.2.1	Le groupe à la défense d'intérêts collectifs .....	93
5.2.2	Le groupe comme agent d'éducation populaire.....	93
5.2.3	Le groupe comme un espace sécuritaire .....	94
5.2.4	Le groupe comme source d'informations juridiques.....	95
5.2.5	Le groupe comme « chien de garde » .....	96
5.3	Actions de mobilisation du droit.....	96
5.3.1	Actions individualisées.....	97
5.3.2	Actions et mobilisations politiques.....	101
5.3.3	Actions juridiques .....	102
5.3.4	Actions communautaires .....	103
5.3.5	Actions collectivisées .....	104
5.3.6	Obstacles à la mobilisation du droit .....	105

CHAPITRE 6 DISCUSSION .....	107
6.1 Les groupes comme catalyseurs de la transformation des trajectoires de mobilisation du droit ....	107
6.1.1 Informer pour nommer l'expérience .....	108
6.1.2 Déculpabiliser et réclamer justice.....	110
6.2 Les groupes comme porteurs d'une conscience du droit.....	112
6.2.1 <i>Worker's rights consciousness</i> , un modèle prédominant parmi les groupes .....	113
6.2.2 La <i>worker's rights consciousness</i> et la (re)conceptualisation du harcèlement sexuel .....	116
6.3 Les groupes comme facteur d'accessibilité au droit.....	118
6.4 Rôles des groupes dans la mobilisation du droit : les constats .....	121
CONCLUSION .....	123
ANNEXE A LISTE DES DÉCISIONS CONCERNANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TAT ENTRE 1ER JANVIER 2019 ET AVRIL 2022.....	126
ANNEXE B RÉSUMÉ DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION EFFECTUÉES .....	127
ANNEXE C CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE .....	129
ANNEXE D INVITATION À LA PARTICIPATION.....	131
ANNEXE E CANEVAS D'ENTRETIEN .....	132
APPENDICE A TRAITEMENT DES PLAINTES À LA CDPDJ ET À LA CNESST .....	135
BIBLIOGRAPHIE.....	137

## LISTE DES FIGURES

Figure 3.1 Nombre de dossiers d'enquête ouverts pour une situation de harcèlement fondé sur le sexe à la CDPDJ entre 1995 et 2022. ....	60
Figure 3.2 Pyramide des conflits (Miller & Sarat, 1980).....	73

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 Tableau comparatif des définitions du harcèlement psychologique et sexuel .....	35
Tableau 2.2 Articles modifiés par le projet de loi n° 176 dans la LNT .....	40
Tableau 2.3 Les deux définitions juridiques du harcèlement sexuel .....	41
Tableau 2.4 Fardeaux de preuve de la cible de harcèlement sexuel dans le cadre des recours de la <i>LNT</i> et de la <i>Charte québécoise</i> .....	47
Tableau 2.5 Récapitulatif des divergences entre la <i>LNT</i> et la <i>Charte québécoise</i> .....	52
Tableau 3.1 Comparaison entre la CNESST et la CDPDJ du nombre de plaintes et d’enquêtes concernant le harcèlement sexuel au travail, 2018-2022 .....	59
Tableau 3.2 Statistiques sur les stratégies de dénonciation des comportements de harcèlement sexuel en milieu de travail, 2020, Canada .....	63
Tableau 3.3 Classement par fréquence des raisons motivant la non-divulgation d’expériences d’inconduite vécues en milieu de travail, d’après l’EISMT, Canada, 2020 .....	67
Tableau 4.1 Description générale des groupes ayant participé à la recherche .....	86
Tableau 4.2 Description des intervenants et intervenantes .....	87

## LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

<b>CA</b>	Cour d'appel du Québec
<b>CDPDJ</b>	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
<b>Charte québécoise</b>	Charte des droits et libertés de la personne du Québec
<b>CNESST</b>	Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail
<b>CQ</b>	Cour du Québec
<b>CS</b>	Cour supérieure
<b>CSC</b>	Cour suprême du Canada
<b>EISMT</b>	Enquête sur les inconduites sexuelles en milieu de travail
<b>EQCOTESST</b>	Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail
<b>ESG</b>	Enquête sociale générale
<b>LATMP</b>	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
<b>LNT</b>	Loi sur les normes du travail
<b>RLRQ</b>	Recueil des lois et règlements du Québec
<b>TAT</b>	Tribunal administratif du travail
<b>TDPQ</b>	Tribunal des droits de la personne du Québec

## RÉSUMÉ

Dans les dernières années, le mouvement féministe québécois a remis à l'avant-plan la question des violences faites aux femmes et plus particulièrement la question des violences sexuelles. Le droit s'est rapidement retrouvé au cœur du débat, notamment quant à ses capacités à répondre aux besoins des victimes de violences sexuelles. Au Québec, ce débat s'est étendu à la sphère du travail à travers la question du harcèlement sexuel au travail et son attachement historique aux droits de la personne.

Ce mémoire, en prenant acte de ce débat, se situe dans une analyse sociale du droit en abordant le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et la mobilisation de ce dernier par les cibles de harcèlement sexuel au travail. Plus particulièrement, la recherche met en lumière les rôles joués par les groupes communautaires dans l'évolution des trajectoires de mobilisation des cibles. La démarche de recherche entreprise comprend de 10 entrevues auprès de 12 intervenantes issues de 8 groupes communautaires au Québec, en plus d'une revue de la littérature et d'une présentation du droit applicable.

L'analyse des entrevues a permis de dévoiler trois rôles joués par les groupes communautaires dans la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel : 1) comme catalyseurs de la transformation des trajectoires de mobilisation du droit par les cibles de harcèlement, 2) comme porteurs d'une conscience du droit et 3) comme facteur d'accessibilité au droit pour les cibles.

Mots-clés : harcèlement sexuel au travail, mobilisation du droit, droit du travail, droits de la personne, groupe communautaire, féminisme, sociologie du droit, Québec.

## **ABSTRACT**

The Quebec feminist movement has in the past few years brought the issue of violence against women back to the forefront, in particular with respect to sexual violence. The focal point of the debate has rapidly become the capacity of the law and of its institutions to respond to the needs of victims of different forms of sexual violence. In Quebec, the debate extends to the workplace and refers to sexual harassment at work and its historical underpinnings as a human rights issue.

This thesis takes stock of this debate through a social analysis of the legal right to a workplace free of sexual harassment and of how its victims mobilize this right. More specifically, this research sheds light on the roles played by community-based organizations in victims' mobilization trajectories. To do this, in addition to an extensive literature review and a presentation of the applicable law, 10 interviews were conducted with 12 community workers in eight organizations in Quebec.

The interviews reveal three areas where community-based organizations play a role in legal mobilization: 1) being an agent of change in the victims' paths to mobilization, 2) being a bearer of legal consciousness, and 3) making the law, legal rights and legal proceedings accessible to victims.

Keywords: sexual harassment at work, legal mobilization, labour law, human rights law, community-based organization, feminism, sociology of law, Quebec.

## INTRODUCTION

Le harcèlement sexuel au travail est un enjeu à la fois ancien et d'actualité<sup>1</sup>. La médiatisation et la politisation de cet enjeu ressemblent un peu à une mer agitée par les vents. Une vague émerge, puis elle s'abat sur la rive, laissant les traces de son passage sur la berge. On peut penser aux années 1970, qui, aux États-Unis, ont été une période de grande agitation politique au sujet du harcèlement sexuel au travail — peu avant que des revendications du même ordre atteignent le Canada<sup>2</sup>. Le mouvement féministe a été l'un des vents forts à la source des vagues qui se sont succédé pour faire avancer la reconnaissance juridique du harcèlement sexuel au travail notamment et particulièrement en lui donnant d'abord son nom « harcèlement sexuel »<sup>3</sup>.

Encore plus proche de nous, un autre exemple significatif est le mouvement *#MeToo* amorcé en 2018. Cette vague de dénonciations des comportements sexistes et sexuellement inappropriés envers les femmes dans leur milieu de travail a résonné au sein du mouvement féministe québécois. Il faut dire que cette vague de dénonciations, apparue d'abord aux États-Unis, a retenti dans un contexte politique déjà agité par des dénonciations de violences genrées au Québec. En effet, depuis 2014, se sont succédé plusieurs mobilisations contre les violences sexuelles au Québec<sup>4</sup>. Ces mobilisations ont alimenté différents débats et conduit à des interventions politiques, en particulier pour regagner la confiance des victimes de violences genrées envers les institutions juridiques<sup>5</sup>. La mobilisation de *#MeToo* a ceci de

---

<sup>1</sup> Voir Kerry Segrave, *The Sexual Harassment of Women in the Workplace, 1600 to 1993*, Jefferson, N.C, McFarland, 1994; *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, par Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, Montréal (Québec), Gouvernement du Québec, 2023.

<sup>2</sup> Voir Carrie N Baker, *The Women's Movement Against Sexual Harassment*, New York, USA, Cambridge University Press, 2008.

<sup>3</sup> Les chapitres 1 et 2 sont dédiés à la présentation de cette contribution. Voir aussi Constance Backhouse, « Sexual harassment: A feminist phrase that transformed the workplace » (2012) 24:2 CJWL 275-300.

<sup>4</sup> Les mouvements *#BeenRapeNeverReported* lancés dans le cadre de la dénonciation d'un animateur de la CBC, et *#Onvouscroit*, lancé par les Regroupements québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) en réponse aux préjugés sur les victimes dénonciatrices de violences sexuelles en sont deux exemples. Voir notamment Radio-Canada, « *#AgressionNonDénoncée* : des victimes brisent le silence », *Radio-Canada.ca* (5 novembre 2014 ; Angelyn Francis, « *#BeenRapedNeverReported*: A Year Later, Has Anything Changed? », *Huffington Post Canada* (1 novembre 2015); CTV, « After Ghomeshi allegations, *#beenrapedneverreported* sends important message », Montréal (4 novembre 2014).

<sup>5</sup> Voir notamment *Rebâtir la confiance*, par Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, Québec, ministère de la Condition féminine, 2020.

nouveau, elle cible les milieux de travail à titre de lieux où se reproduisent les violences de genre. L'attention politique s'est alors tournée vers le droit du travail et sa capacité à prendre en charge les situations de harcèlement sexuel. Il en découle deux réformes : la modification de la *Loi sur les normes du travail (LNT)*<sup>6</sup> en 2018 et la modification de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* en 2021<sup>7</sup>. Dans les deux cas, le législateur ajoute des mentions et des obligations touchant aux violences à caractère sexuel confirmant certaines obligations préexistantes dans la jurisprudence.

À tort ou à raison, le législateur suggère alors que le problème du harcèlement sexuel au travail est le signe d'une déficience dans la protection normative. Cette lacune normative est vue principalement comme un manque de visibilité du recours visant à remédier à une situation de harcèlement sexuel au travail<sup>8</sup>. Ce faisant, son intervention cherche à revaloriser l'usage des outils prévus par la législation, sans pour autant comprendre pourquoi ces outils qui pouvaient déjà être utilisés ne l'étaient pas. Cette approche a comme conséquence d'invisibiliser les mobilisations du droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel qui n'utilisent pas les outils juridiques comme principale stratégie d'action.

Cette approche semble aussi s'appuyer sur une vision réductrice de la mobilisation du droit. Elle renvoie cette mobilisation du droit à l'unique usage des recours juridiques et le non-recours à ceux-ci à une forme d'abdication des droits. Pourtant, mobiliser le droit peut se faire par des moyens différents de ceux qui sont prévus dans les lois<sup>9</sup>.

Je m'oppose à cette perspective réductrice et pour tenter d'observer et de comprendre la mobilisation dans sa diversité, je propose de porter une attention sur la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel à travers les actions et les interventions d'un acteur spécifique : les groupes communautaires. En tant qu'acteur se situant entre les personnes ciblées par le harcèlement sexuel et le

---

<sup>6</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1 [LNT] ; *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018 c 21.

<sup>7</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1 ; *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021 c 27. J'ajouterai qu'au moment où ce mémoire sera disponible, le *Projet de loi n°42 visant à combattre et lutter contre le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel au travail*, 1<sup>ère</sup> sess, 43<sup>e</sup> lég, Québec, 2023 (adopté par l'Assemblée nationale le 21 mars 2024) sera entré en vigueur. Bien que les dispositions qui modifieront la LNT ne changeront pas radicalement le droit, certaines mesures pourraient à long terme affecter la mobilisation du droit des victimes de violences à caractère sexuel au travail. Seul l'avenir le dira.

<sup>8</sup> Je discuterai plus précisément de cette intention du législateur au chapitre 2.

<sup>9</sup> Voir par exemple Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile ? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45:2 RGD 531.

recours aux normes juridiques, les groupes communautaires détiennent un emplacement particulier dans la mobilisation du droit que ce mémoire tentera de saisir.

Pour mettre en œuvre cette ambition de recherche, mon mémoire se structurera en six chapitres. Les trois premiers aborderont la problématique de la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, chacun d'eux abordant une thématique distincte. Le chapitre premier se penchera sur l'un des concepts centraux du mémoire : le harcèlement sexuel au travail. J'y présente l'histoire du concept, ainsi que l'analyse sociologique et juridique de celui-ci au sein des théories féministes. J'y présente aussi les statistiques récentes, pour le Canada et le Québec, du harcèlement sexuel au travail et les liens contemporains qui peuvent être faits entre ces statistiques et les causes du harcèlement sexuel au travail identifiées par les théories féministes.

Le second chapitre met la table législative. Il y est question des normes de protection prévues dans la législation québécoise contre le harcèlement sexuel au travail. J'y présente en particulier le régime de la *Charte des droits et libertés de la personne (Charte québécoise)*<sup>10</sup> et le régime de la *Loi sur les normes du travail (LNT)*. Le cadre juridique n'est pas abordé dans une perspective de recherche juridique classique, mais contextuelle. Cela implique de considérer le cadre juridique avant tout comme un contexte avec lequel les groupes et les cibles de harcèlement sexuel doivent composer en vue de la mobilisation du droit. Pour ce faire, la présentation du cadre juridique est axée sur le développement des normes et de leurs fondements plutôt que sur l'interprétation de la jurisprudence. Il s'agit avant tout de comprendre les définitions juridiques du harcèlement sexuel au travail et les principes qui les sous-tendent, de manière à comparer les deux cadres juridiques impliqués, sans chercher à faire une analyse exhaustive de l'application des normes par les tribunaux.

Le troisième chapitre aborde, quant à lui, les concepts de mobilisation et de conscience du droit. Ce dernier chapitre théorique se penche sur la définition des concepts et les outils d'analyse qui leur sont relatifs. C'est ce qui permet de faire les liens théoriques dans l'examen du rôle des groupes communautaires dans la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. J'y présente aussi le portrait statistique de l'usage des recours relatifs aux situations de harcèlement sexuel au travail.

---

<sup>10</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 [*Charte québécoise*].

Les trois chapitres suivants exposent la recherche empirique qui a été menée. Le quatrième chapitre décrit la démarche de recherche mise en œuvre. J’y traite de la méthode de collecte des données employée, soit une série d’entretiens semi-dirigés menés auprès d’intervenantes de groupes communautaires entre le printemps et l’automne 2021. J’y présente aussi mon approche épistémologique, entre autres, ma conception du droit en tant que fait social et l’importance des recherches qualitatives en sciences juridiques.

Le cinquième chapitre présente et analyse les résultats des entretiens. Ces résultats font état de différents rôles et actions que s’attribuent les groupes dans leurs interventions, d’une part, et d’autre part, de leur conception du harcèlement sexuel au travail.

Le sixième chapitre engage la discussion des résultats en distinguant trois principaux rôles joués par les groupes en matière de mobilisation du droit : en tant que catalyseur de transformation des trajectoires de mobilisation ; en tant que porteur d’une conscience du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ; et comme agent d’accessibilité du droit et de sa mobilisation. Dans ce dernier chapitre, il sera aussi question de la finalité de ma recherche, soit d’observer la diversité des stratégies de mobilisation du droit. À cet égard, force est de constater que les stratégies dominantes mises de l’avant par les groupes communautaires ayant participé à ma recherche reposent majoritairement sur l’exercice des recours prévus par la législation.

Avant d’entrer dans le vif du sujet, j’aimerais évoquer deux aspects de mon mémoire. D’abord, l’usage de la première personne du singulier qui, dans le cadre de la rédaction scientifique, promeut une certaine idéologie dans la construction du savoir. Elle met en évidence la subjectivité de la personne qui produit ou transmet la connaissance<sup>11</sup>. Pour moi, il s’agit de reconnaître que mon point de vue est situé, en tant que chercheuse étudiante féministe, d’origine francophone née au Québec et blanche, et qu’il se reflète inconsciemment dans les résultats, dans les stratégies de recherche et dans les préoccupations soulevées. Le second aspect concerne le genre grammatical privilégié dans mon mémoire. Ce dernier utilisera exclusivement le féminin, et ce pour deux raisons. La première est que le féminin reflète la réalité statistique des travailleuses ciblées par le harcèlement sexuel au travail. La deuxième est qu’il reflète la réalité du terrain de recherche. En effet, les intervenantes ayant participé à ma recherche sont

---

<sup>11</sup> Ursula Reutner, « De nobis ipsis silemus ? Les marques de personne dans l’article scientifique » (2010) 41 Revue de linguistique et de didactique des langues 79, aux pp 81-82.

majoritairement des femmes qui m'ont dit avoir soutenu majoritairement d'autres femmes dans leur démarche de mobilisation du droit. L'utilisation spécifique du masculin sera utilisée lorsque le contexte l'exige.

J'invite maintenant à débiter l'ouvrage en développant la problématique et le corpus théorique de mon mémoire.

## CHAPITRE 1

### LE HARCÈLEMENT SEXUEL : LES FONDEMENTS THÉORIQUES

Le harcèlement sexuel au travail est, avant d'être un concept juridique, un concept sociologique mis de l'avant par le mouvement féministe<sup>12</sup>. Ce dernier a permis aux femmes traversant de telles expériences au travail de trouver les mots pour dénoncer les faits et pour revendiquer des changements. Plusieurs théoriciennes féministes sont devenues des références pour établir la définition du harcèlement sexuel au travail dans le régime juridique québécois. Avant d'aborder comment le concept de harcèlement s'est inscrit dans ce dernier, il importe de rendre compte de ses fondements.

En prenant appui sur une série d'écrits féministes, la première partie de ce chapitre délimitera le concept de « harcèlement sexuel au travail » et exposera les variations terminologiques qui seront utilisées dans le mémoire pour y faire référence (1.1). Je présenterai par la suite une revue de la littérature féministe au cœur de la création du concept (1.2). Puisque les théoriciennes présentées proviennent majoritairement des États-Unis ou du Canada anglais, la troisième partie du chapitre présentera les démarches entreprises par les féministes québécoises pour s'approprier cette analyse théorique et investir le concept de violences faites aux femmes au travail (1.3). Je terminerai en présentant les données statistiques contemporaines sur le harcèlement sexuel au travail, au Canada et au Québec, et les liens qui peuvent être établis entre ces dernières et les théories féministes présentées (1.4).

#### 1.1 Le harcèlement sexuel

Les années 1970 marquent l'éveil de la reconnaissance féministe d'un phénomène touchant les femmes et faisant de plus en plus l'objet de dénonciations dans les centres de soutien aux victimes de viol (*rape crisis centers*) : l'expérience de comportements à connotation sexuelle, persistants et non désirés, subis en milieu de travail<sup>13</sup>. Portées par le désir d'appuyer les femmes tentant de faire sens de leur expérience, les féministes, surtout celles s'associant au courant radical, donneront un nom à cette réalité : harcèlement sexuel (*sexual harassment*)<sup>14</sup>. Le terme fait alors référence à l'ensemble des comportements

---

<sup>12</sup> Baker, *supra* note 2 aux pp 11-64.

<sup>13</sup> Lin Farley, *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, New York, McGraw-Hill, 1978, aux pp xi-xvii.

<sup>14</sup> Baker, *supra* note 2 aux pp 27-48.

sexuels inappropriés vécus par les femmes en milieu de travail et imposés principalement par les hommes. Il s'inscrit dans le continuum des violences sexuelles faites aux femmes<sup>15</sup>. L'un des groupes centraux de cet épisode de mobilisation aux États-Unis, l'*Alliance Against Sexual Coercion (AASC)*, définit le concept comme suit :

any unwanted sexual attention a woman experiences on the job, ranging from leering, pinching, patting, verbal comments, and subtle pressure for sexual activity, to attempted rape and rape. The sexual harasser may be the woman's employer, supervisor, co-worker, client, or customer. In addition to the anxiety caused by sexual demands made by bosses, there is the implicit message from the harasser that non-compliance will lead to reprisals<sup>16</sup>.

Les comportements que l'on associe au harcèlement sexuel depuis cette époque n'ont pas changé. En 2022, la définition utilisée par le gouvernement du Québec dans sa stratégie *Contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance* était similaire :

Plusieurs paroles, gestes ou actes peuvent constituer du harcèlement sexuel. Il peut s'agir de comportements non verbaux, comme des regards insistants ou des sifflements, ou encore de paroles, comme des blagues sexistes ou grivoises, des questions sur la vie intime d'une personne, des avances non désirées, des menaces, etc. Le harcèlement sexuel peut également être physique, se manifestant par des frôlements, des attouchements ou d'autres gestes à caractère sexuel<sup>17</sup>.

La définition du harcèlement sexuel gravite donc largement autour de la notion de violences à caractère sexuel, où la question du sexisme est sous-entendue. Il est cependant important de mettre des mots sur la dimension sexiste du harcèlement et sur ses manifestations non sexuelles. Voici des exemples que l'on retrouve dans les écrits de Vicki Schultz :

[...] characterizing the work as appropriate for men only; denigrating women's performance or ability to master the job; providing patronizing forms of help in performing the job; withholding the training, information, or opportunity to learn to do the job well; engaging in deliberate work sabotage; providing sexist evaluations of women's performance or denying them deserved promotions; isolating women from the social networks that confer a sense of belonging; denying women the perks or privileges that are required for success; assigning women sex-stereotyped service tasks that lie outside their job descriptions (such as cleaning

---

<sup>15</sup> *Ibid* à la p 31.

<sup>16</sup> Constance Backhouse & Alliance Against Sexual Coercion, *Fighting Sexual Harassment: An Advocacy Handbook*, Boston, Alyson Publications & Alliance Against Sexual Coercion, 1981, à la p 9.

<sup>17</sup> *Contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance – Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027*, par Secrétariat à la condition féminine, Québec (Québec), Gouvernement du Québec, 2022 à la p 24.

or serving coffee); engaging in taunting, pranks, and other forms of hazing designed to remind women that they are different and out of place; and physically assaulting or threatening to assault the women who dare to fight back. [...] [H]arassment assumes a form that has little or nothing to do with sexuality but everything to do with gender<sup>18</sup>.

Au fil des ans, la documentation a spécifié trois types de comportements associés au harcèlement sexuel : la coercition sexuelle (*sexual coercion*), les comportements sexuels non désirés (*unwanted sexual attention*) et le harcèlement sexiste (*gender harassment*)<sup>19</sup>. La différenciation entre ces trois catégories met en lumière les types de comportements et non leur degré de gravité. C'est-à-dire que les deux premières catégories réfèrent à des comportements de « nature sexuelle » alors que le harcèlement sexiste n'engage pas de comportement sexuel comme tel. Si ces trois catégories font partie du harcèlement sexuel, c'est qu'elles servent toutes les trois d'outils de renforcement des normes de genre patriarcales. Les femmes sont punies soit parce qu'elles ne sont pas suffisamment féminines, soit au contraire parce qu'on les renvoie à une féminité qui les définit en tant qu'objet sexuel<sup>20</sup>. Les hommes, quant à eux, sont punis lorsqu'ils ne correspondent pas aux attentes relatives à la masculinité patriarcale dominante<sup>21</sup>.

Dans la suite de mon mémoire, lorsque j'utilise l'expression « harcèlement sexuel », je fais référence à la dimension sociale du concept en incluant l'ensemble des comportements précédemment mentionnés. Lorsqu'il sera question du harcèlement sexuel en tant que norme juridique, c'est la terminologie juridique qui sera utilisée, soit, suivant le cadre juridique de référence, le « harcèlement fondé sur le sexe » ou le « harcèlement psychologique à caractère sexuel »<sup>22</sup>. Si, dans certains contextes, une différence entre la

---

<sup>18</sup> Vicki Schultz, « Reconceptualizing Sexual Harassment » (1998) 107:6 Yale LJ 1683, à la p 1687.

<sup>19</sup> Kathryn J Holland et al, « Sexual harassment against men: Examining the roles of feminist activism, sexuality, and organizational context » (2016) 17:1 Psychology of Men & Masculinity 17, aux pp 17-18. citant Louise F Fitzgerald et al, « The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace » (1988) 32:2 Journal of Vocational Behavior 152. C'est une typologie qui fut réutilisée récemment dans *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, par Manon Bergeron et al, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2016 à la p 20.

<sup>20</sup> Julie Konik & Lilia M Cortina, « Policing Gender at Work: Intersections of Harassment Based on Sex and Sexuality » (2008) 21:3 Social Justice Research 313, à la p 316.

<sup>21</sup> *Ibid* aux pp 316-317.

<sup>22</sup> Les deux cadres juridiques de référence, la *Charte québécoise* et la *LNT*, sont abordés tout au long du chapitre 2.

nature sexuelle et la nature sexiste du harcèlement doit être mise en évidence, les termes « harcèlement de nature sexuelle »<sup>23</sup> et « harcèlement sexiste » seront utilisés.

## 1.2 Théories féministes au cœur de la notion de harcèlement sexuel au travail

Les théoriciennes féministes qui ont traité de la notion de harcèlement sexuel au travail s'accordent en général sur une chose : il s'agit d'un problème qui mine l'égalité entre les sexes en milieu de travail. Cependant, la définition de ce qu'est le harcèlement sexuel et de qui est le harceleur, d'une part, de même que l'identification des causes du harcèlement et des stratégies à adopter pour le combattre, d'autre part, présentent des nuances suivant les autrices. La présente section se penche sur ces nuances en exposant l'analyse des théoriciennes ayant marqué le développement du concept de harcèlement sexuel et son introduction dans les protections juridiques. Comme cet effort théorique a surtout eu lieu dans les années 1970 et 1980, les textes examinés sont issus de cette période. De ce fait, certains éléments de l'exposé qui suit doivent être replacés dans leur contexte, mais l'analyse féministe qui s'en dégage reste pertinente pour situer les données contemporaines du harcèlement sexuel au travail. La section débutera avec une présentation des approches théoriques telles qu'elles ont été pensées à l'époque de leur conception (1.2.1). Puis, j'aborderai l'une des critiques faites à ces approches quelques années après l'introduction de la protection contre le harcèlement sexuel au travail dans la législation américaine (1.2.2). La dernière sous-section abordera les actions qui, selon les théoriciennes féministes, devraient être menées pour intervenir contre le harcèlement sexuel au travail (1.2.3).

### 1.2.1 Les féministes radicales et le harcèlement sexuel

En 1970, la posture féministe radicale conçoit le harcèlement sexuel au travail comme un outil de contrôle. Ce dernier y est théorisé comme une forme de coercition sexuelle, un outil de lutte, qui sert à assurer aux hommes le monopole du pouvoir dans la sphère du travail salarié<sup>24</sup>. Domination patriarcale et domination économique se conjuguent, mais les autrices se distinguent dans la manière qu'elles ont d'articuler ces deux dominations dans le contexte du harcèlement sexuel au travail.

---

<sup>23</sup> Bien que l'utilisation de l'expression « harcèlement à caractère sexuel » soit plus répandue, l'expression « harcèlement de nature sexuelle » sera utilisée pour éviter la confusion avec la terminologie juridique utilisée dans la LNT.

<sup>24</sup> Farley, *supra* note 13 à la p 28 ; Constance Backhouse & Leah Cohen, *The Secret Oppression: Sexual Harassment Of Working Women*, Toronto, Macmillan of Canada, 1978, à la p 42.

Pour Lin Farley, le harcèlement sexuel renforce le patriarcat en exacerbant la fragilité et l'instabilité économique des femmes sur le marché du travail. Les femmes confrontées au harcèlement sexuel au travail ont trois choix : quitter, se soumettre ou confronter<sup>25</sup>. La démission, qui est le choix le plus sécuritaire, est au final une expulsion forcée du marché du travail<sup>26</sup>. Les femmes quittent la sphère du travail au détriment de leur propre avancement professionnel<sup>27</sup>. Cette situation profite indirectement à leurs collègues masculins, auteurs du harcèlement ou non<sup>28</sup>. Le parcours professionnel des femmes est alors ponctué de départs et de retours en emploi des suites directes des violences qu'elles y subissent. Le harcèlement sexuel étant endémique, il cristallise les préjugés à l'égard des femmes sur le marché du travail. Ces préjugés, artificiellement renforcés, servent ensuite à les exclure davantage<sup>29</sup>. Les femmes se trouvent dès lors prises dans un cycle de violence et d'exclusion qui exacerbe la division sexuelle du travail.

Comme Farley, les féministes canadiennes Backhouse et Cohen définissent le harcèlement sexuel comme une forme de coercition sexuelle ayant lieu en emploi. Le harcèlement sexuel, non différent de ce qui est vécu par les femmes à l'extérieur de la sphère du travail, a cependant pour elles la particularité d'être ancré dans des rapports de pouvoir propres au milieu de travail<sup>30</sup>. Dans un monde où les femmes sont perçues comme des objets sexuels et où les hommes sont en position de pouvoir dans la sphère du travail, affirment les autrices, le harcèlement sexuel est inévitable<sup>31</sup>. Puisque ce sont à la fois la domination patriarcale et la domination économique qui permettent le harcèlement sexuel, n'importe quel homme peut harceler sexuellement une femme dans son milieu de travail. Employeur, collègue, client, etc. : tous ces hommes n'ont qu'à adhérer à l'idée qu'une femme est un objet à la disposition de leur sexualité pour s'autoriser à les harceler<sup>32</sup>. Tous ces hommes ont le pouvoir de mettre en danger la source de revenus des femmes qu'ils harcèlent. Cela peut passer par leur autorité hiérarchique en milieu de travail, par leur capacité à rendre le milieu de travail simplement insupportable ou encore par le sabotage du rendement

---

<sup>25</sup> Farley, *supra* note 13 aux pp 15 ; 21-23 ; 25.

<sup>26</sup> *Ibid* aux pp 21 -23.

<sup>27</sup> *Ibid* à la p 45 -51.

<sup>28</sup> *Ibid* aux pp 46 -47.

<sup>29</sup> *Ibid* à la p 47.

<sup>30</sup> Backhouse & Cohen, *supra* note 25 aux pp 38 -39.

<sup>31</sup> *Ibid* à la p 39.

<sup>32</sup> *Ibid* aux pp 42 -44.

des femmes — de manière à ce que l'on pense du mal de leur travail<sup>33</sup>. En adoptant cette posture, Backhouse et Cohen excluent toute possibilité que des femmes puissent commettre du harcèlement sexuel. L'éducation genrée, qui les confine à la passivité dans les relations hétérosexuelles, et leur absence dans les positions de pouvoir en milieu de travail empêchent les femmes de faire du harcèlement sexuel<sup>34</sup>. Une femme qui aurait atteint une position de pouvoir suffisante dans une organisation pour en abuser serait trop occupée à travailler davantage que ses collègues masculins pour avoir le temps de harceler sexuellement des subordonnés<sup>35</sup>.

Les deux positions sont en concordance sur des points essentiels : le harcèlement sexuel est une forme de discrimination qui a des effets néfastes sur la sécurité économique des femmes ; il se discerne par des gestes et des comportements à caractère sexuel ; et la ségrégation à l'œuvre sur le marché du travail nourrit les dynamiques de harcèlement sexuel. La différence entre les deux positions se trouve dans le rôle attribué à la structure du marché du travail. Pour Farley, cette structure reproduit celle du patriarcat, c'est-à-dire que la ségrégation du marché du travail est un miroir des rapports sociaux reléguant les femmes au travail domestique et aux soins<sup>36</sup>. Pour Backhouse et Cohen, la dynamique autoritaire qui caractérise les milieux de travail — favorisant les abus de pouvoir, la coercition et l'exploitation — se superpose aux rapports de domination patriarcale touchant la société dans son ensemble. Cela crée un environnement propice aux abus envers les femmes spécifiquement parce qu'elles sont des femmes<sup>37</sup>.

#### 1.2.1.1 Penser le harcèlement sexuel au travail comme un enjeu juridique

En parallèle des approches sociologiques du harcèlement sexuel, la juriste féministe américaine Catherine A. MacKinnon propose une version juridique du concept de harcèlement sexuel. MacKinnon appuie son analyse sur les protections contre la discrimination en emploi fondée sur le sexe au sens du *Title VII* du *Civil Rights Act 1964*<sup>38</sup>. Même si le harcèlement sexuel est un problème social touchant toutes les sphères de la vie des femmes, les milieux de travail se distinguent dans la mesure où ils sont règlementés, et les

---

<sup>33</sup> *Ibid* aux pp 43 -44.

<sup>34</sup> *Ibid* aux pp 164-165.

<sup>35</sup> *Ibid* à la p 165.

<sup>36</sup> Farley, *supra* note 13 aux pp 29 -34.

<sup>37</sup> Backhouse & Cohen, *supra* note 24 aux pp 195-197.

<sup>38</sup> Maintenant codifié dans 42 USC Ch21 §1981 to 2000h-6.

employeurs soumis à des obligations juridiques plus strictes découlant de la législation<sup>39</sup>. Le *Title VII* promettant aux femmes des milieux de travail exempts de discrimination, soutient MacKinnon, elles peuvent s'appuyer sur lui pour se défendre.

Dans son analyse, MacKinnon identifie trois éléments constitutifs du harcèlement sexuel : les gestes posés (*the advance*), la réponse de la travailleuse (*the response*) et les conséquences sur l'emploi (*the employment consequence*)<sup>40</sup>. Le harcèlement prend alors deux formes :

- a) Le *quid pro quo*, où le harceleur est en position de pouvoir réel ou perçu et demande une faveur sexuelle en échange d'avantages en emploi ou de protection contre des représailles<sup>41</sup>.
- b) Le milieu de travail hostile, où le harcèlement de nature sexuelle se manifeste au quotidien. Il est une « condition d'emploi » forcée<sup>42</sup>.

Autant pour Farley, Backhouse, Cohen que pour MacKinnon, le harcèlement sexuel désigne la coercition sexuelle ou des avances non désirées. Si les autrices abordent parfois l'idée que le milieu de travail peut être empreint de harcèlement sexuel, c'est la sexualisation des femmes qui est en cause. Les quatre autrices sont aussi d'accord sur les sources du harcèlement sexuel : le patriarcat et les rapports sexualisés entre les hommes et les femmes, soit deux facteurs d'accumulation de pouvoir pour les hommes en milieu de travail.

Ces approches féministes ont réussi à trouver leur place dans l'analyse juridique, particulièrement lorsque le harcèlement est de nature sexuelle. Cependant, il a été soutenu que cette inclusion s'est fait au détriment d'autres approches, au premier chef, celles qui accentuent que le harcèlement sexuel peut survenir sur fond d'hostilité sexuée, sans impliquer de comportement de nature sexuelle<sup>43</sup>. Fixer son attention sur les comportements de nature sexuelle se présente dès lors comme une lacune théorique

---

<sup>39</sup>Traduction libre Catharine A MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women: a Case of Sex Discrimination*, New Haven, Yale University Press, 1979, à la p 7.

<sup>40</sup> *Ibid* à la p 31.

<sup>41</sup> *Ibid* aux pp 32 -40.

<sup>42</sup> *Ibid* à la p 40.

<sup>43</sup> Dans Judy Trent Ellis, « Sexual Harassment and Race: A Legal Analysis of Discrimination » (1981) 8:1 *Journal of Legislation* 30, Ellis utilise les termes *generalized harassment* et *exploitative harassment*.

susceptible d'influencer les tribunaux en brouillant leur capacité à reconnaître la diversité des manifestations du harcèlement sexuel au travail.

### 1.2.2 Une critique du paradigme radical des années 1970

La problématique de l'omission des comportements harcelants non sexuels, mais sexistes, dans l'analyse juridique du harcèlement sexuel, est identifiée par Schultz une dizaine d'années après les premiers cas appliquant la protection législative contre la discrimination fondée sur le sexe aux situations de harcèlement sexuel au travail aux États-Unis. Schultz formule ses constats initiaux sur la question alors qu'elle analyse les plaintes entendues par les tribunaux, portant sur des situations de milieu de travail hostile en lien avec des questions de sexe<sup>44</sup>. Elle remarque alors que le paradigme le plus souvent en usage, issu des considérations féministes radicales rapportées plus haut, ne tient pas compte des comportements harcelants se manifestant de manière non sexuelle. Les tribunaux, confinés dans une conception du harcèlement sexuel se rapportant à l'exploitation sexuelle, ignorent ou banalisent les comportements harcelants qui sont sexistes sans pour autant présenter de connotation sexuelle. En conséquence, les travailleuses visées par des comportements harcelants variés (sabotages, formations bâclées, humiliations sexuées, agressions physiques non sexuelles, etc.) motivés par leur genre se retrouvent juridiquement désavantagées par le paradigme le plus souvent en usage<sup>45</sup>. Schultz y voit donc un morcèlement de l'analyse juridique entre les comportements de nature sexuelle et les comportements sexistes dans l'effort visant à déterminer le caractère hostile d'un milieu de travail et ses effets discriminatoires<sup>46</sup>.

En guise de solution, elle propose de conceptualiser le harcèlement sexuel autrement, en le voyant comme un outil ségrégationniste ancré dans les rapports de genre et les rapports économiques plutôt qu'une expression de domination sexuelle. Le harcèlement sexuel sert d'outil pour influencer l'attribution des meilleures positions en emploi (*gatekeeping*). C'est une manière de conserver et de reproduire un rapport de pouvoir et de maintenir la différenciation féminin/masculin<sup>47</sup>. Par conséquent, l'analyse juridique de ce

---

<sup>44</sup> La plainte portant sur un milieu de travail hostile permet de reconnaître que les conditions de travail sont discriminatoires sans qu'il y ait nécessairement un effet directement défavorable au maintien en emploi. Ainsi, contrairement aux situations de *quid pro quo* qui doivent avoir un effet direct sur l'emploi (refus de promotion, renvoi, refus d'embauche, etc.), le milieu de travail hostile est pris en compte pour ses effets qualitatifs sur les conditions de travail.

<sup>45</sup> Schultz, *supra* note 18 aux pp 1701-1714.

<sup>46</sup> *Ibid* aux pp 1693-1694 ; 1717-1721.

<sup>47</sup> *Ibid* aux pp 1755-1766.

qu'est le harcèlement sexuel devrait, selon Schultz, avoir pour objectif de déceler les comportements harcelants, sexuels ou non, ayant pour effet de reproduire la stratification des genres<sup>48</sup> — non la motivation sexuelle du geste.

### 1.2.3 Des changements structuraux pour agir contre le harcèlement sexuel

Il est intéressant de remarquer que Schultz, Farley, Backhouse, Cohen et MacKinnon ont en commun de comprendre le harcèlement sexuel à la fois comme une cause et une conséquence de la ségrégation au travail. Cette dernière renvoie à la division sexuelle du travail, telle que construite par l'idéologie patriarcale. La ségrégation produit un récit où certains emplois, certains postes sont « pour les femmes » et d'autres « pour les hommes » en justifiant cette division par des compétences prétendument propres à chaque sexe — mais en réalité socialement acquises<sup>49</sup>. Certains secteurs d'emploi sont masculinisés ou féminisés, mais, dans tous les cas, les postes de pouvoir hiérarchique sont généralement perçus comme devant être réservés aux hommes. Cette ségrégation produit deux effets : elle attribue des rôles genrés dans la sphère du travail et favorise la création de structures de pouvoir hiérarchiques conformes à l'idéologie patriarcale. Structuré de cette manière, le marché du travail attribue aux personnes opprimées par le genre un statut de vulnérabilité économique et de subordination hiérarchique ouvrant la porte au harcèlement sexuel comme outil de contrôle de la division sexuelle du travail. Sur cette base, pour combattre le harcèlement sexuel au travail, les autrices proposent différentes solutions.

En 1978, Farley propose trois stratégies pour que les femmes consolident leurs positions dans la sphère du travail salarié : la syndicalisation, l'autodéfense juridique et le désapprentissage de l'éducation sexuée (qui encourage la passivité)<sup>50</sup>. « *Sexual harassment will be stopped when women finally take control of their own labor power via collective bargaining and striking to regain their rights* »<sup>51</sup>. En d'autres termes, la solution de Farley est une libération comptant sur l'organisation autonome des femmes.

En 1981, Backhouse et Cohen proposent une approche différente. L'inégalité que crée la ségrégation du marché du travail doit être corrigée par des actions structurelles organisées. Elles comptent d'abord sur la

---

<sup>48</sup> *Ibid* aux pp 1774-1789.

<sup>49</sup> Voir Christine Delphy, *L'ennemi principal. Penser le genre*, Paris, Syllepse, 2009 ; Colette Guillaumin, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (2) Le discours de la Nature » (1978) 3 Questions Féministes 5-28.

<sup>50</sup> Farley, *supra* note 13 aux pp 208-211.

<sup>51</sup> *Ibid* à la p 211.

force du nombre, c'est-à-dire l'augmentation radicale du nombre de femmes dans les sphères de travail industriel, gouvernementale et judiciaire. Cela se ferait au moyen de discrimination positive et déboucherait sur la création d'une collectivité activement opposée au sexisme au travail<sup>52</sup>. Elles comptent ensuite sur la démocratisation du milieu de travail, sur le fond de syndicalisation et de développement de modes horizontaux de production et d'organisation du travail — où les rapports de pouvoir hiérarchiques seraient imputables ou renversés<sup>53</sup>. La proposition de Backhouse et Cohen se présente comme une solution hybride entre l'organisation autonome pour changer les milieux de travail et l'imposition par des normes étatiques de la mixité de genre dans les emplois.

Schultz élabore quant à elle sa pensée sur une période de 20 ans, de 1998 à 2018. Ses considérations, plus contemporaines, ont l'avantage de tenir compte et de faire la synthèse des écueils des tentatives de remédier à la situation du harcèlement sexuel au travail mis en place jusqu'alors. D'abord, elle soutient que le harcèlement sexuel sur le marché du travail repose sur deux dynamiques : le *gatekeeping* des hommes pour se réserver les postes et emplois qui définissent leur masculinité<sup>54</sup> et les rapports hiérarchiques qui ne font l'objet d'aucun contrôle (*unchecked subjective authority*)<sup>55</sup>. Pour s'attaquer au harcèlement sexuel, il faut donc s'attaquer à ces deux aspects. L'éducation et la sensibilisation déployées dans les milieux de travail à titre de stratégies de prévention ne sont pas suffisantes. Le harcèlement sexuel n'étant pas « un mauvais comportement », mais plutôt le résultat d'une structure d'oppressions<sup>56</sup>, les démarches de sensibilisation faisant l'impasse sur la critique des rapports sociaux de sexe sont contreproductives. De même, les codes de conduite visant à limiter les relations personnelles entre collègues sont tout aussi contreproductifs :

These rules, like proposals to draw stricter boundaries between work and after-hours activities, are premised on the old idea that harassment is driven by sexual desire. They rest on the assumption that removing the opportunity for people to have personal contact solves the problem. [...] It does not cure sexism and it risks disproportionate harms to sexual and

---

<sup>52</sup> Backhouse & Cohen, *supra* note 24 à la p 195.

<sup>53</sup> *Ibid* aux pp 196-197.

<sup>54</sup> « Because men's work roles still tend to afford them higher status, men's stake in preserving their superior workplace positions and associated masculinities is typically stronger than women's in preserving traditionally female jobs and related femininities. For this reason, men are more likely than women to engage in harassment and more likely to do so when they work in traditionally male dominated settings [...]. » Vicki Schultz, « Reconceptualizing Sexual Harassment, Again » (2018) 128 Yale Law Journal Forum 22, à la p 49.

<sup>55</sup> *Ibid* aux pp 49-53.

<sup>56</sup> *Ibid* à la p 59.

racial minorities, who are often stereotyped as overly sexual. Additionally, efforts to do so would be futile because the problem driving sexual harassment is not sexual desire; it is entrenched workplace sexism<sup>57</sup>.

Par conséquent, poursuit Schultz, les interventions doivent être structurelles : les autorités gouvernementales doivent faire appliquer les lois contre la discrimination en milieu de travail de manière proactive. C'est-à-dire qu'elles doivent se donner les moyens d'intervenir sans devoir attendre qu'une victime dépose une plainte<sup>58</sup>. Les programmes axés sur l'intégration des femmes dans les milieux d'emploi à prédominance masculine, et l'intégration des hommes dans les milieux à prédominance féminine doivent assurer une égalité de fait<sup>59</sup>. Finalement, la transformation des milieux de travail doit s'ancrer dans une remise en question des rapports hiérarchiques au travail afin de réduire la vulnérabilité structurelle des personnes salariées. Une telle démarche devrait reposer sur une perspective à long terme, visant l'ajustement des lois du travail et, plus largement, la démocratisation des milieux de travail<sup>60</sup>.

Les actions mises de l'avant par ces féministes sont ancrées dans leur réalité temporelle et régionale. Cela dit, leurs analyses sociologiques et politiques des causes du harcèlement sexuel au travail ne sont pas étrangères à ce que l'on peut trouver dans le Québec contemporain. Dans le contexte québécois, la division sexuelle du travail demeure centrale à l'analyse, mais la structure des opportunités politiques et sociales propres à la province module les revendications féministes. La prochaine section abordera la posture de féministes québécoises sur le harcèlement sexuel au travail.

### 1.3 Les féministes québécoises et la violence faite aux femmes au travail

S'appuyant sur le corpus théorique établi par les féministes américaines, les féministes québécoises et canadiennes ne cherchent pas à réinventer la roue. Leurs écrits sur le harcèlement sexuel au travail mobilisent les contributions américaines en les recontextualisant pour les adapter aux structures

---

<sup>57</sup> *Ibid* à la p 60.

<sup>58</sup> *Ibid* à la p 62.

<sup>59</sup> « *Advocates can also push for innovative remedies to address and prevent the recurrence of harassment, such as numerical goals to ensure that women of all races are fully integrated into prized jobs and leadership positions on equal terms—not just in token numbers—and that men are similarly integrated into traditionally female jobs. Breaking up these patterns of inequity is crucial to giving marginalized people the presence and power to resist harassment and stereotyping— and, ultimately, to changing the hearts and minds of incumbents who do not yet see them as equals* » *Ibid* à la p 63.

<sup>60</sup> *Ibid* aux pp 63-64.

juridiques et politiques locales. C'est ainsi que le Fonds d'actions et d'éducation juridique pour les femmes (FAEJ/LEAF), lorsqu'il participe à l'élaboration des argumentaires juridiques devant les tribunaux canadiens pour la reconnaissance du harcèlement sexuel à titre de forme de discrimination fondée sur le sexe, a utilisé les écrits de féministes américaines, comme Farley et MacKinnon, et canadiennes, comme Backhouse et Cohen<sup>61</sup>. Au Québec, ce sont en particulier les groupes d'éducation populaire et de défense des droits qui reprennent ces analyses. En 1981, par exemple, le groupe Au bas de l'échelle crée un comité de soutien aux démarches juridiques auprès de la Commission des droits de la personne, entreprises par des femmes vivant du harcèlement sexuel au travail. Ce comité deviendra plus tard le Groupe d'aide et intervention sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST)<sup>62</sup>. Ces exemples, parmi d'autres, montrent que les féministes canadiennes et québécoises s'impliquent tôt et énergiquement en vue de la reconnaissance du harcèlement sexuel au travail.

Les efforts des groupes féministes canadiens et québécois conduisent rapidement à des gains juridiques importants relatifs à la reconnaissance du harcèlement sexuel au travail comme forme de discrimination<sup>63</sup>. Petit à petit, cependant, la lutte se transforme, passant de la protection contre le harcèlement sexuel au travail à l'idée d'une protection plus globale contre toutes les formes de violence faites aux femmes au travail. Les comités femmes des syndicats, qui participent de plus en plus à l'élaboration de politiques contre le harcèlement sexuel au travail, commencent à utiliser le concept de « violence au travail »<sup>64</sup>. Ces comités articulent le harcèlement sexuel aux autres formes de violences faites aux femmes au travail. C'est dans ce cadre que, en 1995, l'intersyndicale des femmes mandate la juriste Ann Robinson pour colliger les témoignages de travailleuses. On formule la problématique de la violence envers les femmes au travail comme « la dévalorisation et la surexploitation du travail des femmes [...] fruit de préjugés sur les femmes

---

<sup>61</sup> Sherene Razack, *Canadian feminism and the law: the Women's Legal Education and Action Fund and the pursuit of equality*, Toronto, Canada, Second Story Press, 1991, aux pp 107-109.

<sup>62</sup> Les archives du groupe Au Bas de l'échelle font référence à l'émergence des préoccupations sur le harcèlement sexuel de même qu'à l'institution et à l'autonomisation du comité de soutien. Voir en particulier Au bas de l'échelle, *Dix ans de lutte et d'espoir*, 1986.

<sup>63</sup> Je fais ici référence au corpus de décisions marquant le concept de harcèlement fondé sur le sexe. Il sera abordé plus en détail au chapitre suivant.

<sup>64</sup> Syndicat de la fonction publique du Québec Service de la condition féminine & Syndicat de la fonction publique du Québec Service de la condition féminine, *La violence faite aux femmes en milieu de travail.*, Québec, Syndicat de la fonction publique du Québec, Service de la condition féminine, 1995.

transportées de la sphère privée à la sphère publique »<sup>65</sup>. Les stéréotypes de genres sont identifiés comme les principaux responsables de la discrimination à l'égard des femmes. Cette dernière se manifeste sous différentes formes : économique, physique, sexuelle et psychologique<sup>66</sup>. Dans cette analyse, le sexisme est un trait transversal des violences vécues et le harcèlement sexuel se définit comme « un comportement à connotation sexuelle qui est une manifestation de pouvoir faisant d'une personne un objet sexuel dans un milieu de travail »<sup>67</sup>. Cette définition ressemble aux propositions des féministes radicales américaines des années 1970.

En élaborant un discours basé sur les violences genrées au travail, les groupes féministes ont identifié des formes de violence qui étaient jusqu'alors peu ou pas intégrées aux protections législatives. C'est notamment le cas des violences psychologiques. Comme je l'aborderai plus en détail dans le prochain chapitre, malgré l'existence d'une documentation considérable à cet effet, l'introduction de la protection contre la violence psychologique dans la LNT tient peu compte des rapports de genre au travail qui affectent spécifiquement les femmes<sup>68</sup>. On peut y voir un changement de paradigme, dans la mesure où les préoccupations pour l'égalité des femmes font place à des préoccupations pour la dignité de la personne en général, ce qui tend à neutraliser la dimension genrée de l'analyse du phénomène<sup>69</sup>. Alors que la question du sexisme est le fil conducteur qui traverse la question de la violence au travail, celui-ci est brisé par l'introduction dans la LNT en 2002 du recours en matière de harcèlement psychologique pour les situations de harcèlement sexuel au travail. Le recours ne reposant plus sur l'analyse de discriminations

---

<sup>65</sup> Ann Robinson & L'intersyndicale des femmes, *Travailler, mais à quel prix! 72 travailleuses témoignent de la violence faite aux femmes dans des milieux de travail syndiqués au Québec*, Québec, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe (GREMF), 1995, à la p 5.

<sup>66</sup> *Ibid* à la p 18.

<sup>67</sup> *Ibid* à la p 113 référence citant Savoie et Larouche « Le harcèlement sexuel au travail : définition et mesure du phénomène » (1998) 43 RI/IR 509 p.521.

<sup>68</sup> Au bas de l'échelle, *Contre le harcèlement psychologique au travail : une question de dignité.*, Montréal, Au bas de l'échelle, 1998 ; Syndicat de la fonction publique du Québec. Service de la condition féminine. & Syndicat de la fonction publique du Québec. Service de la condition féminine., *supra* note 68.

<sup>69</sup> Nicole Moreau, *Violence ou harcèlement psychologique au travail ? : problématique*, Québec, Ministère du Travail, 1999, aux pp 5-23.

fondées sur le sexe, le harcèlement sexuel se restreint à la désignation d'une série de gestes non désirés, à caractère sexuel, portant avant tout atteinte à la dignité<sup>70</sup>.

Conscientes du glissement conceptuel et de ses conséquences, les chercheuses et féministes s'efforcent encore de nos jours de réparer les pots cassés. Notons les efforts en ce sens de feu Katherine Lippel, une juriste féministe, pour qui la conceptualisation parapluie de la violence au travail, qui tient compte des violences qui ont lieu à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail, ne peut pas être appliquée efficacement sans tenir compte de la dimension genrée de la violence<sup>71</sup>. Pour elle, la reconnaissance des sources de violence et de discrimination passe par un changement de culture de travail et une plus grande implication des acteurs sociaux<sup>72</sup>. Pour la juriste féministe Rachel Cox, tous les recours offrant la possibilité d'une protection et d'une réparation en matière de harcèlement sexuel au travail doivent reconnaître les interconnexions entre le harcèlement et la discrimination systémique fondée sur le sexe<sup>73</sup>. D'après elle, cela implique d'une part des changements dans les pratiques des juges et d'autre part, de laisser les travailleuses décider elles-mêmes du recours qui leur convient selon les objectifs qu'elles veulent atteindre. Au chapitre suivant, j'aborderai plus en détail les impacts du changement paradigmatique allant du harcèlement fondé sur le sexe au harcèlement psychologique. Pour le moment, je me propose de porter le regard sur la prévalence du harcèlement sexuel dans les milieux de travail du Canada et du Québec.

#### 1.4 Regard sur la situation contemporaine du harcèlement sexuel au travail

Pour tracer le portrait contemporain du harcèlement sexuel au travail, je propose de passer par les solutions proposées dans les analyses féministes pour y mettre fin. Il en découle un double objectif : faire le portrait de la prévalence du harcèlement sexuel dans les milieux de travail et comparer les données aux attentes des analyses féministes. Notons qu'il n'est pas possible de confronter aux statistiques tous les éléments que j'ai évoqués jusqu'ici dans le présent chapitre. Par exemple, les statistiques permettent peu de rendre compte des résultats du travail d'éducation et de sensibilisation sur les rôles de genre et le sexisme. À l'inverse, elles sont pertinentes pour établir le portrait démographique des cibles et des auteurs

---

<sup>70</sup> Rachel Cox, « From Sexual To Psychological Harassment : One Step Forward, Twenty-Five Year Back For Women's Equality At Work ? » dans Shelagh Day, Lucie Lamarche & Ken Norman, dir, *14 arguments in Favour of Human Rights Institutions*, Toronto, Ontario, Irwin Law, 2014 237, à la p 244.

<sup>71</sup> Katherine Lippel, « Conceptualising Violence at Work Through A Gender Lens: Regulation and Strategies for Prevention and Redress » (2018) 1 University of Oxford Human Rights Hub Journal 25, à la p 166.

<sup>72</sup> *Ibid* à la p 156.

<sup>73</sup> Cox, *supra* note 70 aux pp 273-275.

du harcèlement ou pour caractériser en général les milieux de travail où il se produit. Je passerai donc d'abord en revue les statistiques disponibles sur le harcèlement sexuel au travail (1.4.1), puis je ferai le parallèle entre ces dernières et les théories féministes vues dans ce chapitre (1.4.2).

#### 1.4.1 Statistiques canadiennes et québécoises sur le harcèlement sexuel

Jusqu'à l'enquête de 2020 sur les inconduites sexuelles en milieu de travail (EISMT) menée par Statistiques Canada, les données disponibles sur le harcèlement sexuel au travail dataient toutes d'avant 2016 et étaient issues de recherches et d'enquêtes présentant une variété d'objectifs, de méthodologies et de définitions. Cela engendre des difficultés pour l'établissement d'un portrait statistique sur le temps, en réduisant le degré de validité de certaines comparaisons. En tenant compte de ces difficultés, il demeure pertinent de présenter l'ensemble des études, même les moins récentes, dans l'optique de proposer un portrait global. Pour les besoins de ce chapitre, je retiens trois enquêtes que je présenterai en ordre chronologique, de la plus ancienne à la plus récente.

En 2011, l'*Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail* (EQCOTESST) présentait les résultats d'une collecte de données effectuée entre 2007 et 2008. Durant cette enquête, on demandait aux personnes participantes si elles avaient été « l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés »<sup>74</sup>. Selon les auteurs et autrices de l'EQCOTESST, la question exclut les situations de harcèlement sexiste<sup>75</sup>. Les résultats relèvent néanmoins que 2,5 % des travailleuses et travailleurs sondés avaient vécu ce type de harcèlement sexuel au travail au cours de la dernière année<sup>76</sup>. De plus, il ressort de cela que les travailleuses avaient vécu proportionnellement plus de harcèlement de nature sexuelle que les travailleurs<sup>77</sup>. Les résultats indiquent aussi que les femmes, les personnes âgées entre 15 et 34, les personnes syndiquées, celles qui œuvrent dans le secteur public et parapublic, celles travaillant avec le public, celles occupant un emploi à temps partiel et celles se trouvant dans une situation d'insécurité d'emploi étaient plus à risque de subir du harcèlement de nature sexuelle au travail<sup>78</sup>.

---

<sup>74</sup> Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), Québec, IRSST, 2011, à la p 331.

<sup>75</sup> *Ibid* aux pp 331-332.

<sup>76</sup> *Ibid* à la p 350.

<sup>77</sup> *Ibid* à la p 352.

<sup>78</sup> *Ibid* à la p 353.

En 2016, l'*Enquête sociale générale* (ESG) menée par Statistique Canada avait sondé la population canadienne sur les situations de harcèlement et de violence au travail. Dans cette enquête, les personnes participantes devaient énoncer si elles avaient « fait l'objet d'attentions sexuelles importunes ou de harcèlement sexuel au travail »<sup>79</sup>. Les résultats de l'ESG font ressortir que 4 % des Canadiennes et 1 % des Canadiens avaient vécu du harcèlement de nature sexuelle en milieu de travail dans les 12 derniers mois<sup>80</sup>. Dans plus de 50 % des cas, les femmes qui avaient vécu du harcèlement de nature sexuelle au travail avaient été ciblées par des clients ou des patients, 44 % par des collègues et 15 % par des superviseurs ou gestionnaires<sup>81</sup>. Les femmes de 35 et moins et celles appartenant à des minorités sexuelles ou ethniques étaient plus susceptibles de vivre une situation de harcèlement de nature sexuelle<sup>82</sup>. Il est utile ici de spécifier que les résultats de l'ESG souffrent d'au moins une lacune méthodologique importante ayant un impact sur les résultats obtenus : le vocabulaire utilisé. La question de l'enquête utilise presque mot pour mot l'énoncé de définition du *Code canadien du travail*<sup>83</sup>. Ce genre de démarche est dénoncé dans la littérature sur les recherches concernant le harcèlement sexuel depuis plusieurs années, puisque l'utilisation de l'expression « harcèlement sexuel » tend à réduire la portée des résultats. En effet, il est préférable de décrire les comportements que l'on cherche à quantifier, puisque les personnes sondées n'associent pas nécessairement, à tort ou à raison, les comportements vécus avec le terme « harcèlement sexuel »<sup>84</sup>.

---

<sup>79</sup> Statistique Canada, *Harcèlement en milieu de travail au Canada*, Regards sur la société canadienne No 75-006-X, Ottawa, ON, Statistique Canada, 2018, à la p 14.

<sup>80</sup> *ibid.*

<sup>81</sup> *ibid* à la p 8.

<sup>82</sup> *ibid* à la p 9.

<sup>83</sup> *Code canadien du travail*, LRC 1985 c L-2, partie III sect XV.1 article 247.1 ss. « Pour l'application de la présente section, harcèlement sexuel s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel : a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé ; b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel », abrogé en 2018 par *la Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, *la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n 1 d'exécution du budget de 2017*, LC 2018 c 22, art 16.

<sup>84</sup> Cette question sera abordée au chapitre 3. Voir notamment Patti A Giuffre & Christine L Williams, « BOUNDARY LINES: Labeling Sexual Harassment in Restaurants » (1994) 8:3 *Gender & Society* 378 ; Louise F Fitzgerald et al, « The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace » (1988) 32:2 *Journal of Vocational Behavior* 152; Manon Bergeron et al, « Les principaux constats de l'enquête ESSIMU portant sur la violence sexuelle en milieu universitaire au Québec » dans Saïd Bergeheul & Mylène Fernet, dir, *Les violences à caractère sexuel*, Représentations sociales, accompagnement, prévention, 1<sup>e</sup> éd, Presses de l'Université du Québec, 2018.

En 2020, la méthodologie d'enquête de Statistique Canada pour mesurer l'incidence du harcèlement en milieu de travail change. Avec l'EISMT, Statistique Canada élabore une démarche qui vise à mesurer le harcèlement de nature sexuelle et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail. Pour y arriver, les définitions employées diffèrent de celles de 2016. Quatre catégories de comportements sexuellement inappropriés ou discriminatoires sont proposées : les comportements liés 1) aux communications verbales ou non verbales inappropriées ; 2) à du matériel sexuellement explicite ; 3) aux attouchements non désirés ou aux relations sexuelles suggérées ; et 4) à la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réelle ou perçue<sup>85</sup>. La dernière catégorie, sur la discrimination, est abordée de deux manières dans le questionnaire. La première consiste à illustrer les comportements. Par exemple en évoquant « des commentaires selon lesquels vous ne vous comportez pas comme [un homme ou une femme] devraient se comporter » ou « selon lesquels vous n'êtes pas bonne dans un domaine ou qu'il faudrait vous empêcher d'occuper un emploi particulier en raison de votre genre »<sup>86</sup>. La deuxième approche compte sur la formulation de questions plus larges, permettant de discerner si une personne ciblée par des comportements perçoit leur ancrage dans des stéréotypes de genre.

Les résultats de l'EISMT font ressortir plusieurs données intéressantes sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. D'abord, elle indique que 50 % de la population est exposée à du harcèlement sexuel au travail, en tant que victime ou témoin<sup>87</sup>. Ensuite, l'enquête montre aussi que le lieu de travail physique est le principal espace où se produisent ces comportements<sup>88</sup>. Finalement, on y apprend que 30 % des travailleuses et travailleurs ne reçoivent pas d'information ou de formation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail<sup>89</sup>.

---

<sup>85</sup> *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*, par Statistique Canada, Juristat, Ottawa, Statistique Canada, 2021 à la p 7. La perception du genre, de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle réfère à la perception que renvoie l'auteur du harcèlement à la personne harcelée.

<sup>86</sup> L'étude utilise genre au lieu de sexe, considérant que les enjeux de sexe et de genre sont entrecroisés. Les questionnements sur la discrimination quant à l'appartenance de genre lié à l'identité trans sont traités séparément par l'étude. Voir le questionnaire disponible en ligne : [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Instr\\_f.pl?Function=assembleInstr&lang=fr&Item\\_Id=1273476#qb1274611](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Instr_f.pl?Function=assembleInstr&lang=fr&Item_Id=1273476#qb1274611)

<sup>87</sup> Statistique Canada, *supra* note 85 à la p 41.

<sup>88</sup> *Ibid* à la p 43.

<sup>89</sup> *Ibid* à la p 10.

Si les caractéristiques des cibles de ces comportements sont semblables d'une étude à l'autre, d'autres aspects donnent lieu à d'importants contrastes. Ce sont 28 % des travailleuses qui ont été directement ciblées par l'un des quatre types de comportements et 18 % des travailleurs<sup>90</sup>, des proportions bien plus élevées que celles affichées par l'EQCOTESST et l'ESG. Par ailleurs, l'écart entre les travailleuses et les travailleurs est plus marqué dans l'enquête de 2020, en défaveur des premières, particulièrement en matière de communication verbale sexuellement inappropriée et de discrimination fondée sur le genre<sup>91</sup>. Les hommes sont identifiés comme les auteurs du harcèlement de nature sexuelle vécu par les travailleuses dans la majorité des cas. Les travailleurs sont aussi la cible d'autres hommes, particulièrement pour l'exposition à du matériel sexuellement explicite. Quant à ceux qui sont la cible d'attouchements ou de communications inappropriés, ce sont autant des femmes que des hommes qui en sont l'auteur<sup>92</sup>.

L'EISMT permet aussi de distinguer les situations en fonction des milieux de travail. On y constate que les femmes qui travaillent dans les milieux à prédominance masculine subissent plus de harcèlement sexuel que les autres travailleuses — bien que le harcèlement touche tous les milieux<sup>93</sup>. Les hommes qui travaillent dans les milieux à prédominance masculine rapportent un taux élevé de comportements sexuellement inappropriés, mais c'est dans les milieux à prédominance féminine que ce taux est le plus élevé<sup>94</sup>. Notons finalement que, dans les milieux de travail impliquant un contact avec le public, les clients et les patients sont presque aussi souvent responsables du harcèlement sexuel vécu par les travailleuses que les collègues. Par contraste, le harcèlement sexuel visant les hommes est le plus souvent commis par leurs collègues<sup>95</sup>.

#### 1.4.2 L'expérience du harcèlement sexuel et l'analyse féministe : retour sur la théorisation au regard des données contemporaines

Les propositions d'intervention féministes pour tenter de régler le problème du harcèlement sexuel au travail se divisent essentiellement en trois catégories : les changements structurels pour encourager la mixité genrée en milieu de travail, la remise en question des rapports hiérarchiques dans les milieux de

---

<sup>90</sup> *Ibid* à la p 8.

<sup>91</sup> Statistique Canada, *supra* note 85 à la p 9.

<sup>92</sup> *Ibid*.

<sup>93</sup> *Ibid* aux pp 14-15;17-18.

<sup>94</sup> *Ibid* aux pp 14-15.

<sup>95</sup> *Ibid* aux pp 16-17.

travail et la mise en place de programmes de prévention, d'éducation et d'intervention proactive. Ces trois propositions reposent sur les hypothèses féministes précédemment présentées quant aux sources du harcèlement sexuel au travail : la division sexuelle du travail, les rapports de pouvoir dans les relations de travail et, plus généralement, les rapports sociaux de sexe.

En observant les données sur le harcèlement sexuel au travail, on peut voir que ces hypothèses féministes, même si elles ont été élaborées il y a plus de 50 ans dans certains cas, semblent toujours pertinentes. Parmi les indices clairs de cette pertinence, soulevons le fait que le harcèlement sexuel au travail cible le plus souvent les travailleuses et que les personnes qui le commettent sont très majoritairement des hommes. Cela tend à confirmer qu'il existe bel et bien un enjeu de rapports sociaux de sexe dans nos milieux de travail. Au banc des accusés, l'idéologie patriarcale qui établit une hiérarchie entre les hommes et les femmes — les premiers pouvant dominer les secondes.

S'ajoutent à cela les indices d'une violence motivée par le maintien de l'ordre patriarcal au travail. Le fait, par exemple, que les travailleuses des milieux à prédominance masculine soient proportionnellement plus nombreuses à vivre du harcèlement sexuel au travail semble confirmer que ce dernier est utilisé comme un outil de contrôle de la division sexuelle patriarcale du travail. Une dynamique semblable s'observe dans les milieux à prédominance féminine, où les hommes subissent proportionnellement plus de comportements harcelants de nature sexuelle, surtout de la part de leurs collègues masculins ou des clients/patients. L'association entre l'emploi et le genre crée donc une fenêtre d'opportunité pour exercer une violence qui vise à rectifier les « anomalies » que représentent les femmes et les hommes qui occupent un emploi à l'extérieur des « champs de compétences » que leur attribue la division sexuelle du travail patriarcal en raison de leur genre.

Les rapports de pouvoir sont quant à eux plus difficiles à évaluer à l'aide de statistiques. En effet, il est ardu de voir comment les rapports de pouvoir au travail peuvent être à la source du harcèlement sexuel dans la mesure où les données contemporaines montrent que les personnes à l'origine des comportements peuvent être des clients, des patients ou des collègues. Les superviseurs et gestionnaires sont de nos jours moins à l'origine de ces comportements qu'auparavant, bien qu'ils demeurent impliqués dans plusieurs situations. Alors que la théorisation féministe des années 1970 mettait l'accent sur le

pouvoir en milieu de travail, représenté par l'employeur, l'analyse doit aujourd'hui être nuancée<sup>96</sup>. La question du pouvoir en milieu de travail dépasse dorénavant la question hiérarchique<sup>97</sup>. Il s'agit en particulier de remettre en question les réseaux de pouvoir informels, souvent structurés par les rapports de genre, parmi d'autres rapports d'oppression<sup>98</sup>. C'est par ces réseaux que les personnes en position d'autorité exercent un contrôle ou y participent indirectement<sup>99</sup>. Aborder la question du pouvoir en milieu de travail, c'est aussi reconnaître que certains milieux sont construits de manière à reproduire les rapports de pouvoir patriarcaux, des milieux où les emplois dits « de femme » reflètent dans une certaine mesure l'emprise d'autrui. Ce rapport peut même se cristalliser dans certaines normes légales, comme l'acceptation d'un salaire minimum moindre pour les salariées à pourboire<sup>100</sup>. En structurant ainsi la question du pouvoir au travail, on peut imaginer des stratégies d'interventions qui visent à contester les rapports d'oppression et les formes d'exercice du pouvoir. Les œuvres féministes discutées plus haut présentaient la syndicalisation et la démocratisation du milieu de travail comme une avenue pour déconstruire ce déséquilibre de pouvoir.

Sur les questions liées à la prévention et à l'éducation, les données statistiques disponibles sont peu utiles. Si 70 % des répondantes et répondants de l'EISMT ont dit avoir pris connaissance d'une politique contre le harcèlement sexuel au travail ou suivi une formation sur la question<sup>101</sup>, rien ne nous permet de juger de la qualité de ces dernières. Lorsque les analyses féministes parlent d'éducation et de prévention active, cela sous-entend une remise en question féministe des rapports sociaux de sexe<sup>102</sup>. Sinon, on risque rapidement de s'arrêter à la gestion des comportements, sans atteindre les causes<sup>103</sup>. Il s'agit aussi de mettre en place des stratégies d'identification des situations au travail qui favorisent la reproduction de

---

<sup>96</sup> Les développements jurisprudentiels et législatifs sur la responsabilité des employeurs ont peut-être eu un effet persuasif sur ces derniers, les encourageant à ne pas être la source directe du harcèlement sexuel.

<sup>97</sup> Schultz, *supra* note 54.

<sup>98</sup> Jeanette N Cleveland & Melinda E Kerst, « Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship » (1993) 42:1 Journal of Vocational Behavior 49, aux pp 55 -58.

<sup>99</sup> On peut par exemple penser à l'effet « boy's club ». Voir *Ibid*

<sup>100</sup> Dans « Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants » (2015) 30:3 Canadian Journal of Law and Society 401 Kaithelyn Matulewicz présente une analyse féministe de la norme du salaire à pourboire dans le milieu de la restauration comme l'une des sources de tolérance du harcèlement sexuel dans le milieu.

<sup>101</sup> Statistique Canada, *supra* note 85 à la p 21.

<sup>102</sup> Schultz, *supra* note 54 aux pp 59 -60.

<sup>103</sup> *Ibid* à la p 59.

rapports inégalitaires et oppressifs, d'une part, et la tolérance des comportements inappropriés, d'autre part, qui se conjuguent pour entraîner l'escalade des violences sexistes et sexuelles<sup>104</sup>.

### 1.5 Conclusion partielle

Le présent chapitre avait trois objectifs : définir le concept de harcèlement sexuel tel qu'il sera utilisé tout au long de mon mémoire, situer cette définition par rapport aux théories féministes sur le harcèlement sexuel au travail et rendre compte de la situation contemporaine quant à la prévalence du harcèlement sexuel au travail — plus de 50 ans après sa reconnaissance comme un enjeu de droits des femmes au travail. À travers cela, j'ai soutenu l'actualité de la pertinence de la théorisation féministe pour saisir la problématique de harcèlement sexuel en milieu de travail. Plus encore, ce faisant, j'ai pu évoquer les types d'interventions féministes préconisées pour agir contre le harcèlement sexuel au travail. Comme nous le verrons plus loin, ces interventions ne sont pas étrangères aux groupes ayant participé à ma recherche. Pour continuer la problématisation de la question de la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, je passe maintenant à la présentation du cadre juridique québécois, cadre avec lequel doivent composer les groupes qui soutiennent la mobilisation de ce droit.

---

<sup>104</sup> Dans les dernières années, plusieurs féministes ont abordé la question de la « culture du viol » — notamment pour cibler les comportements associés à cette culture et proposer des actions de prévention. Voir par exemple Bergeron et al, *supra* note 19.

## CHAPITRE 2

### LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DANS LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

En droit québécois, une travailleuse non syndiquée peut déposer une plainte pour harcèlement sexuel au travail auprès de deux organismes gouvernementaux : la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST). Chacun de ces organismes est responsable de l'application de dispositions assurant la protection du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, tel que formulé dans la *Charte des droits et libertés de la personne (Charte québécoise)*<sup>105</sup> et dans la *Loi sur les normes du travail (LNT)*<sup>106</sup>. Si les deux lois offrent une protection contre les mêmes types de comportements au travail, elles diffèrent quant aux fondements de la protection et aux fardeaux de preuve des parties.

Ce chapitre mettra en évidence ces différences en retraçant l'historique de la protection contre le harcèlement sexuel au travail dans la législation québécoise pour les personnes salariées non syndiquées<sup>107</sup>. La première section (2.1) abordera le régime de protection de la *Charte québécoise* contre le harcèlement discriminatoire et la définition du harcèlement sexuel qui en découle à travers la jurisprudence en matière de droits de la personne. La seconde section (2.2) sera consacrée au régime de protection prévu par la *LNT* contre le harcèlement psychologique. Il sera entre autres question du processus ayant mené à l'inclusion du concept de harcèlement sexuel dans la protection de la *LNT*. La troisième section (2.3) comparera les deux régimes en accentuant leurs divergences. La dernière section (2.4) se penchera sur l'usage pratique du concept de harcèlement sexuel au travail tel qu'il se présente à travers certaines décisions récentes du Tribunal administratif du travail, impliquant des situations potentielles ou avérées de harcèlement sexuel au travail.

---

<sup>105</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 [*Charte québécoise*].

<sup>106</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-11 [*LNT*].

<sup>107</sup> Les protections présentées dans ce chapitre s'appliquent aussi aux travailleuses syndiquées. Cependant, les mécanismes pour exercer leur recours relèvent de la procédure d'arbitrage de grief. Pour plus d'informations sur ce processus, voir Julie Bourgault, *Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime légal préexistant*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006, aux pp 108-111.

## 2.1 La *Charte québécoise* et le harcèlement fondé sur le sexe

Dans le premier chapitre, j'ai présenté le concept de harcèlement sexuel tel que construit par les féministes américaines et l'usage qu'en ont fait des féministes québécoises. La contribution proprement féministe au concept juridique de harcèlement fondé sur le sexe sera mise en évidence dans la présente section en retraçant les principales décisions qui en ont fait usage. Cela permettra en outre de montrer comment le droit s'est approprié le concept.

### 2.1.1 Le régime de protection de la *Charte québécoise*

Au Québec, le régime de la *Charte québécoise* prévoit depuis 1982 l'interdiction expresse du harcèlement fondée sur les motifs prohibés de discrimination énumérés à l'article 10<sup>108</sup>. C'est l'article 10.1 qui formule la protection contre le harcèlement, en énonçant que « nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 ». Ce dernier sera ajouté à l'occasion des modifications apportées à la loi en 1982<sup>109</sup>, entre autres à la demande de la CDPDJ. Cette dernière souhaitait qu'une protection claire contre le harcèlement fondé sur le sexe (et les autres motifs de discrimination) soit assurée et qu'elle intègre les développements jurisprudentiels lui étant favorables. À noter que la CDPDJ faisait déjà usage de cette jurisprudence dans le cadre de son mandat contre la discrimination<sup>110</sup>. L'article 10.1 s'appliquant à tous les motifs de discrimination, il ne définit pas explicitement ce qu'est le harcèlement fondé sur le sexe. Cette définition sera construite au fil du temps, à partir de l'interprétation que feront les tribunaux des dispositions contre la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe.

Dans un ouvrage portant sur le harcèlement sexuel au travail, le juriste Maurice Drapeau soulignait que le développement de la jurisprudence pour le définir avait fait l'objet de peu de « controverse » au Canada

---

<sup>108</sup> C'est-à-dire « 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 ».

<sup>109</sup> *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, LQ 1982 c 61 art 4.

<sup>110</sup> Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats de la Commission permanente de la justice*, 32<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, n° 1, (6 octobre 1981) aux pp 1293-1294 (Mme Francine Fournier) ; *Le harcèlement fondé sur le sexe (ou « harcèlement sexuel ») et la Charte des droits et libertés de la personne*, par Commission des droits de la personne du Québec, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1981 ; *Harcèlement discriminatoire au travail : politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail*, par Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec, 2004.

par rapport aux États-Unis<sup>111</sup>. Les tribunaux canadiens ayant été saisis de la question plus tardivement que les tribunaux américains, ils ont pu s'appuyer sur les résultats les plus favorables issus du débat américain. C'est ainsi que, dès la décision de l'arbitre Shime dans l'affaire Bell en 1980<sup>112</sup>, un certain consensus s'établit au Canada sur le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel au travail<sup>113</sup>. Ce caractère discriminatoire sera confirmé par la Cour Suprême du Canada dans l'affaire *Janzen c. Platy Entreprises [Janzen]* en 1989<sup>114</sup>. En appel d'une décision de la Cour d'appel du Manitoba, la Cour Suprême devait répondre à plusieurs motifs d'appel incluant le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel vécu par les travailleuses. Les deux appelantes sont, au moment des faits, serveuses dans un restaurant. Les deux ont vécu des attouchements et des avances non sollicitées dans leur milieu de travail, suivis de représailles après avoir dénoncé les comportements à l'employeur. L'une des appelantes quitte son emploi, en réaction à l'inaction de l'employeur, alors que la seconde est congédiée.

L'approche de la Cour Suprême se distinguera de celle des tribunaux américains en ne faisant pas de distinction entre le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel au travail qui se manifeste par une situation de *quid pro quo* et celui qui se manifeste par une situation de milieu de travail hostile<sup>115</sup>. S'il s'agit d'une distinction utile pour décrire les événements, elle ne doit pas servir à qualifier la gravité des comportements et à soupeser leur caractère discriminatoire<sup>116</sup>. C'est ainsi que la Cour Suprême, sous la plume du Juge en chef Dickson, définira le harcèlement sexuel comme suit :

Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir, comme l'a souligné l'arbitre Shime dans la décision Bell v. Ladas, précitée, et comme cela a été largement reconnu par d'autres arbitres et commentateurs. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire

---

<sup>111</sup> Maurice Drapeau, *Le harcèlement sexuel au travail : le régime juridique de protection*, Cowansville, Québec, Éditions Y. Blais, 1991, aux pp 51 -54.

<sup>112</sup> *Bell v Ladas*, 1980 CanLII 3899 (ONHRT).

<sup>113</sup> Drapeau, *supra* note 111 aux pp 77-87 ; Constance Backhouse, « Bell v Flaming Steer Steak House Tavern: Canada's First Sexual Harassment Decision » (1981) 19:1 UWO L R 141.

<sup>114</sup> *Janzen c Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1252 (CSC).

<sup>115</sup> *Ibid* à la p 1283.

<sup>116</sup> *Ibid* à la p 1282.

face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain<sup>117</sup>. [mes soulignements]

Une lecture avertie de l'arrêt *Janzen* permet de constater l'importance de l'influence de l'analyse féministe. En effet, le Juge en chef Dickson se réfère non seulement aux décisions judiciaires américaines et canadiennes, mais aussi aux ouvrages des autrices MacKinnon, Backhouse et Cohen pour élaborer son analyse et sa définition<sup>118</sup>. La définition adoptée se limite cependant aux manifestations de coercition sexuelle et aux comportements sexuels non sollicités, tout en abandonnant l'approche américaine d'une analyse différenciée entre le *quid pro quo* et le milieu de travail hostile. La Cour Suprême rappelle aussi que les principes de l'arrêt *Brooks*<sup>119</sup> s'appliquent en contexte de harcèlement fondé sur le sexe. Ainsi, bien que les serveuses du restaurant n'aient pas toutes été harcelées sexuellement, cela ne signifie pas que les comportements ne sont pas de nature discriminatoire :

Le fait que certaines femmes ne deviennent pas enceintes n'a pu constituer un moyen de défense dans l'affaire *Brooks*, tout comme il ne saurait être opposé en défense dans ce pourvoi que les employées du restaurant n'ont pas tout été victimes du harcèlement sexuel. [...] Toute femme qui songeait à travailler au restaurant *Pharos* était une victime potentielle de *Grammas* et, comme telle, elle se trouvait désavantagée en raison de son sexe. Une employée potentielle se serait rendu compte que si elle avait été un employé masculin, elle n'aurait pas couru les mêmes risques d'être harcelée sexuellement. [mes soulignements]<sup>120</sup>

Parallèlement au développement de la définition du harcèlement fondé sur le sexe, les tribunaux se penchent aussi sur la signification du terme « harcèlement » dans le cadre du recours en vertu de la *Charte québécoise*. La décision de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Habachi*<sup>121</sup> viendra clore ce débat 10 ans après l'arrêt *Janzen*. Dans cette affaire, deux étudiantes, Monica Hachey et Linda Langlois, portent plainte pour harcèlement fondé sur le sexe contre le professeur Fred Habachi, par ailleurs employeur de Monica Hachey. À une occasion, Habachi avait fait des avances indésirées à Monica Hachey, puis à la suite

---

<sup>117</sup> *Ibid* à la p 1284.

<sup>118</sup> La CSC citera, avec approbation, les ouvrages suivants : Constance Backhouse et Leah Cohen, *The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women* et Catharine MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Je noterais aussi que le Fond d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ) a participé à cette affaire en tant que partie intervenante.

<sup>119</sup> *Brooks c Canada Safeway Ltd*, [1989] 1 RCS 1219 (CSC).

<sup>120</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, *supra* note 114 à la p 1290.

<sup>121</sup> *Habachi c Québec (Commission des droits de la personne)*, 1999 CanLII 13338 (QCCA).

du refus de cette dernière, prononcé de nombreuses accusations en public et lors de conversations privées à propos de l'« attitude séductrice » de la plaignante. À une occasion, Linda Langlois s'est également vue accusée d'être une « séductrice ». La situation a fini par devenir intolérable, ce qui a forcé les étudiantes à quitter l'école et, pour Monica Hachey, son emploi. Le Tribunal des droits de la personne du Québec (TDPQ) donne raison en première instance aux deux plaignantes<sup>122</sup>, jugement que Habachi porte en appel, s'opposant à l'idée du caractère discriminatoire et harcelant de sa conduite. À la Cour d'appel, les juges Baudouin et Proulx, qui rendent l'opinion majoritaire, accueillent en partie les arguments de Habachi en rejetant la plainte de Linda Langlois, qu'avait accueillie le TDPQ. En effet, la Cour d'appel arrive à la conclusion que les événements vécus par Linda Langlois n'avaient pas été suffisamment fréquents ou graves pour produire un effet harcelant :

Cependant, à moins de vider complètement le concept de harcèlement de tout son sens, de le banaliser et de réduire ainsi l'impact que voulait donner le législateur à cet acte, il faut pour qu'un seul acte puisse ainsi être qualifié, que celui-ci présente un certain degré objectif de gravité. [...] Alors, en effet, l'acte ne reste pas véritablement isolé puisque son impact [...] se perpétue dans le temps<sup>123</sup>.

Autrement dit, le harcèlement peut être le fait d'un seul événement, à condition qu'il soit suffisamment grave pour que son effet se perpétue dans le temps.

Quelques années plus tard, la définition de harcèlement fondé sur le sexe se spécifie une fois de plus. Alors que, depuis *Janzen*, le harcèlement fondé sur le sexe réfère seulement aux comportements à connotation sexuelle, le jugement *Lippé*<sup>124</sup> intègre les comportements hostiles liés au sexe sans être sexuellement motivés<sup>125</sup>. La Juge Rivet reprend la terminologie relative au « milieu de travail hostile » utilisée par les féministes américaines en l'adaptant au contexte québécois. Comme la Cour Suprême dans l'affaire *Janzen*, la Juge Rivet évite de scinder la protection en distinguant le harcèlement de nature sexuelle et le

---

<sup>122</sup> *Commission des droits de la personne c Habachi*, [1992] RJQ 1439 (QCTDP)

<sup>123</sup> *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*, *supra* note 121 à la p 12.

<sup>124</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, 1998 CanLII 30 (QCTDP).

<sup>125</sup> Rachel Cox & Geneviève Richard, *Fascicule 23.1 Harcèlement psychologique et harcèlement discriminatoire*, JCO Droit du travail - Rapports individuels et collectifs du travail, LexisNexis Canada, 2021, au para 99 et ss.

harcèlement sexiste. Son objectif est plutôt d'articuler à l'intérieur du seul concept de harcèlement fondé sur le sexe, ces comportements subtils et insidieux :

[167] Le harcèlement sexuel résultant d'un milieu hostile est donc une manifestation plus subtile, plus insidieuse que le harcèlement à connotations sexuelles [sic]. Ce type de situation ne comporte habituellement pas d'éléments qui pourraient laisser croire à une démarche de séduction. Au contraire, les paroles, les gestes ou les actes convergent vers la démonstration de l'inadéquation de la personne face à son milieu de travail, généralement à prédominance masculine, mais pas exclusivement non plus, et ce, simplement parce qu'elle est caractérisée par l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte; en l'occurrence, parce qu'elle est une femme. C'est pourquoi il est possible de qualifier ce type de harcèlement sexuel de harcèlement sexiste : le genre plutôt que la sexualité est l'objet du harcèlement.

[168] Le harcèlement sexiste est susceptible de revêtir diverses formes allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition ; le tout en mettant particulièrement en cause les caractéristiques proprement féminines. Essentiellement, ce type de harcèlement cherche à isoler les femmes en leur rappelant soit qu'elles ne sont pas à leur place dans ce milieu, soit qu'elles sont fragiles et que c'est à leurs risques et périls qu'elles intègrent le milieu. Le milieu comporte ses codes et ses règles qui tendent à conforter les préjugés et les stéréotypes en vertu desquels les abus de pouvoir s'exercent<sup>126</sup>. [mes soulignements] [références omises].

Cet ensemble jurisprudentiel issu de ces trois affaires permet de définir le contenu normatif de la protection contre le harcèlement fondé sur le sexe dans la *Charte québécoise*. Cette définition peut se résumer ainsi : le harcèlement fondé sur le sexe est un comportement non désiré, à connotation sexuelle ou sexiste, qui a un effet harcelant par son caractère répétitif ou son degré de gravité<sup>127</sup>.

Des années 1980 au début des années 2000, la protection directe prévue à la *Charte québécoise* sera l'unique régime de protection disponible dans la province pour les travailleuses non syndiquées afin de se prémunir du harcèlement sexuel au travail. Cette situation juridique change en 2002, lors de la réforme de la *LNT* qui introduit la notion de protection contre le harcèlement psychologique<sup>128</sup>. On y verra un recours « alternatif » dans la mesure où il propose des réparations semblables à celles qui découlent de la

---

<sup>126</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, *supra* note 124.

<sup>127</sup> Cox et Richard (JCQ) *supra* note 125 au para 99.

<sup>128</sup> Louise Langevin, « Progrès ou recul : réflexions sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec » (2005) 17:1 Can J Women & L 197.

*Charte québécoise* en cas de harcèlement sexuel au travail. Cependant, ses fondements et sa définition normative du harcèlement psychologique en feront une protection fort différente.

## 2.2 Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique

Vers la fin des années 1990, les institutions chargées de l'application des protections en matière d'emploi, les comités femmes des syndicats et les organismes de défense des non-syndiquées soulèvent un enjeu qui prend de l'ampleur en milieu de travail : les violences psychologiques<sup>129</sup>. Face à la multiplication des cas, les groupes de non-syndiquées et les syndicats se rassemblent pour faire bouger le gouvernement sur la question. Du fruit de ces efforts émerge en 1999 le Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail (Comité). En 2001, ce dernier dépose un rapport sur le harcèlement psychologique au travail et formule trois recommandations : créer une structure permanente pour l'élaboration de recherches, de politiques et d'orientations gouvernementales sur le harcèlement psychologique au travail<sup>130</sup> ; mettre en œuvre des actions concrètes dans les milieux de travail pour identifier, prévenir et intervenir dans les situations de harcèlement psychologique<sup>131</sup> ; et introduire des changements législatifs en vue d'établir un recours simple, efficace et accessible pour les travailleuses ayant vécu du harcèlement psychologique au travail<sup>132</sup>.

Dans son étude des recours disponibles pour les victimes de harcèlement psychologique, notamment en vertu de la *Charte québécoise* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, le Comité conclut qu'il serait à l'avantage des travailleuses qu'un recours soit introduit dans la *LNT*. D'après lui, en effet, les recours existants ne peuvent répondre aux préoccupations d'accessibilité, de simplicité et d'efficacité pour les victimes de harcèlement psychologique. En effet, le Comité conclut que, puisque la protection qu'offre la *Charte québécoise* mise en œuvre par la Commission des droits de la personne ne couvre que les situations où le harcèlement est de nature discriminatoire, elle ne peut offrir

---

<sup>129</sup> Moreau, *supra* note 69 ; Lucie France Dagenais, *Étude sur la dimension psychologique dans les plaintes en harcèlement au travail. Rapport de recherche sur les plaintes résolues par la Commission*, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, dir, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2000 ; Robinson & L'intersyndicale des femmes, *supra* note 65 ; Syndicat de la fonction publique du Québec. Service de la condition féminine. & Syndicat de la fonction publique du Québec. Service de la condition féminine., *supra* note 64 ; Au bas de l'échelle, *supra* note 68.

<sup>130</sup> Ministère du Travail & Nicole Moreau, *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Québec, Ministère du Travail, 2001, aux pp 80 -81.

<sup>131</sup> *Ibid* aux pp 69-75 ; 81.

<sup>132</sup> *Ibid* aux pp 75-77.

une protection assez large contre le harcèlement psychologique. Du moins pas sans que des changements importants soient apportés à la *Charte québécoise* et aux pouvoirs de la Commission des droits de la personne<sup>133</sup>. Dans le cas de la *LATMP*<sup>134</sup>, bien qu'elle prévoie des réparations en théorie sans judiciarisation<sup>135</sup>, le Comité souligne que le droit à l'indemnisation repose sur la reconnaissance d'une lésion professionnelle. Cela signifie que le harcèlement psychologique doit avoir produit des effets importants sur l'intégrité psychologique ou physique de la travailleuse pour que l'évènement constitue un accident du travail. Conséquemment, la réparation est trop tardive, soit quand il y a déjà une atteinte à la santé de la travailleuse et médicalisation du dossier.

Ayant soulevé ces considérations, le Comité recommande d'incorporer à la LNT une protection contre le harcèlement psychologique. Cet ajout, précise-t-il, donnerait compétence à la Commission des normes du travail (CNESST)<sup>136</sup> pour intervenir avant que ne survienne une atteinte à la santé de la travailleuse<sup>137</sup>. Dans les faits, cette protection se rapprochera davantage d'un droit de recours à postériori, c'est-à-dire après les évènements associés au harcèlement psychologique.

#### 2.2.1 Définition du harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*

Un an et demi après le dépôt du rapport du Comité, le gouvernement du Québec présente le *Projet de loi n° 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*<sup>138</sup> pour y ajouter, entre autres, les articles 81.18 et 123.6. Inspiré par les travaux du Comité, le projet de loi propose une première définition du harcèlement psychologique. Elle se lira comme suit :

---

<sup>133</sup> *Ibid* à la p 77.

<sup>134</sup> RLRQ c A-3.001

<sup>135</sup> Le parcours des travailleuses qui font une réclamation pour lésion psychique est loin d'être sans obstacle. Pour les données contemporaines sur le harcèlement sexuel à titre de lésion professionnelle, voir Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *supra* note 1.

<sup>136</sup> La Commission des normes du travail était chargée de l'application de la LNT avant la fusion des trois commissions formant la CNESST en 2016 : la Commission des normes du travail, la Commission de la santé et la sécurité du travail et la Commission sur l'équité salariale.

<sup>137</sup> Ministère du Travail & Moreau, *supra* note 130 aux pp 78 -79.

<sup>138</sup> PL 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions*, 36e lég, 2<sup>e</sup> sess, Québec, 2002 (sanctionné le 19 décembre 2002).

Une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci.

Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu pour le salarié.

Cette première mouture sera dénoncée par diverses intervenantes de la défense des droits des travailleuses, l'estimant potentiellement trop complexe et à risque d'induire un fardeau de preuve trop important pour les travailleuses<sup>139</sup>. Malgré les interventions en faveur d'une définition permettant d'anticiper des conséquences moins lourdes en matière de fardeau de preuve, le législateur va de l'avant avec sa définition. Le tableau suivant présente l'évolution des définitions du harcèlement psychologique depuis la proposition de définition du Comité interministériel jusqu'à l'adoption de l'article 81.18 de la LNT. Pour illustrer les rapprochements terminologiques, la définition du harcèlement sexuel, tel que j'en ai fait la démonstration à la section précédente, est aussi indiquée au tableau.

TABLEAU 2.1 TABLEAU COMPARATIF DES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

Source	Définition du harcèlement
Comité interministériel sur le harcèlement psychologique (2001)	« Une <u>conduite</u> se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes généralement <u>répétés et non désirés</u> , <b>et</b> qui est <u>de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, une mise a pied, un congédiement ou une démission forcée.</u>  <b>Un seul acte grave</b> qui engendre <b>un effet nocif</b> peut aussi être considéré comme du harcèlement » [mes soulignements et mises en gras]
Projet de loi 143 (7 novembre 2002)	« Une <u>conduite</u> se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes <u>répétés et non désirés</u> , qui porte <u>atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci.</u>  Est aussi du harcèlement psychologique <b>une seule conduite grave</b> qui porte <u>une telle atteinte et</u> qui produit un <u>effet nocif continu</u> pour le salarié. » [mes soulignements et mises en gras]

<sup>139</sup> Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, 36<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, Vol.37 N° 65 (3 décembre 2002) aux pages 5-6 (CSQ) ; *Ibid* à la page 22 (Au Bas de l'échelle), *Ibid* aux pages 49-50 (CIAFT/FFQ) ; *Ibid* (4 décembre 2002), aux pages 8-10;13-14 (Katherine Lippel).

<p>Projet de loi 143 (suite à l'amendement du 11 décembre 2002)</p>	<p>« Une <u>conduite vexatoire</u> se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des <u>gestes hostiles ou non désirés et répétés</u>, qui porte <u>atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et physique du salarié et</u> qui <u>entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste</u>.</p> <p><b>Une seule conduite grave</b> peut aussi constituer du harcèlement psychologique <u>si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu</u> pour le salarié. » [mes soulignements et mises en gras]</p>
<p>Article 81.18 (sanctionné le 19 décembre 2002)</p>	<p>« Une <u>conduite vexatoire</u> se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes <u>répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et</u> qui <u>entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste</u>.</p> <p><b>Une seule conduite grave</b> peut aussi constituer du harcèlement psychologique <u>si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu</u> pour le salarié. » [mes soulignements et mises en gras]</p>
<p>Définition jurisprudentielle du harcèlement fondé sur le sexe (<i>Charte québécoise</i>, infra section 2.1)</p>	<p><u>Une conduite non désirée et répétée, à connotation sexuelle ou sexiste, ayant un effet harcelant.</u></p> <p><b>Une seule conduite grave</b> peut constituer du harcèlement.</p>

Comme on peut le constater, la définition reprend la terminologie de la jurisprudence sur le harcèlement fondé sur le sexe comme la notion « d'une seule conduite grave » et le caractère « non désiré de la conduite »<sup>140</sup>. Certaines préoccupations parlementaires lors de l'étude du projet de loi de 2002 laissent aussi voir le souci de l'intégration du harcèlement sexuel dans la notion de harcèlement psychologique. Par exemple, la députée Jocelyne Caron<sup>141</sup> déclare devant la Commission de l'économie et du travail chargé d'étudier le PL143 que c'est pour tenir compte du harcèlement sexuel au travail que la définition de la conduite vexatoire doit inclure la notion de comportement « non désiré » et pas uniquement du caractère « hostile » du comportement<sup>142</sup>. Le ministre du Travail, Jean Rochon, reprend l'argument dans l'explication de son amendement du 11 décembre visant à ajouter « ou » non désiré à la conduite

<sup>140</sup> Dagenais, *supra* note 129 ; Ministère du Travail & Moreau, *supra* note 135 à la p 54.

<sup>141</sup> Députée du Parti Québécois, elle est aussi Secrétaire d'État à la Condition féminine du 8 mars 2001 au 29 avril 2003

<sup>142</sup> Commission permanente de l'économie et du travail, Étude détaillée du projet de loi n° 143 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36<sup>e</sup> législature, 2<sup>e</sup> session, vol. 37 n° 69, 11 décembre 2002, page 4 - 5

vexatoire<sup>143</sup>. Le ministre Rochon rejette cependant l'idée de distinguer, au sein de la *LNT*, la définition du harcèlement psychologique et celle du harcèlement sexuel. La définition du premier étant en mesure de couvrir les situations relatives au deuxième, d'une part, et le harcèlement sexuel étant déjà défini par les tribunaux, d'autre part, il n'était d'après lui nécessaire que de définir le harcèlement psychologique<sup>144</sup>.

### 2.2.2 Le harcèlement sexuel et la *Loi sur les normes du travail*.

Avec une intention législative aussi claire, les écrits doctrinaux et les décideurs ne tarderont pas à inclure le harcèlement sexuel dans la protection contre le harcèlement psychologique. Ainsi depuis l'entrée en vigueur de la protection contre le harcèlement psychologique en 2004, une travailleuse vivant du harcèlement sexuel au travail peut mobiliser deux recours distincts : celui de la *Charte québécoise*, assurant une protection contre la discrimination en emploi, et celui de la *LNT*, assurant une protection de l'intégrité et de la dignité dans les milieux de travail. Si la terminologie utilisée dans chaque définition est semblable, il y a tout de même une différence palpable entre les deux protections, autant quant aux définitions et aux fardeaux de preuve des parties qui en découlent que dans les principes derrière la protection. Cette situation change en 2018, du moins en apparence, lorsque le législateur décide d'introduire la notion de « harcèlement psychologique à caractère sexuel » dans la définition du harcèlement psychologique. Cette modification, qui se présente comme une réponse aux mobilisations collectives du mouvement *#MeToo*<sup>145</sup>, brouille l'écart entre les deux recours. La stratégie du législateur, qui est de nommer expressément la notion « d'actes, de paroles ou de gestes à caractère sexuel » dans la loi, cherche à rendre explicites la possibilité de porter plainte pour harcèlement sexuel au travail de même

---

<sup>143</sup> *Ibid* page 5.

<sup>144</sup> *Ibid* page 8 « L'essentiel de la suggestion qu'on soulève, si je comprends bien, ce serait de s'embarquer pour faire deux définitions, une pour le harcèlement psychologique puis une autre pour le harcèlement sexuel. Moi, je ne suis pas enclin à suivre ça du tout parce que là on va commencer à rendre compliqué ce qui pourrait être simple. Ça peut se concevoir, puis sous d'autres instances on a d'abord reconnu dans des législations le harcèlement sexuel, qu'on a défini, et après on s'est rendu au harcèlement psychologique, on l'a redéfini. Mais notre intention, intervenant à un moment où on a fait le lien entre les deux. Et, si j'ai bien compris d'ailleurs ce que disait la collègue de Jonquière, là, le harcèlement sexuel est du harcèlement psychologique. Bien, si on dit ça, on ne peut pas continuer de dire que du harcèlement psychologique ne comprend pas la variante sexuelle dans sa façon de se réaliser. » (M. Rochon).

<sup>145</sup> Au sujet du contexte du mouvement *#MeToo*, voir l'introduction ; voir aussi Robin Patric Clair et al, « *#MeToo*, sexual harassment: An article, a forum, and a dream for the future » (2019) 47:2 *Journal of Applied Communication Research* 111.

que le devoir d'intervention des employeurs et de la CNESST<sup>146</sup>. Le nouveau libellé de l'article 81.18, présenté le 20 mars 2018 et adopté le 12 juin 2018, se lit comme suit :

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. [mon soulignement]

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.<sup>147</sup>

Ce changement sera accueilli sans grande opposition par les groupes de défense des travailleuses non syndiquées et les organisations syndicales. En effet, on ne se plaint pas de l'inclusion du « harcèlement psychologique à caractère sexuel » dans la LNT. Cependant, ces organisations protravailleuses remarquent des irritants dans les modifications et dans la LNT, ce qui les pousse à demander des changements supplémentaires — sans pour autant remettre en question la démarche de modification. Par exemple, certains groupes se montrent en faveur de l'établissement d'une définition autonome du harcèlement sexuel, impliquant des droits et des obligations répondant à la spécificité de cette forme de harcèlement<sup>148</sup>.

---

<sup>146</sup> Il est possible d'apprécier cette motivation par l'accumulation de plusieurs indices au sein des débats et de la présentation du Projet de loi n° 176. Voir par exemple les notes explicatives du projet de loi ou la déclaration du 4 juin 2018 de la ministre Vien : « Alors, la modification proposée a essentiellement pour objectif d'énoncer clairement une situation juridique préexistante, puisque la notion de harcèlement sexuel est déjà incluse dans le concept de harcèlement psychologique par l'effet des décisions judiciaires. » (mon soulignement) ; Aurélie Lebrun, *Commentaires relatifs à la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle*, Québec, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2015 ; Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, *supra* note 5.

<sup>147</sup> *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 2018, c 21 art 33.

<sup>148</sup> GAIHST, *Parce que le harcèlement sexuel, ça fait pas partie de la job*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 à la p 8 ; Intersyndicale des femmes, *Mémoire de l'intersyndicale des femmes*, par Intersyndicale des femmes mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 à la p 5 ; Centrale des syndicats du Québec, *Aller plus loin : propositions pour une réforme de la Loi sur les normes du travail qui répond vraiment aux besoins de notre époque*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières sur le projet de loi n°176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et*

D'autres groupes soulignent plutôt que les besoins des cibles de harcèlement sexuel ne trouvent pas de réponse dans la protection prévue par la *LNT* ; ils demandent que la responsabilité des employeurs soit plus affirmée, la mise en place de mesures de prévention et la modification du délai de prescription pour l'arrimer à celui de la *Charte québécoise* (deux ans plutôt que 90 jours)<sup>149</sup>. Parmi ces demandes, seul l'allongement du délai de prescription fera l'objet d'un amendement.

À l'opposé, des groupes et des intervenantes spécialisés en discrimination et soutenant les travailleuses des milieux de travail à prédominance masculine se montrent défavorables à la modification. On estime que la modification aurait pour effet de diriger les cibles de harcèlement sexuel vers un recours qui n'est pas propice à reconnaître les droits impliqués<sup>150</sup>. De plus, on craint que la modification encourage davantage l'évacuation de l'aspect sexospécifique du harcèlement sexuel, déjà décelable en 2002 dans l'introduction de l'article 81.18<sup>151</sup>. On remarque finalement que le nouveau libellé risque d'introduire un fardeau de preuve supplémentaire pour les cibles de harcèlement sexuel sans introduire une nouvelle protection<sup>152</sup>.

Les discussions ayant cours autour de l'adoption du projet de loi entraîneront des modifications au projet initial. Celles-ci établissent des liens institutionnels entre la CNESST et la CDPDJ dans le traitement des

---

*d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 à la p 18.

<sup>149</sup> Intersyndicale des femmes, *supra* note 148 aux pp 5-6 ; Conseil du statut de la femme, *Pour des milieux de travail sains et égaux*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 aux pp 11-12.

<sup>150</sup> Action travail des femmes, *Harcèlement sexuel est un harcèlement discriminatoire*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

<sup>151</sup> *Ibid* ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018. aux pp 44-45.

<sup>152</sup> Rachel Cox, *Mémoire présenté au sujet des dispositions du Projet de loi 176 sur le harcèlement psychologique « à caractère sexuel »*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 aux pp 12-14.

plaintes impliquant une situation de harcèlement fondé sur le sexe ou d'autres formes de harcèlement discriminatoire. Ce moment aura constitué une opportunité de revendiquer une plus grande intégration et prise en considération de l'aspect discriminatoire des conduites en cause, d'une part, et une meilleure prise en compte de cet aspect dans les réparations pouvant être octroyées par le TAT, d'autre part. Bien que la revendication pour la création d'un comité de surveillance des droits fondamentaux<sup>153</sup> n'ait pas été retenue par le législateur, les changements apportés aux articles 123.15 et 123.6 marquent le début de la prise en considération des droits fondamentaux dans les recours prévus par la LNT. Le Tableau 2.2 expose et résume les modifications retenues quant au harcèlement sexuel au travail, indiquant les changements dans les articles touchés :

TABLEAU 2.2 ARTICLES MODIFIÉS PAR LE PROJET DE LOI N° 176 DANS LA LNT

81.18	81.19	123.6	123.7	123.15
Les « paroles, actes et gestes à caractère sexuel » constituent du harcèlement psychologique.	L'employeur doit se doter d'une politique de prévention et de traitements des plaintes comprenant un volet sur les gestes à caractère sexuel.	Une entente de collaboration entre la CNESST et la CDPDJ doit voir le jour, prévoyant la transmission réciproque des plaintes avec le consentement de la salariée.  (L'entente est adoptée en 2019 <sup>154</sup> .)	Le délai de prescription du recours passe de 90 jours à deux ans.	Le caractère discriminatoire de la conduite peut être pris en considération dans l'évaluation des dommages moraux et punitifs.

En adoptant le nouveau libellé, le législateur introduit donc une seconde définition juridique du harcèlement sexuel. La protection contre celui-ci est plus explicite dans la LNT dans la mesure où la

<sup>153</sup> Cox, *supra* note 152 ; GAIHST, *Parce que la violence sexuelle, ça fait pas partie de la job*, mémoire présenté au Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, 2020 ; Au-bas de l'échelle, *Mémoire d'Au-bas de l'échelle*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 ; Action travail des femmes, *supra* note 15.

<sup>154</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse & Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Entente de collaboration entre la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail concernant leurs interventions en matière de harcèlement*, 2019.

définition mentionne le « caractère sexuel de la conduite ». Jusque-là, en effet, le législateur ne préconisait pas cette approche, laissant plutôt les tribunaux se charger de tracer le contour de la définition normative du harcèlement sexuel. Le tableau 2.3 résume ces deux définitions, comme je l’ai exposé respectivement dans la section 2.1 pour le harcèlement fondé sur le sexe et dans la présente section pour le harcèlement psychologique à caractère sexuel.

TABLEAU 2.3 LES DEUX DÉFINITIONS JURIDIQUES DU HARCÈLEMENT SEXUEL

<p>Harcèlement fondé sur le sexe (<i>Charte québécoise</i>, infra section 2.1)</p>	<p>Un comportement non désiré et répété, à connotation sexuelle ou sexiste, ayant un effet harcelant.</p> <p>Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement.</p>
<p>Harcèlement psychologique à caractère sexuel (<i>LNT</i>) art. 81.18</p>	<p>« Une conduite vexatoire répétée de nature hostile ou non désirée se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes [<u>à caractère sexuel</u>], 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.</p> <p>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. »</p>

Les différences entre les deux définitions peuvent sembler subtiles, voire anodines. En réalité, les différences sont substantielles. Ce sont ces divergences qui seront traitées dans la prochaine section.

### 2.3 Points de divergence entre le régime des droits de la personne et le régime du droit du travail

Les deux définitions du harcèlement sexuel présentées s’inscrivent dans deux régimes différents. Pour cette raison, le recours à exercer pour chacune des protections et les issues possibles sont inévitablement différents. Dans ce qui suit, j’évoquerai trois points de divergences identifiés par la littérature entre le recours contre le harcèlement fondé sur le sexe et le recours contre le harcèlement psychologique à caractère sexuel : les objectifs de la protection, la responsabilité et la répartition du fardeau de la preuve entre la travailleuse et l’employeur.

#### 2.3.1 Objectifs de la protection

Les recours contre le harcèlement fondé sur le sexe, d’une part, et contre le harcèlement psychologique à caractère sexuel, d’autre part, reposent sur des objectifs différents, ce qui a des effets sur les procédures et les décisions rendues. Pour comprendre cette différence, il faut se rapporter aux fondements juridiques de la *Charte québécoise* et de la *LNT*.

La *Charte québécoise* a comme principal objectif de garantir à toute personne l'égalité de fait dans l'exercice de ses droits et les rapports avec autrui<sup>155</sup>. La protection contre le harcèlement fondé sur le sexe au travail s'appuie sur ces principes en assurant une protection contre la discrimination<sup>156</sup>. Cependant, contrairement à la protection contre la discrimination, la protection contre le harcèlement discriminatoire n'autorise pas d'exception légale pour s'exonérer de sa responsabilité<sup>157</sup>. C'est-à-dire que le harcèlement discriminatoire est totalement interdit<sup>158</sup>. De plus, puisqu'elle se rattache à la notion d'égalité, la protection permet d'orienter l'analyse juridique de la conduite à partir des impacts sur les droits fondamentaux de la cible du harcèlement<sup>159</sup>. En misant ainsi sur les impacts de la conduite et sur une interdiction en toute circonstance, la protection contre le harcèlement fondé sur le sexe crée un régime où l'employeur ne peut se dégager de sa responsabilité<sup>160</sup>.

De plus, puisque la protection de la *Charte québécoise* s'inscrit dans un contexte de droit à l'égalité, les tribunaux sont incités à prendre en considération la reproduction des stéréotypes de genre, des préjugés sexistes et des rapports de pouvoir existant au sein du milieu de travail<sup>161</sup>. Les préjugés auxquels sont souvent confrontées les cibles de violence à caractère sexuel — par exemple, remettre en question le caractère non désiré des gestes posés sous prétexte que la cible est restée à l'emploi ou en contact avec le harceleur — doivent être mis à l'écart par l'analyse du décideur<sup>162</sup>. Le recours contre le harcèlement

---

<sup>155</sup> Voir le préambule de la *Charte québécoise*.

<sup>156</sup> *Charte*, art. 10 et 10.1, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, *supra* note 124 au para 136-138.

<sup>157</sup> *Charte québécoise* art. 20 « Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire. ». Voir aussi Maurice Drapeau, *Grossesse, emploi et discrimination*, Montréal (Québec), Wilson & Lafleur, 2003. Ce dernier ouvrage, même s'il porte sur la question spécifique de la discrimination fondée sur la grossesse en emploi, aborde les exceptions à la protection contre la discrimination, notamment l'article 20 et les limites liées à l'obligation d'accommodement de l'employeur.

<sup>158</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, *supra* note 124 à la p 138.

<sup>159</sup> *Ibid* aux pp 175-197 ; Lucie Lamarche & Véronique Lebuïs, « Ré/apprendre à déclinier la Charte des droits et libertés de la personne au féminin : de nouveaux enjeux...et des besoins mal compris. » dans Barreau du Québec, dir, *La Charte québécoise : origines, enjeux et perspectives*, Montréal, Barreau du Québec, 2006, aux pp 374-376.

<sup>160</sup> Cette dimension est abordée plus amplement dans la section 2.3.2.

<sup>161</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, *supra* note 124 aux pp 178-179 ; 182 ; 197.

<sup>162</sup> *CDP c Lemay*, 1995 CanLII 3240 (QCTDP) sans paragraphe.

fondé sur le sexe ouvre ainsi en quelque sorte sur la reconnaissance des inégalités systémiques et de leur expression en milieu de travail.

Les fondements de la LNT et les protections qu'elle contient sont différents. En effet, le régime des normes du travail a comme principal objectif de rééquilibrer le rapport de pouvoir entre les salariées et les employeurs en assurant que les premières ne soient pas soumises à l'arbitraire des seconds<sup>163</sup>. Il en découle l'établissement de normes minimales devant être intégrées à tout contrat de travail, par où la LNT assume un rôle de protection sociale des salariées dans les rapports contractuels<sup>164</sup>. Sauf exception, les protections prévues sont neutres sur le plan du genre<sup>165</sup>. C'est le cas pour la protection contre le harcèlement psychologique<sup>166</sup>. En effet, si « les actes, paroles et gestes à caractère sexuel » peuvent constituer du harcèlement psychologique depuis les changements apportés à la loi, le régime ne vise pas à réparer les inégalités systémiques fondées sur le sexe ou le genre, mais à protéger contre les abus dans le cadre de la relation d'emploi.

Cette posture juridique participe d'une forme d'invisibilisation et de banalisation de la nature discriminatoire des conduites harcelantes. Lorsque les exigences de s'habiller sexy ou de sembler être disponible romantiquement pour les clients sont simplement qualifiées de « harcèlement psychologique » par le TAT<sup>167</sup>, lorsque des questionnements incessants sur la sexualité et des moqueries sexuelles sont des « taquineries entre hommes » dont on n'aborde pas l'aspect discriminatoire<sup>168</sup> ou encore que le

---

<sup>163</sup> *Lefebvre et Machtiger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986 ; *Slaight Communications inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038.

<sup>164</sup> Pierre Laporte, « Le caractère d'ordre public des dispositions de la Loi sur les normes du travail » (1987) 42:2 RI/IR 398, aux pp 398-400 ; LNT, art 93.

<sup>165</sup> Les normes relatives aux congés de maternité et de paternité sont les seules normes explicitement sexospécifiques de la LNT.

<sup>166</sup> Rachel Cox & 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 ? » (2020) 51:1 Revue de droit d'Ottawa 51, aux pp 59 -61.

<sup>167</sup> *MC c Boutique Unisexe Joven inc*, 2022 QCTAT 844. Cette décision sera présentée plus en détail dans la section 2.4.

<sup>168</sup> Dans *Lachapelle-Welman et 3233430 Canada inc (Portes et fenêtres ADG)*, 2016 QCTAT 3557, rendu avant les modifications de 2018, le plaignant, un homme timide et réservé, est pris à partie par trois collègues de travail qui ne cessent de lui poser des questions ou faire de lui un sujet de moqueries à connotation sexuelle. La nature des propos permet de comprendre que le plaignant est visé principalement parce qu'il ne correspond pas à l'idéal masculin promu par les collègues qui le harcèlent. L'aspect discriminatoire de la conduite n'est soulevé à aucun moment, laissant paraître une forme d'insensibilité devant la crainte de porter plainte en contexte de travail, où les « taquineries » entre hommes ne font l'objet d'aucune remise en question [paras 128-134].

harcèlement sexuel est simplement une « blague de mauvais gout »<sup>169</sup>, il apparaît bien que la protection neutre ne permet pas au tribunal de bien qualifier et saisir les enjeux du litige dans son entièreté. Bien que cette neutralité n’implique pas toujours une issue défavorable du litige pour la cible du harcèlement, il peut cependant contribuer à reproduire certains préjugés fondés sur le sexe. Dans certaines situations, ces préjugés peuvent engendrer des décisions désavantageuses pour les cibles. Par exemple, dans *Boivin c 6453872 Canada inc* ou un courriel envoyé à tous les collègues dénonçant l’inaction de l’employeur face à une situation de harcèlement sexuel a valu à une travailleuse des réprimandes sur sa « méthode et [son] ton » comme étant inappropriés. Le TAT substitue alors son congédiement pour une suspension d’une semaine<sup>170</sup>. Cette approche neutre se traduit par ailleurs par des interventions parfois maladroites ou par l’absence d’un soutien prenant en considération le caractère spécifique du harcèlement sexuel de la part d’agentes et de médiatrices de la CNESST dans le traitement des dossiers de harcèlement psychologique impliquant du harcèlement sexuel<sup>171</sup>.

Cela ne veut pas dire que le processus engagé en vertu de la *Charte québécoise* est sans embuches pour les travailleuses<sup>172</sup>. Les décisions rendues par le TDPQ peuvent aussi, dans certaines circonstances, banaliser les conséquences du harcèlement sexuel pour les cibles<sup>173</sup>. Cela étant dit, la spécialisation de la CDPDJ et du TDPQ en matière de discrimination et les objectifs généraux de la *Charte québécoise* permettent une approche globale plus favorable pour les cibles. À contrario, bien que la CNESST et le TAT comptent sur une expérience de presque 20 ans en matière de harcèlement psychologique au travail, ces institutions intègrent encore difficilement la question des droits de la personne dans le soutien qu’elles

---

<sup>169</sup>*Boivin c. 6453872 Canada inc.*, 2022 QCTAT 261, para 34-49

<sup>170</sup> *Boivin c. 6453872 Canada inc.*, 2022 QCTAT 261 paras 81-86

<sup>171</sup> Comité chargé d’analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d’agressions sexuelles au travail, *supra* note 1 aux pp 128-139.

<sup>172</sup> À propos de la critique, encore d’actualité, de la CDPDJ concernant l’accès à la justice des cibles de harcèlement discriminatoire, voir notamment Langevin, « Progrès ou Recul », *supra* note 128 aux pp 207-209.

<sup>173</sup> Voir, par exemple, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CP) c Busrel inc*, 2021 QCTDP aux pp 59-62. Bien que le Tribunal mentionne que son objectif ne soit pas d’amoindrir la gravité du harcèlement sexuel vécu par la plaignante, il réduit les dommages demandés par la CDPDJ parce que le harcèlement sexuel n’impliquait pas de violence ou d’agression physique. Le TDPQ octroie donc 5000\$ en dommages moraux, soit 15 000\$ de moins que le montant demandé par la CDPDJ. On peut aussi évoquer la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Binette) c Parent*, 2012 QCTDP 12. Bien que les comportements reprochés paraissent correspondre à un milieu de travail hostile, le TDPQ conclut que les incidents sont trop isolés l’un de l’autre pour avoir un effet harcelant, soit par la répétition soit par la durabilité des conséquences dans le temps (paras 84-89) et que les comportements ne peuvent être qualifiés de comportements à « connotation sexuelle » parce qu’ils surviennent entre deux hommes hétérosexuels (para 82).

offrent et les décisions qu'elles rendent<sup>174</sup>. Par ailleurs, elles ne semblent pas se sentir particulièrement interpellées par l'aide que pourrait lui offrir la CDPDJ<sup>175</sup>. Est-ce que, dans ce contexte, le recours en matière de harcèlement psychologique est réellement en mesure de préserver les acquis du régime des droits de la personne relativement au harcèlement sexuel ?

### 2.3.2 La responsabilité de l'employeur et de l'auteur du harcèlement

La deuxième différence majeure entre le recours contre le harcèlement fondé sur le sexe de la *Charte québécoise* et celui contre le harcèlement psychologique à caractère sexuel de la *LNT* réside dans le degré de responsabilité de l'employeur et de l'auteur du harcèlement. La protection prévue à la *Charte québécoise* a pour objectif l'élimination de la discrimination en milieu de travail. Par conséquent, les tribunaux ont fait porter à l'employeur une responsabilité dont il ne peut s'exonérer. L'employeur étant le seul acteur ayant vraisemblablement les ressources et l'autorité nécessaires pour agir dans le milieu de travail contre les pratiques discriminatoires, il a donc une obligation de résultat<sup>176</sup>. Ce haut degré de responsabilité signifie que l'employeur ne peut pas être exonéré simplement parce qu'il a pris les moyens raisonnables pour prévenir ou faire cesser le harcèlement sexuel. Ainsi, la responsabilité de l'employeur est toujours en cause. Si son intervention pour faire cesser le harcèlement peut diminuer le quantum des dommages qui lui seront réclamés et versés à la cible du harcèlement, son action n'anéantit pas le droit de la cible à des redressements<sup>177</sup>.

À contrario, la responsabilité de l'employeur dans le cadre de la protection contre le harcèlement psychologique à caractère sexuel de la *LNT* est une obligation de moyens. C'est-à-dire qu'elle se limite à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, à le faire cesser lorsque son existence est

---

<sup>174</sup> Ce que rappelle *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c Caron*, [2018] 1 RCS 2 (CSC), aux paras 94-115. Même si la décision concerne l'application de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans l'application du droit de retour au travail, la réflexion peut s'appliquer à tout enjeu impliquant la *Charte québécoise* et l'action de la CNESST [para 112].

<sup>175</sup> *Jean-Charles c 9188-5608 Québec inc*, 2021 QCTAT 1078. Sur l'autorisation d'intervention de la CDPDJ dans un dossier de harcèlement sexuel au travail, le TAT considère que la CDPDJ n'a pas d'intérêt en tant que partie intervenante, d'abord parce que le litige n'est pas d'intérêt public et ensuite parce que le fait que la CDPDJ soit l'organisme chargé de la promotion des droits de la *Charte québécoise* n'est pas suffisant en soi pour motiver son intérêt d'agir dans un litige de harcèlement psychologique au TAT (aux paras 13-30)

<sup>176</sup> *Cox*, *supra* note 70 aux pp 255-259.

<sup>177</sup> *Robichaud c Canada (Conseil du trésor)*, [1987] 2 RCS 84 (CSC) à la p 96.

portée à sa connaissance et à adopter une politique de prévention et de traitement des plaintes<sup>178</sup>. Bien que la jurisprudence interprète cette obligation comme ayant un caractère proactif<sup>179</sup>, l'employeur peut s'exonérer entièrement de sa responsabilité s'il a pris des moyens raisonnables de prévention et d'intervention. Dans de telles circonstances, même si le harcèlement sexuel est reconnu et qu'il correspond aux critères de la définition du harcèlement psychologique, le recours ne permettra aucun redressement puisque l'employeur aura rempli ses obligations<sup>180</sup>. La cible se retrouve donc à avoir subi une atteinte à ses droits qui ne fera l'objet d'aucune réparation.

La responsabilité de l'employeur prévue par le régime de la *LNT* et la *Charte québécoise* est donc diamétralement opposée sur un aspect clé, puisque la première permet à l'employeur de s'y exonérer relativement facilement, au détriment des mesures réparatrices dont pourraient bénéficier les cibles de harcèlement sexuel. Les employeurs ne sont pas les seuls à profiter de l'indulgence du régime de la *LNT* en situation de harcèlement sexuel : les auteurs du harcèlement aussi. En effet, lorsque le recours est entamé en vertu des dispositions de la *LNT*, l'auteur du harcèlement ne peut pas être mis en cause. Cette situation s'explique par les objectifs et principes de la *LNT* elle-même. Cette dernière vise l'encadrement des rapports entre salariées et employeurs dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Le harceleur n'étant pas partie au contrat de travail de la cible du harcèlement, cette dernière ne peut

---

<sup>178</sup> *LNT*, art 81.19

<sup>179</sup> *IM c Bar A*, 2020 QCTAT aux para 139-142.

<sup>180</sup> *Cox*, *supra* note 70 aux pp 255-257. Cependant, les conséquences de ce harcèlement, comme le congédiement ou une rétrogradation, pourraient faire l'objet d'une réparation grâce à l'exercice en même temps d'autres recours prévus à la *LNT*. En effet, cette loi permet à une travailleuse ayant au moins deux ans de service continu chez son employeur d'exercer un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de son article 124. Aussi, une travailleuse qui aurait dénoncé le harcèlement, y compris à caractère sexuel, et subi des représailles de la part de son employeur pourrait se prévaloir du recours à l'encontre de cette pratique interdite en vertu de l'article 122(1) *LNT*, et ce, peu importe la durée de son service continu. La travailleuse pourrait alors bénéficier d'une réparation des conséquences du harcèlement à caractère sexuel ou non, même en cas d'échec du recours en matière de harcèlement prévu par la même loi. De plus, le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante prévoit la possibilité d'octroi de dommages, y compris de dommages exemplaires, s'il est prouvé que le congédiement impliquait une discrimination fondée sur l'un des motifs interdits à l'article 10 de la *Charte québécoise*. De plus, les fardeaux de preuve de la travailleuse sont considérablement plus légers pour ces deux recours que celui exigé pour le recours à l'encontre du harcèlement psychologique. Sur les recours en vertu des articles 122(1) et 124, voir notamment Daudelin, Sandra et Gilles Trudeau, « Fascicule 26 : Rupture à l'initiative de l'employeur pour des motifs tenant du salarié » aux paras 21-22 et Lefebvre, Sylvain et Geneviève Desgagné, « Fascicule 27 : Motifs interdits de rupture » aux paras 81-83 dans Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir, *JCQ Rapports individuels et collectifs du travail*,

intenter de recours en vertu de la *LNT* à l'égard de l'auteur du harcèlement<sup>181</sup>. Le seul moyen par lequel l'auteur du harcèlement pourrait être tenu responsable de ses actes repose sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur lorsque ce dernier exécute son obligation de moyens pour prévenir et faire cesser le harcèlement<sup>182</sup>. Les cibles de harcèlement sexuel ne peuvent donc jamais, d'elles-mêmes, invoquer la responsabilité légale de l'auteur du harcèlement.

La situation est tout autre dans le régime de la *Charte québécoise*. Cette dernière s'appliquant à toute personne, l'auteur du harcèlement peut aussi être responsable de ses agissements, comme seule partie ou conjointement avec l'employeur<sup>183</sup>. Dans certaines circonstances, la possibilité de poursuivre l'auteur du harcèlement directement offre un choix aux cibles. En effet, il arrive que ces dernières ne souhaitent pas poursuivre leur employeur et veuillent que l'auteur du harcèlement lui-même soit tenu responsable de ses agissements<sup>184</sup>. C'est notamment le cas lorsque les cibles reçoivent l'appui de leur employeur dans leur démarche et qu'elles ne souhaitent pas mettre sa responsabilité en jeu.

### 2.3.3 Le fardeau de la preuve : des différences qui font la différence

Le troisième point de divergence entre le recours contre le harcèlement fondé sur le sexe de la *Charte québécoise* et celui contre le harcèlement psychologique à caractère sexuel de la *LNT* est lié au fardeau de preuve dont les cibles doivent s'acquitter dans l'exercice de leur recours. Avant d'aborder plus en détail les différents obstacles que doivent surmonter les cibles de harcèlement sexuel dans la démonstration à faire pour s'acquitter de leur fardeau de preuve, il importe de rappeler les grandes lignes de ce dernier pour chacun des recours. Le tableau 2.4 présente les éléments que doit démontrer la cible de harcèlement et les moyens d'exonération de l'employeur face à sa responsabilité.

Tableau 2.4 Fardeaux de preuve de la cible de harcèlement sexuel dans le cadre des recours de la *LNT* et de la *Charte québécoise*

Recours	Éléments à démontrer pour la salariée	Moyen d'exonération de la responsabilité de l'employeur
---------	---------------------------------------	---

<sup>181</sup> Même si l'harceleur est l'employeur, sa responsabilité est déterminée en fonction de son identité d'employeur, pas en tant qu'individu.

<sup>182</sup> Bourgault, *supra* note 107 à la p 118.

<sup>183</sup> *Ibid* à la p 121.

<sup>184</sup> GAIHST, *supra* note 148 à la p 16.

<p>81.18 LNT (harcèlement psychologique à caractère sexuel)</p>	<p>La salariée doit prouver l'existence du harcèlement psychologique à caractère sexuel. Pour cela elle doit démontrer :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) une conduite vexatoire à caractère sexuel ;</li> <li>2) répétée ;</li> <li>3) de nature hostile ou non désirée ;</li> <li>4) ayant atteint sa dignité ou son intégrité physique ou psychologique ;</li> <li>5) et ayant entraîné un milieu de travail hostile pour elle.</li> </ol> <p>Dans le cas d'un seul acte grave, elle devra démontrer l'effet nocif continu<sup>185</sup>.</p>	<p>L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité lorsqu'il remplit ses obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Il a pris les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement lorsqu'il a été porté à sa connaissance ;</li> <li>2) il a pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement ;</li> <li>3) il a adopté, appliqué efficacement et diffusé sa politique de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement psychologique à caractère sexuel.<sup>186</sup></li> </ol>
<p>10.1 Charte québécoise (Harcèlement fondé sur le sexe)</p>	<p>La salariée doit prouver l'existence du harcèlement fondé sur le sexe. Pour cela elle doit démontrer :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) le caractère vexatoire ou non désiré de la conduite et</li> <li>2) l'effet harcelant de la conduite, soit en raison de la répétition, soit en raison d'un seul acte grave ayant des effets continus.<sup>187</sup></li> </ol>	<p>Lorsque la démonstration de la conduite harcelante est faite, l'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité<sup>188</sup>.</p>

Ces critères débouchent sur plusieurs difficultés. Certaines concernent les deux recours, d'autres sont spécifiques à l'un ou l'autre. Dans la suite de la présente section, je m'attarderai à quatre difficultés lorsqu'une situation de harcèlement sexuel est mise en preuve : la qualification de la conduite, l'atteinte

<sup>185</sup> Cox & Richard, *supra* note 125 aux para 9-18 ; 34.

<sup>186</sup> *Ibid* aux para 27 -33.

<sup>187</sup> Se référer à la section 2.1

<sup>188</sup> *Robichaud c. Canada (Conseil du trésor)*, *supra* note 177 aux pp 91 -93.

à la dignité comme critère constitutif du harcèlement, la preuve du milieu de travail néfaste et le caractère répété de la conduite.

#### 2.3.3.1 La qualification de la conduite

Comme il a été discuté dans la section 2.1, le recours en vertu de la *Charte québécoise* suppose un rattachement à un motif de discrimination reconnu à l'article 10, en l'occurrence le « sexe ». Cela signifie que la personne qui allègue le harcèlement fondé sur le sexe doit démontrer le lien entre la conduite évoquée et le motif du sexe. Cette démonstration se fait notamment en abordant la nature des gestes posés. Les comportements qui relèvent de la coercition sexuelle ou les gestes à connotation sexuelle non désirés, comme dans l'affaire *Janzen*<sup>189</sup>, sont reconnus comme découlant du motif du « sexe ». Il en va de même pour les comportements qui reflètent une animosité genrée, comme dans l'affaire *Lippé*<sup>190</sup>. Dans ce type de situation, la cible du harcèlement sexuel doit convaincre le tribunal qu'il existe un lien entre la conduite harcelante et le motif du sexe. Cette démonstration ne va pas de soi, puisque certaines situations entrent dans les zones grises des rapports sociaux de sexes. À titre d'exemple, dans la décision *O'Hashi*, le TDPQ a rejeté la plainte de harcèlement sexuel et de discrimination parce que, selon le juge, les comportements allégués n'étaient pas liés au sexe, bien que constituant du harcèlement. Même si les rapports entre l'infirmière Shelly et le Dr O'Hashi sont marqués par une division sexuelle du travail et un rapport d'autorité sexué, le simple fait que l'une soit une femme et l'autre un homme n'était pas en soi suffisant pour arriver à la conclusion que la conduite vexatoire était fondée sur le sexe<sup>191</sup>.

Le caractère vexatoire de la conduite doit aussi être démontré dans le recours de la LNT. Ici, la difficulté ne repose pas sur la capacité à faire le lien entre la conduite et un motif de discrimination, en l'occurrence le sexe, mais plutôt à convaincre que les événements vécus sont effectivement vexatoires. En effet, toutes les objections qui peuvent être évoquées dans une situation de harcèlement psychologique peuvent être opposées à une cible de harcèlement sexuel. Conflits de personnalité, rapports sociaux difficiles,

---

<sup>189</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, supra note 114.

<sup>190</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, supra note 124.

<sup>191</sup> *Quebec Human Rights Commission (Skelly) c O'Hashi*, 1996 CanLII 12039 (QCTDP) à la p 17. « Finally, the main ground put forward by the Commission for the harassment suffered by nurse Skelly is that of her sex. Apart from the fact that nurse Skelly is a woman and that Dr O'Hasi [sic] is a man and the additional fact that most nurses are women and that most nurses who suffer harassment or violence, are victims of conduct imposed upon them by men, there is absolutely nothing in the proof in this case which would warrant a conclusion that Dr O'Hashi's conduct was in any way related to the fact that nurse Skelly was a woman. »

personnalité « victimaire », paranoïde ou hypersensible, etc. ; tout cela peut atténuer le caractère vexatoire de la conduite aux yeux du tribunal<sup>192</sup>. Cependant, il importe de noter que rien dans la littérature ou les décisions du TAT consultées n'a permis d'identifier ce type d'objection pour une situation de harcèlement sexuel, du moins pour l'instant.

### 2.3.3.2 Atteinte à la dignité et la notion de harcèlement psychologique

Comme abordé dans la section 2.1 et présenté dans le tableau 2.4, la dignité ne fait pas partie des éléments constitutifs de la définition de harcèlement sexuel en vertu de la *Charte québécoise*. L'atteinte à la dignité est inhérente au harcèlement fondé sur le sexe<sup>193</sup>. La situation est différente lorsque les comportements sont abordés sous l'angle de la *LNT*. En effet, comme je l'exposais dans le tableau 2.4, l'atteinte à la dignité est un des éléments du fardeau de preuve en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel. Pourtant, afin de rendre une décision conforme aux principes de l'atteinte d'un droit fondamental, le TAT ne devrait pas exiger de preuve supplémentaire relative à la dignité — qu'il s'agisse de gestes, paroles ou conduites à caractère sexuel ou fondé sur le sexe. Cette approche du TAT, constatée il y a quelques années<sup>194</sup>, ne semble pas avoir été observée récemment en contexte de harcèlement sexuel<sup>195</sup>. Néanmoins, une telle exigence en matière de preuve est à surveiller depuis la reformulation des dispositions sur la protection dans la *LNT*. La codification du harcèlement « à caractère sexuel » entraîne le risque que la preuve de l'atteinte à la dignité ne soit pas exigée dans les situations de coercition sexuelle et de comportement à connotation sexuelle, mais qu'elle le soit pour le harcèlement sexiste et les autres formes de harcèlement discriminatoire.

### 2.3.3.3 Le milieu de travail néfaste

Un autre élément de preuve du recours de la *LNT* pose un défi à la salariée ciblée par le harcèlement sexuel au travail : le critère du milieu de travail néfaste. Comme pour l'atteinte à la dignité, l'approche de la *LNT* exige une preuve que le régime de la *Charte québécoise* n'exige pas. En effet, dans un recours formé en vertu de la *Charte québécoise*, l'identification d'une conduite vexatoire fondée sur le sexe implique que le

---

<sup>192</sup> Cox & Richard, *supra* note 125 aux para 20 -24.

<sup>193</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, *supra* note 114 à la p 1284 ; Cox, *supra* note 70 aux pp 249-251.

<sup>194</sup> Cox, *supra* note 70 aux pp 249-251.

<sup>195</sup> Cox & Brodeur, *supra* note 166 à la p 77.

milieu de travail n'est pas sain<sup>196</sup>. Il n'est donc pas nécessaire d'en faire la preuve<sup>197</sup>. Dans le cadre de la *LNT*, alors qu'on fait objectivement face au même type de comportement, la salariée doit prouver que son milieu de travail est néfaste pour elle. Bien qu'il apparaisse raisonnable de considérer que le harcèlement sexuel suffit, en soi, pour conclure que le milieu de travail n'est pas sain pour la salariée, le TAT ne le voit pas de cet œil. C'est ainsi qu'il examine comment la cible décrit les effets de la conduite sur ses conditions de travail et détermine si le critère du milieu de travail néfaste est rempli<sup>198</sup>.

#### 2.3.3.4 La conduite répétée

Montrer le caractère répétitif d'une conduite inappropriée est un fardeau que doit remplir la cible de harcèlement sexuel dans les deux recours. Néanmoins, les conséquences de ne pas être en mesure de soutenir ce fardeau de preuve diffèrent.

En effet, en vertu de la *Charte québécoise*, lorsque le recours en harcèlement fondé sur le sexe échoue, le TDPQ a la possibilité d'analyser les événements sous un autre angle : la discrimination, telle que formulée à l'article 10. Ainsi, bien qu'on ne reconnaisse pas le caractère harcelant d'une conduite, cette dernière peut être reconnue comme discriminatoire et comme atteinte aux droits fondamentaux<sup>199</sup>. Les réparations prévues étant exactement les mêmes pour la discrimination et le harcèlement discriminatoire, les événements ne restent pas impunis du simple fait que la cible n'est pas en mesure de démontrer l'effet harcelant de la conduite.

---

<sup>196</sup> Cox & Richard, *supra* note 125 au para 17.

<sup>197</sup> Cox & Brodeur, *supra* note 166 à la p 78.

<sup>198</sup> Voir *SA c Compagnie A*, 2020 QCTAT 3365 aux para 72-75. Après que la plaignante ait démontré l'existence de comportements à connotation sexuelle et de coercition sexuelle, le tribunal analyse le critère du milieu de travail néfaste et termine son analyse ainsi « [75] Les agissements de monsieur Ad... à l'égard de la plaignante ont rendu le milieu de travail à ce point néfaste qu'elle n'a pu envisager autre chose que de le quitter. ». Ainsi, c'est parce que les comportements ont entraîné des conséquences négatives sur la plaignante que le Tribunal y reconnaît un caractère néfaste, et non pas parce que les comportements sont en soi incompatibles avec l'idée d'un milieu de travail sain.

<sup>199</sup> *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*, *supra* note 121 à la p 4. « Je pense cependant que ma consœur a parfaitement raison d'aborder les deux problèmes puisque, même si la juge de première instance a estimé qu'il était suffisant à la solution du litige de se prononcer uniquement sur le harcèlement, la demande introductive d'instance repose sur les deux motifs. En outre, les droits protégés par la Charte étant des droits fondamentaux donc d'ordre public, les tribunaux sont libres, à cet égard, de ne pas s'en tenir aux seules allégations des parties. »

Dans le cadre de la *LNT*, en l'absence de conduite répétée ou grave produisant des effets nocifs continus, l'article 123.15 ne permet pas de réparation pour la conduite discriminatoire si elle ne remplit pas les critères du harcèlement psychologique de l'article 81.18<sup>200</sup>. Ainsi, la conduite discriminatoire ne fera l'objet d'aucun redressement.

Le Tableau 2.5 résume l'ensemble des points de divergence qui ont été abordés dans la section 2.3. Il expose les principales différences entre les deux régimes juridiques qui traitent des questions de harcèlement sexuel au travail.

TABLEAU 2.5 RÉCAPITULATIF DES DIVERGENCES ENTRE LA *LNT* ET LA *CHARTE QUÉBÉCOISE*

	<b>Charte québécoise</b>	<b>LNT</b>
<b>Responsabilité de l'employeur</b>	Obligation de résultat — l'employeur est toujours responsable	Obligation de moyens — l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité
<b>Responsabilité de l'auteur du harcèlement</b>	Peut être codéfendeur ou défendeur	Exclu du recours
<b>Caractère de la conduite</b>	Pour être vexatoire, elle doit être liée à un motif de l'article 10	Doit être vexatoire, peut être soupesée à partir des caractéristiques particulières de la cible ou de son environnement de travail
<b>Preuve de l'atteinte à la dignité</b>	Non nécessaire	Critère atténué avec les années, mais faisant partie du fardeau de la preuve
<b>Preuve du milieu de travail néfaste</b>	Non nécessaire	Dois faire l'objet d'une démonstration
<b>Conséquence de l'absence de démonstration de l'effet harcelant (conduite répétée ou grave)</b>	Échec du recours, mais le caractère discriminatoire de la conduite peut encore faire l'objet d'un examen par le tribunal	Échec du recours. Aucun redressement

L'une des divergences entre les recours s'avère majeure dans une perspective de justice et de réparation pour une conduite de harcèlement sexuel : la responsabilité diminuée de l'employeur lorsque le recours

<sup>200</sup> Cox & Brodeur, *supra* note 166 aux pp 77 -78.

est entamé en vertu de la *LNT*. Il s'agit de la plus grande atteinte aux droits des cibles de harcèlement sexuel au travail, dans la mesure où même le harcèlement sexuel avéré demeure impuni si l'employeur peut démontrer qu'il a fait des efforts raisonnables d'intervention et de prévention.

Ces différences établies, j'aimerais terminer ce chapitre en analysant les répercussions, envisageables ou en cours, des changements apportés à la *LNT*, notamment leur impact potentiel sur la définition du harcèlement sexuel.

#### 2.4 Le Tribunal administratif du travail et le concept de harcèlement sexuel

Les modifications récentes apportées à la *LNT*, abordées dans la section 2.2, apparaissent préoccupantes à plusieurs égards. Pour certaines juristes, et même pour le législateur, les modifications visaient davantage à rendre plus visible le harcèlement psychologique à caractère sexuel qu'à engendrer des changements substantiels<sup>201</sup>. La signification des mots utilisés importe et, dans le cas présent, le « caractère sexuel » d'une conduite est plus facile à associer à des comportements de coercition sexuelle et à des gestes à connotation sexuelle qu'au sexisme. Dans les informations qu'elle destine au public, la CNESST utilise elle-même des exemples de gestes à connotation sexuelle et de coercition sexuelle pour illustrer le harcèlement psychologique à caractère sexuel<sup>202</sup>. Or, la définition du harcèlement sexuel est plus large que ce qu'en retient l'usage courant par la CNESST. Pour illustrer cette interprétation réductionniste de la *LNT*, je propose ici de porter un regard sur quelques décisions rendues par le TAT impliquant du harcèlement sexuel au travail. Bien que ce dernier ait rendu peu de décisions impliquant de

---

<sup>201</sup> Voir par exemple Johanne Tellier, « Le mouvement #MoiAussi s'invite à l'Assemblée nationale : un corpus législatif revu et actualisé » dans Barreau du Québec — Service de la Formation continue, dir, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Québec, Yvons Blais, 2019.

<sup>202</sup> Voici un exemple de harcèlement psychologique à caractère sexuel formulé par la CNESST : « Anna est architecte dans une petite firme dirigée par 2 personnes. L'une des associés est en congé de maternité. En son absence, Anna collabore seule avec l'autre associé sur les différents projets. Elle est déstabilisée par les agissements de cet associé. Par exemple, il lui caresse les cuisses sous la table lorsqu'il s'assoit à côté d'elle en réunion ou gratte des taches imaginaires sur le devant de sa robe quand il passe à côté d'elle.

Un jour, il lui donne une tape sur une fesse pendant qu'ils montent un escalier et lui fait des propositions directes. Anna refuse toutes ses avances. Devant son refus de céder à ses avances, l'associé se met à l'injurier presque tous les jours et met en doute sa capacité à faire son travail. Anna pleure au bureau et chez elle. Elle a de la difficulté à dormir la nuit. Un jour, alors qu'elle discute d'un important mandat avec un client, l'associé l'accuse de perdre du temps à faire la conversation au lieu de faire son travail. Il la menace de congédiement. » [URL <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/exemples-situation>, consulté le 17 mai 2022]

telles situations depuis la modification de 2018, quelques-unes des décisions soulèvent des inquiétudes sur la portée du concept de harcèlement sexuel<sup>203</sup>.

Dans la décision *Molloy c. Hertz Canada*, l'interprétation faite par le TAT de ce que pourrait constituer une conduite à caractère sexuel suscite des questions. Dans cette affaire, le TAT est chargé de se prononcer sur le bienfondé du congédiement d'un salarié, Gregory Molloy, après que celui-ci ait été congédié par son employeur sous prétexte du harcèlement sexuel dont il était l'auteur. L'unique événement évoqué par l'employeur ayant mené au congédiement de Molloy concerne un commentaire sexiste émis dans la salle de repos des employés : « *All you need to do is put on a skirt and go into the office because the girls get treated better than us*<sup>204</sup> ». Ce commentaire est prononcé alors qu'une collègue de travail se trouvait dans la salle de repos avec Molloy et un autre collègue masculin. Molloy venait d'apprendre que sa collègue quittait le travail plus tôt avec l'autorisation de l'employeur, situation qui le rendait mécontent. La collègue porte plainte à l'employeur, et ce dernier congédie Molloy sans faire une enquête sérieuse de la situation.

Bien que l'occurrence d'un seul commentaire ne réponde pas au critère de répétition à la définition de harcèlement, le commentaire en soi reste néanmoins sexiste. Pourtant le TAT indique que le commentaire de Molloy ne peut pas correspondre à la notion de harcèlement sexuel, non pas parce qu'il y a absence de répétition, mais parce qu'il ne s'agit pas d'un comportement « à connotation sexuelle » comme défini dans l'arrêt *Janzen*<sup>205</sup>. Le TAT soutient aussi que le commentaire ne visait personne en particulier et que, en conséquence, il ne pouvait pas créer un milieu de travail néfaste<sup>206</sup>. Les circonstances de l'affaire ne permettent pas un jugement définitif quant à l'opinion du TAT sur la définition de harcèlement sexuel qu'il

---

<sup>203</sup> Une analyse jurisprudentielle n'étant pas l'objet du mémoire, la recherche des décisions a été faite dans la base de données Soquij en utilisant la recherche en plein texte de la mention de « harcèlement sexuel » ou « harcèlement à caractère sexuel » pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 22 avril 2022 dans les décisions du TAT division des relations de travail. Ces dates ont été choisies parce qu'elles correspondaient aux décisions rendues après l'entrée en vigueur des changements et après la recherche déjà effectuée dans Cox et Brodeur supra note 157. Ma recherche ne permet pas d'inclure les décisions où le harcèlement sexuel est invisibilisé par l'utilisation du terme « harcèlement psychologique » ; elle n'est donc pas exhaustive. Elle offre cependant un aperçu de l'interprétation par le TAT de la nouvelle notion de « harcèlement à caractère sexuel ». Vingt-six décisions répondaient aux critères de recherche, mais seulement 11 traitaient de situation de harcèlement sexuel. La liste de ces décisions est disponible à l'annexe A. J'ai sélectionné quelques-unes de ces décisions à titre illustratif.

<sup>204</sup> *Molloy c Hertz Canada Limited*, 2021 QCTAT 62 au para 23.

<sup>205</sup> *Ibid* aux para 14-17; 21-25.

<sup>206</sup> *Ibid* aux para 38 -39.

applique, mais la décision semble démontrer une certaine difficulté à reconnaître la gravité et les effets des comportements sexistes en milieu de travail.

Dans la décision *MC c. Boutique Unisex Joven inc.*, c'est la classification des comportements faite par le TAT dans son analyse des faits qui paraît restreindre la définition de harcèlement sexuel. MC est vendeuse dans un magasin de sous-vêtements pour hommes. Elle subit différents traitements de la part de sa superviseure et d'une collègue de travail qui rendent hostile le milieu de travail. À titre d'exemple, sa superviseure lui demande de retirer sa bague de fiançailles pour se montrer « disponible » pour les clients, de leur donner son numéro de téléphone lorsque demandé et d'afficher une attitude séductrice et complice, afin de favoriser les ventes. La superviseure lui demande aussi de s'habiller « sexy » pour les visites du directeur de la succursale et de mettre davantage en valeur sa poitrine au travail. En plus de ces attentes sexistes, la salariée endure pendant plusieurs semaines les attouchements répétés de sa collègue — au vu et au su de sa superviseure, qui en rigole. Pour l'ensemble de ces comportements et de ces exigences, le TAT attribuera la qualification de « harcèlement sexuel » seulement aux attouchements. Les exigences de la superviseure sont brièvement qualifiées comme appartenant à la dimension psychologique du harcèlement, à titre d'abus d'autorité, mais pas comme des comportements sexistes<sup>207</sup>.

Dans l'affaire *Saunders c. AV-Tech*, l'invisibilisation de l'aspect sexiste des comportements vécus par la salariée et le commentaire du TAT à l'égard du fait que les réactions de la salariée auraient pu justifier un congédiement est préoccupant. Dans cette affaire, Saunders réclame sa réintégration en emploi après avoir été congédiée pour avoir demandé un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Dès l'embauche, elle dénonce à son employeur l'attitude toxique d'un collègue de travail. L'employeur prend par la suite la décision de la congédier pour « préserver [l'] équipe de travail »<sup>208</sup>. En effet, on reproche à Saunders de ne pas « écouter les gars » et que certains d'entre eux ne veulent plus travailler avec elle<sup>209</sup>. À la lecture des témoignages, on comprend que Saunders devait constamment tenir tête à ses collègues, qui remettaient en question ses compétences, causant de la « chicane » entre elle et ses collègues. Alors que le TAT et la CNESST ont tout en main pour cerner le caractère discriminatoire de la décision de l'employeur, cette dimension n'est pas abordée dans les termes du droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel. Le TAT associe plutôt les événements à du harcèlement psychologique, sans

---

<sup>207</sup> *MC c Boutique Unisexe Joven inc.*, supra note 167 aux para 25-42; 73-75.

<sup>208</sup> *Saunders c AV-Tech inc.*, 2021 QCTAT 2266 aux pp 64 -66.

<sup>209</sup> *Ibid.*

mentionner le fait que l'employeur et les collègues avaient des conduites sexistes. Plus encore, les réponses de Saunders aux comportements qu'elle subissait, c'est-à-dire contester les reproches lui étant fait et « se chicaner » aurait pu constituer une raison valide et sérieuse de congédiement... si l'employeur avait convaincu le TAT du bienfondé de ses reproches<sup>210</sup>.

Sans être une revue exhaustive de la jurisprudence récente, ces trois décisions illustrent potentiellement l'orientation des enjeux à venir des suites de la nouvelle définition du harcèlement sexuel pour les recours intentés en vertu de la *LNT*. Bien que l'intervention du TAT n'ait pas mené au rejet des recours des cibles de harcèlement, de sérieuses questions doivent être posées sur la prise en considération du caractère discriminatoire du harcèlement dans les décisions du TAT.

## 2.5 Conclusion partielle

Dans ce chapitre, j'ai brossé un portrait des principaux enjeux associés aux deux avenues juridiques possibles pour faire valoir le droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel. Ce droit peut être exercé dans une perspective de respect des droits de la personne, en vertu de la *Charte québécoise*, ou à titre de droit à des conditions de travail respectant des normes minimales, en vertu de la *LNT*. J'ai aussi montré que ces deux régimes sont intrinsèquement liés : les développements jurisprudentiels en matière de droits de la personne ont grandement contribué à définir la notion de harcèlement psychologique. Cependant, bien que les deux soient liés, le contenu normatif et les approches sont différents et soulèvent des difficultés distinctes. Les fardeaux de preuve et l'approche générale des deux recours sont les principaux points de divergence. Le recours sous la *LNT* se distingue du fait de ses exigences plus lourdes pour les cibles et par la facilité de l'exonération de responsabilité de l'employeur. En comparaison de quoi, il semble que le recours sous la *Charte québécoise* offre un potentiel réparateur plus représentatif de la situation et des besoins des cibles. Le droit maintenant exposé, une question subsiste : comment est-il mobilisé ?

---

<sup>210</sup> *Ibid* aux para 69-72. « [69] En fait, il est manifeste que « préserver l'équipe à l'ITHQ » est le véritable motif considéré par l'employeur pour décider de mettre fin à l'emploi de la plaignante. Qu'est-ce que ça signifie ? [70] Pour l'employeur, cela renvoie à l'attitude de la plaignante qui ne prend pas la critique et se chicane avec ses collègues. [71] Ne pas prendre la critique et se chicane avec ses collègues peuvent certes constituer une cause véritable et sérieuse, mais force est de constater ici que la preuve de l'existence de ces deux lacunes est bien mince. En faisant abstraction de plusieurs déclarations qui constituent du oui-dire, par exemple toutes les plaintes de Marc Simon qui n'a pas témoigné, il ne reste en réalité que la déclaration de Michel Roy qui dit ne pas avoir eu de chicane avec la plaignante et qu'à une occasion elle a refusé ses conseils, de même que l'aveu du chef d'équipe qu'elle accepte ses propres critiques. »

## CHAPITRE 3

### MOBILISER LE DROIT CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Dans le premier chapitre, j'ai fait la revue des positions féministes sur le harcèlement sexuel au travail et présenté une définition féministe de ce concept. Dans le deuxième chapitre, j'ai présenté les protections offertes contre le harcèlement sexuel par le droit et les définitions juridiques correspondantes. Dans ce troisième chapitre, je présenterai la dernière pièce du casse-tête conceptuel et théorique de ma recherche : la mobilisation du droit.

Cette présentation est en deux temps. D'abord, je ferai un tour d'horizon de la mise en œuvre formelle du droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel au travail en m'appuyant sur les données disponibles. Ces données proviennent le plus souvent d'organismes chargés de l'application des normes et des protections en milieu de travail et des statistiques gouvernementales (3.1). Ensuite, je présenterai l'articulation de la question de la mobilisation du droit et du harcèlement sexuel au travail. C'est ainsi que je serai amenée à définir les concepts de « mobilisation du droit » et de « conscience du droit » (3.2). À partir de ces constats et concepts, j'exposerai, finalement, mon questionnement de recherche sur le rôle des acteurs communautaires dans la mobilisation du droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel (3.3).

#### 3.1 Données sur l'exercice des recours et sur la dénonciation du harcèlement sexuel au travail

Dans la section 1.4, je présentais les dernières statistiques gouvernementales disponibles quant à la prévalence du harcèlement sexuel au travail. En guise de rappel, selon l'enquête de 2020 de Statistique Canada, ce sont 28 % des Canadiennes et 18 % des Canadiens qui rapportaient avoir vécu une expérience de harcèlement sexuel au travail dans les 12 mois précédant l'enquête<sup>211</sup>. Au Québec, respectivement 25 % et 7 % des femmes rapportent avoir été la cible de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination<sup>212</sup>. Pour les hommes, ces proportions passent à 13 % et 2 %<sup>213</sup>. On ne sait pas dans quelle mesure ces chiffres ont une corrélation avec la définition juridique du harcèlement fondé sur le sexe ou

---

<sup>211</sup> Statistique Canada, *supra* note 85 à la p 8.

<sup>212</sup> *Ibid* à la p 57. Intervalle de confiance de 95 %.

<sup>213</sup> *Ibid*.

du harcèlement psychologique à caractère sexuel. Cela dit, des taux aussi élevés devraient en partie se refléter sur le nombre de plaintes. Ça ne semble pas être le cas.

Avant de regarder de plus près les données sur les plaintes déposées au Québec, j'aimerais relever quelques enjeux. De prime abord, il n'a pas été facile d'obtenir ces données. Les rapports annuels de la CNESST et de la CDPDJ ne sont pas suffisamment précis pour extraire des données spécifiques sur le harcèlement sexuel au travail. J'ai donc dû effectuer plusieurs demandes d'accès à l'information auprès des deux organismes pour obtenir des réponses<sup>214</sup>.

Ensuite, force est de constater que ces deux organismes ne comptabilisent pas les données sur le harcèlement sexuel au travail de la même manière. À la CNESST, on n'identifie et ne spécifie le caractère sexuel d'une conduite qu'au stade de l'enquête<sup>215</sup>. Le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel restent donc indifférenciés du dépôt de la plainte jusqu'à la médiation pré-enquête<sup>216</sup>. Pourtant, en vertu de l'entente signée en 2019 entre la CDPDJ et la CNESST, cette dernière doit produire des rapports statistiques sur les plaintes reçues qui « paraissent constituer du harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire au sens de la Charte »<sup>217</sup>. Cela inclut le harcèlement fondé sur le sexe. Cette obligation n'est pas interprétée de façon à distinguer les motifs de discrimination, puisque dans l'ensemble des rapports produits depuis l'entente, seul le rapport de 2020 distingue clairement le nombre de plaintes comportant potentiellement du harcèlement sexuel avant l'enquête des autres motifs de discrimination<sup>218</sup>. Par contraste, le mandat de la CDPDJ l'incite à conserver des données précises. J'ai donc pu obtenir le nombre de plaintes déposées et le nombre de dossiers d'enquête ouverts pour des situations de harcèlement sexuel au travail.

---

<sup>214</sup> Pour un résumé des informations demandées aux deux organismes, voir l'Annexe B.

<sup>215</sup> Cette information a été obtenue dans la réponse à ma demande d'information de décembre 2022. Cette pratique semble correspondre à l'obligation de la CNESST dans le cadre de son entente avec la CDPDJ (article 5 de l'entente).

<sup>216</sup> Les schémas de traitement des plaintes de la CNESST et de la CDPDJ sont présentés dans l'Annexe A.

<sup>217</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse & Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *supra* note 154 art 4 [Entente].

<sup>218</sup> Les rapports obtenus grâce à la demande d'accès à l'information de décembre 2022 traitent des années 2019, 2020 et 2021. Voir Annexe B.

Compte tenu de cette différence entre les deux organismes relative à la collecte de données, l'identification exhaustive des plaintes impliquant du harcèlement sexuel au travail et la comparaison sont presque impossibles. Il est néanmoins possible de brosser un portrait quantitatif des plaintes déposées auprès des deux organismes. Le Tableau 3.1 présente une synthèse des données obtenues auprès de la CNESST section normes du travail (CNESST-NT) concernant le harcèlement psychologique (HP) et le harcèlement psychologique à caractère sexuel (HS), et les données obtenues auprès de la CDPDJ concernant les dossiers de harcèlement discriminatoire, fondé sur le sexe, en milieu de travail (HD/Sexe/Travail).

**TABLEAU 3.1 COMPARAISON ENTRE LA CNESST ET LA CDPDJ DU NOMBRE DE PLAINTES ET D'ENQUÊTES CONCERNANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, 2018-2022**

<b>Année civile</b>	<b>CNESST — NT Totales plaintes ayant été traitées (HP+HS)</b>	<b>CNESST-NT Totales plaintes HD *</b>	<b>CNESST-NT Totales Enquêtes effectuées (HS seulement)</b>	<b>CDPDJ Totales plaintes ayant été déposées ** HD/Sexe/Travail</b>	<b>CDPDJ Totales enquêtes ayant été ouvertes ** HD/Sexe/Travail</b>
<b>2018</b>	5220	ND	46	21	6
<b>2019</b>	5470	286	117	19	9
<b>2020</b>	4425	314 (150 HS)	133	16	13
<b>2021</b>	4398	443	88	7	5
<b>De jan. à nov. 2022</b>	4546	ND	95	n. d	11

\* *Plaintes dont les comportements évoqués « paraissent comporter un caractère discriminatoire » (Entente, article 4).*

\*\* *Le nombre d'enquêtes ouvertes n'équivaut pas au nombre de plaintes déposées. Les dossiers sont déferés à l'enquête en fonction de l'année financière de référence de la CDPDJ, soit du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars. Les plaintes déposées sont quant à elles comptabilisées en fonction de l'année civile.*

Source : Demande d'accès à l'information auprès de la CNESST et la CDPDJ en 2021 et 2022, voir Annexe B

Même si les données collectées ne sont pas immédiatement comparables, ne renvoyant pas nécessairement à des étapes procédurales du même ordre, elles sont parlantes. D'abord, elles semblent

indiquer qu'on recourt moins à la CDPDJ qu'à la CNESST. C'est ce qu'on constate en voyant le nombre de plaintes déposées à chacun des deux organismes. Aussi, le nombre d'enquêtes effectuées à la CNESST sur des situations de harcèlement sexuel au travail est énorme si on le compare au nombre de plaintes déposées à la CDPDJ. On pourrait être tenté d'attribuer cette disproportion à l'entente de 2019, y voyant le résultat d'un transfert volontaire de responsabilité de la CDPDJ vers la CNESST. Or, ces données semblent plutôt indiquer une tendance à l'œuvre depuis plusieurs années. En effet, les données fournies par la CDPDJ sur le nombre d'enquêtes ouvertes concernant des situations de harcèlement fondé sur le sexe au travail illustrent un déclin du recours à la CDPDJ, déclin qui s'est confirmé dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la *LNT* sur le harcèlement psychologique en 2004. La Figure 3.1 illustre cette évolution.

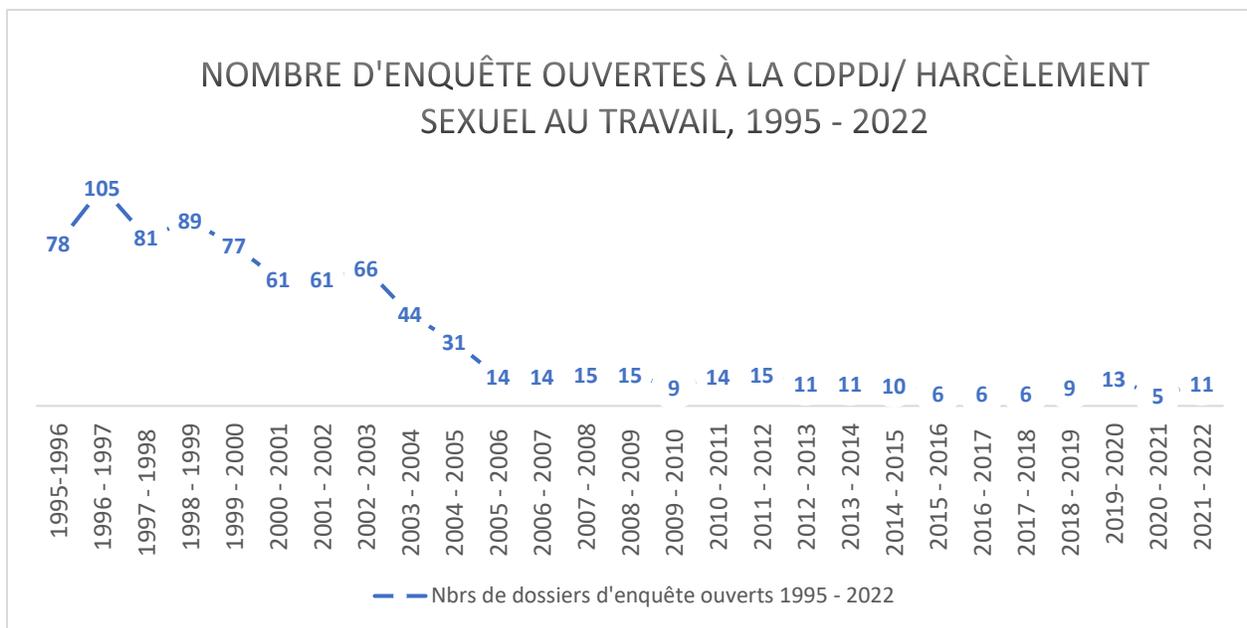


Figure 3.1 Nombre de dossiers d'enquête ouverts pour une situation de harcèlement fondé sur le sexe à la CDPDJ entre 1995 et 2022<sup>219</sup>.

Il n'est pas possible de confirmer avec certitude la corrélation entre l'entrée en vigueur des dispositions de la *LNT* et la diminution de l'utilisation du recours prévu dans la *Charte québécoise*<sup>220</sup>. Cela dit, les

<sup>219</sup> Le schéma est adapté des informations reçues de la CDPDJ suite à la demande de décembre 2022 (voir Annexe B).

<sup>220</sup> Un autre facteur à prendre en considération est le rétrécissement de la compétence de la CDPDJ et du TDPQ lorsqu'il s'agit de discrimination dans les milieux de travail syndiqués. De fait, en 2003, l'arrêt *Parry Sound* ([2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42) a confirmé la compétence exclusive des arbitres de griefs pour entendre les litiges concernant des dispositions d'ordre public comme celles de la *Charte québécoise*, et a ainsi limité le recours à la CDPDJ pour les travailleuses syndiquées.

données semblent au minimum indiquer que les deux ne sont pas totalement étrangers l'un à l'autre. De plus, une analyse comparant les fluctuations de l'usage de la CDPDJ en contexte de discrimination en emploi voit l'usage de l'institution décliner beaucoup plus abruptement pour les situations de harcèlement sexuel au travail que pour d'autres formes de discrimination au travail, comme la grossesse par exemple, pour la même période<sup>221</sup>. Ainsi, le déclin du nombre d'enquêtes pour du harcèlement sexuel au travail ne saurait être uniquement expliqué par des éléments exogènes à la CDPDJ, comme un manque de ressources, par exemple.

Le deuxième constat pouvant être tiré des données obtenues est que le nombre de plaintes déposées et le nombre d'enquêtes effectuées chez les deux organismes est faible lorsqu'on les compare au taux de prévalence du harcèlement sexuel dans les milieux de travail. Est-ce que ces données indiquent pour autant que le droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel n'est pas un droit que réclament les cibles ? Je propose de me pencher sur les données de l'EISMT attentivement pour y voir plus clair.

### 3.1.1 Stratégies de dénonciation : action informelle et silence

Les données de l'EISMT permettent à la fois de chiffrer la prévalence du harcèlement et de recenser les actions posées par les cibles de harcèlement. En effet, l'enquête demandait aux participantes et participants ce qu'elles et ils avaient fait pour divulguer les comportements subits et, sinon, les raisons de ne pas avoir divulgué.

Pour y voir de plus près, je commencerai par présenter les données sur la divulgation et la non-divulgation des expériences de harcèlement sexuel au travail. Pour faciliter l'examen, j'ai regroupé les données de l'EISMT dans le Tableau 3.2<sup>222</sup>. Ce tableau distingue cinq catégories de comportements : les communications verbales inappropriées, le matériel sexuellement explicite, les attouchements ou la suggestion de relations sexuelles, la discrimination, et l'agression sexuelle. Pour chaque catégorie et lorsque l'échantillon le permettait, l'enquête indique le pourcentage des personnes ayant divulgué ou non

---

<sup>221</sup> Katia Atif, « La médiation et le morcellement des juridictions traitant du droit du travail, de la non-discrimination et de l'égalité en emploi: impact systémique sur l'accessibilité des femmes à la justice. » dans *Développement récents Le tribunal des droits de la personne : 25 ans d'expérience en matière d'égalité*, Cowansville, Yvons Blais, 2015 253.

<sup>222</sup> Statistique Canada, *supra* note 85.

l'expérience vécue dans leur milieu de travail. Le cas échéant, elle indique à qui la dénonciation a été faite, si une plainte ou un grief avaient été déposés et si la divulgation avait engendré des représailles.

TABLEAU 3.2 STATISTIQUES SUR LES STRATÉGIES DE DÉNONCIATION DES COMPORTEMENTS DE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL, 2020, CANADA

N total : 12 138*	Communication verbale ou non verbale inappropriée (A)		Matériel sexuellement explicite (B)		Attouchements ou relations sexuelles suggérées (C)		Discrimination (D)		Agression sexuelle
	Femme %	Homme %	Femme %	Homme %	Femme %	Homme %	Femme %	Homme %	Femme seulement %
<b>A parlé de la situation à une personne dans le milieu de travail</b>									
Oui	51	21	34	24	52	33	48	35	47
Non	48	78	62	73	46	64	49	64	50
<b>Personne du milieu de travail à qui la situation a été divulguée</b>									
Harceleur.euse	26	33	f	f	29	f	29	f	n. d
Superviseur/patron/gestionnaire	46	39	f	f	41	f	50	f	n. d
Collègue	72	46	f	f	74	f	67	f	n. d
Responsable des ressources humaines	6	f	f	f	3	f	7	f	n. d
Représentante syndicale	3	f	f	f	f	f	6	f	n. d
Médiatrice	1	f	f	f	f	f	f	f	n. d
Autre	3	f	f	f	f	f	f	f	n. d
<b>Plainte officielle ou grief</b>									
Oui	7	5	f	f	5	f	7	10	9
Non	93	94	f	f	95	f	92	90	91
<b>Conséquences négatives après avoir parlé de l'incident ?</b>									
Oui	14	22	f	f	10	f	21	f	n. d
Non	84	73	f	f	86	f	76	f	n. d

f résultat trop faible pour la publication

n. d non disponible

\*L'enquête ne précise pas le N pour les femmes et le N pour les hommes.

(A) Blagues à caractère sexuel ; attentions sexuelles non désirées ; commentaires sexuels inappropriés ; discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle. (Liste issue de la définition prévue à l'enquête; voir l'encadré 1 à la page 6-7)

(B) Affichage, présentation ou envoi de messages ou de matériel sexuellement explicites ; prise ou affichage de photos ou de vidéos à caractère sexuel inappropriés ou sexuellement suggestifs mettant en scène des collègues sans leur consentement. (Ibid)

(C) Indécence ou exhibition de parties du corps de façon inappropriée ; pressions répétées d'une même personne pour avoir des rendez-vous ou des rapports sexuels ; attouchements non désirés ou rapprochements trop intimes ; fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles. (Ibid)

(D) Fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. Commentaires selon lesquels un homme ou une femme ne se comporte pas comme un homme ou une femme devrait le faire ; une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme ; commentaires selon lesquels une personne n'est pas bonne dans un domaine ou il faudrait l'empêcher d'occuper un emploi particulier parce qu'elle est un homme ou une femme ; une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée ; une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue par ce qu'elle est, ou est présumée être transgenre. (Ibid)

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail tel que publiée dans *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, inappropriés, d'agressions sexuelles et de discriminations fondées sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020, Tableau 5, page 46-47* Numéro du rapport : 85-002-X202100100015

Ces données sont intéressantes à divers égards, mais, pour les besoins de ma recherche, deux dimensions se révèlent prioritaires : la divulgation ou la non-divulgation, d'une part, et l'identité des personnes à qui a été adressée la divulgation d'autre part.

Le premier constat à faire à partir de ces données est le suivant : la divulgation ne semble pas être particulièrement usitée, même si cela varie selon le genre de la personne qui subit le harcèlement. En effet, les femmes divulguent davantage que les hommes pour l'ensemble des catégories de comportements. Cela dit, même si les femmes semblent plus portées à divulguer la situation, elles le font peu. C'est-à-dire que la moitié des événements associés aux comportements étudiés par l'enquête ne sont pas divulgués. On constate donc un certain silence dans les milieux de travail concernant les comportements et événements qui peuvent constituer du harcèlement sexuel.

Le deuxième constat à faire concerne les stratégies de divulgation, où l'action informelle semble privilégiée. En effet, les données tendent à indiquer que les personnes-ressources qui pourraient déclencher un processus de plainte formelle, du fait de leur rôle dans la gestion des relations de travail, ne sont pas particulièrement sollicitées par les cibles. Je pense aux syndicats, aux services de ressources humaines et aux responsables du bien-être au travail. Les interlocutrices privilégiées sont plutôt les collègues. La littérature documente cette pratique, y décelant une stratégie ayant un double objectif : la protection et la mise en garde des collègues<sup>223</sup>, d'une part, et la recherche de soutien pour faire sens de son expérience<sup>224</sup>, d'autre part. Même si cette action ne se dirige pas vers un processus formel, tel qu'une plainte ou un grief, cette stratégie exprime une volonté d'agir. Le fait que les personnes en position d'autorité hiérarchique soient les secondes interlocutrices choisies pour dénoncer les situations semble exprimer une démarche similaire. Sachant que la crainte des représailles est un obstacle à la dénonciation

---

<sup>223</sup> Kaitlyn Matulewicz, *Law, Sexual Harassment, and Restaurants : Exploring the Experience of Women Working in the British Columbia Restaurant Sector* (Ph.D. Faculty of Law, University of Victoria, 2017) [non publiée], aux pp 149-157; Anna-Maria Marshall, « Idle Rights: Employees' Rights Consciousness and the Construction of Sexual Harassment Policies » (2005) 39:1 Law & Soc'y Rev 83-124.

<sup>224</sup> Anna-Maria Marshall, *Confronting Sexual Harassment. The Law and Politics of Everyday Life*, 2e éd, New-York, Routledge, 2016, aux pp 110-111; Jessica L Ford, Sonia Ivancic & Jennifer Scarduzio, « Silence, Voice, and Resilience: An Examination of Workplace Sexual Harassment » (2021) 72:4 Communication Studies 513, à la p 514.

et que les supérieurs en sont souvent la source<sup>225</sup>, dénoncer des comportements pouvant constituer du harcèlement sexuel à ses supérieurs, malgré les risques, démontre une volonté d'agir.

L'EISMT laisse plusieurs zones d'ombre significatives. Elle ne permet pas de savoir si les démarches entreprises auprès des représentants de l'employeur impliquent de recourir aux mécanismes des politiques internes contre le harcèlement sexuel au travail. L'enquête ne permet pas non plus de savoir si un processus de résolution interne a été entrepris à la suite de la divulgation et, si oui, d'en connaître les résultats. Au surplus, on ne sait pas si ces démarches sont engagées pour éviter la judiciarisation ou si elles agissent à titre d'étape transitoire obligée en vue de la judiciarisation. Bref, l'enquête ne permet pas d'en savoir plus sur les étapes de la divulgation et sur l'expérience qui en découle au sein de l'entreprise.

Pour résumer mes constats, d'une part, plus de la moitié des expériences qui pourraient constituer du harcèlement sexuel ne sont pas dénoncées. D'autre part, pour les expériences dénoncées, les mesures mises en place ne semblent pas favoriser un cheminement vers la judiciarisation. Enfin, les données disponibles ne nous permettent toujours pas de comprendre davantage comment se déroule, en pratique, la divulgation à l'interne dans les milieux de travail.

D'autres facteurs explorés dans l'EISMT semblent exercer une influence sur la divulgation ou non d'une expérience. Le Tableau 3.3 compile les motifs de ne pas divulguer. Il est construit à partir des données de trois diagrammes à bande figurant dans le rapport de l'EISMT<sup>226</sup> pour faciliter leur comparaison en fonction du genre de la cible et de la nature des comportements harcelants. Les pourcentages affichés découlent d'une lecture de visu des diagrammes publiés et sont donc plus ou moins précis. Pour chaque colonne, j'ai attribué un rang de 1 à 12 aux pourcentages afin de faire ressortir la fréquence relative des différents motifs — le rang 1 correspondant dans chaque colonne au motif le plus fréquent. Les motifs ont été classés en ordre descendant, en prenant pour point de départ les communications inappropriées non dénoncées par les femmes.

---

<sup>225</sup> Situation abordée au tableau 3.3 subséquent. Voir aussi Louise F Fitzgerald, Suzanne Swan & Karla Fischer, « Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment » (1995) 51:1 Journal of Social Issues 117.

<sup>226</sup> Statistique Canada, *supra* note 85 aux pp 23-24 ; 32.

TABLEAU 3.3 CLASSEMENT PAR FRÉQUENCE DES RAISONS MOTIVANT LA NON-DIVULGATION D'EXPÉRIENCES D'INCONDUITE VÉCUES EN MILIEU DE TRAVAIL, D'APRÈS L'ÉISMT, CANADA, 2020

<i>Raisons données</i>	<b>Rang selon le pourcentage recueilli par Statistique Canada</b>				
	Communications inappropriées		Discrimination		Agressions sexuelles
	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme seulement</b>
<i>Problème pas assez grave</i>	1 (±62 %)	1 (±63 %)	1 (±55 %)	1 (±55 %)	1 (±34 %)
<i>A réglé soi-même le problème</i>	2 (±27 %)	3 (±23 %)	3 (±25 %)	2 (±32 %)	7 (±18 %)
<i>Ne pas croire que des mesures seront prises</i>	3 (±25 %)	5 (±10 %)	2 (±39 %)	3 (±25 %)	3 (±26 %)
<i>Craintes de représailles</i>	4 (±20 %)	6 (±7 %)	4 (±25 %)	4 (±22 %)	5 (±22 %)
<i>Comportement a cessé de lui-même</i>	5 (±17 %)	4 (±10 %)	9 (±12 %)	9 (±9 %)	9 (±15 %)
<i>Peur de ne pas être crues ou de ne pas pouvoir prouver</i>	6 (±12 %)	8 (±5 %)	5 (±15 %)	7 (±12 %)	4 (±24 %)
<i>Honte ou embarras</i>	7 (±12 %)	7 (±7 %)	6 (±15 %)	6 (±13 %)	2 (±27 %)
<i>Ne pas savoir où trouver du soutien</i>	8 (±9 %)	11 (±2 %)	7 (±13 %)	f	8 (±15 %)
<i>Ce n'était qu'une blague</i>	9 (±9 %)	2 (±25 %)	f	f	s.o.
<i>Préoccupations quant au processus de plainte</i>	10 (±8 %)	9 (±5 %)	8 (±12 %)	8 (±12 %)	10 (±14 %)
<i>Trop difficile émotivement</i>	11 (±6 %)	10 (±5 %)	10 (±11 %)	5 (±13 %)	6 (±19 %)
<i>A divulgué à l'extérieur du milieu de travail</i>	12 (±5 %)	f	11 (±7 %)	f	f

f : résultat trop faible pour publication

Source des données : *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*, par Statistique Canada, Juristat, Ottawa, Statistique Canada, 2021. Numéro du rapport : 85-002-X202100100015

Le tableau montre, au premier chef, que pour tous les types d'expériences, sans égard au genre de la personne répondante, la raison principale pour ne pas divulguer est de considérer que le comportement n'est pas grave. Cette information est éclairante, mais incomplète. La perception de la gravité d'une expérience de harcèlement sexuel est influencée par l'environnement social. C'est ce que met en évidence une recherche menée par Anna-Maria Marshall sur les expériences de harcèlement sexuel au travail,

intéressée par les schémas d'interprétation (*interpretative frameworks*) de la question « qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? » D'après la chercheuse, la perception de la nocivité des comportements est liée à la définition du harcèlement sexuel qui prévaut dans l'environnement social des cibles<sup>227</sup>. Pour soutenir cette proposition, Marshall s'appuie sur des données d'entrevues réalisées auprès d'employées d'une université américaine. Elle note en particulier le rapport entre la perception de la gravité des comportements et la fréquence des gestes posés. Sous cet angle, le caractère menaçant des comportements physiques harcelants est facilement perçu, mais pas celui de gestes plus « anodins » ou « quotidiens », qui doivent se répéter pour que leur gravité soit reconnue<sup>228</sup>. Dans ces situations, la cible est tentée de se « responsabiliser » et de « prendre sur soi »<sup>229</sup>.

Pour revenir à l'interprétation des données de l'EISMT présentées dans le Tableau 3.2, elles font écho aux résultats de l'étude de Marshall. On y voit que l'idée suivant laquelle « le problème n'était pas assez grave » est le premier motif de non-divulgation évoqué pour l'ensemble des comportements, et ce peu importe le genre de la cible. En examinant les motifs associés à la banalisation, soit « ce n'est pas grave » et « ce n'était qu'une blague », on remarque que les hommes suivent cette voie plus souvent que les femmes. En assimilant un comportement à « une blague », en effet, l'idée de divulguer ce comportement comme du harcèlement sexuel ne va pas de soi<sup>230</sup>. On peut en déduire que les schémas d'interprétation à l'œuvre dans une situation de harcèlement donnée sont influencés par le genre de la personne qui subit les comportements<sup>231</sup>.

Le Tableau 3.2 illustre aussi le poids des obstacles organisationnels sur la dénonciation des expériences. Les craintes de ne pas être crue, de subir des représailles ou de croire que rien ne soit fait pour corriger la situation suivent de près la banalisation, en particulier chez les femmes. Ces résultats sont confirmés par la littérature, qui souligne la crainte des représailles et le manque de confiance envers l'employeur comme

---

<sup>227</sup> Marshall, *supra* note 223 aux pp 85-119.

<sup>228</sup> *Ibid* aux pp 117-118.

<sup>229</sup> *Ibid* aux pp 111-112.

<sup>230</sup> Ford, Ivancic & Scarduzio, « Silence, Voice, and Resilience », *supra* note 224 aux pp 515-516.

<sup>231</sup> Debbie S Dougherty & Marlo Goldstein Hode, « Binary logics and the discursive interpretation of organizational policy: Making meaning of sexual harassment policy » (2016) 69:8 Human Relations 1729; Jennifer Ann Scarduzio & Patricia Geist-Martin, « Making Sense of Fractured Identities: Male Professors' Narratives of Sexual Harassment » (2008) 75:4 Communication Monographs 369.

des facteurs de non-divulgation<sup>232</sup>. Cela fait écho au *silencing* et à l'absence d'écoute exprimée par le concept de *network of silence*<sup>233</sup>. C'est-à-dire que lorsqu'un milieu de travail répond avec faiblesse au harcèlement sexuel, les personnes touchées par ce dernier sont soit ignorées dans leurs tentatives de divulgation, soit leur expérience est banalisée ou soit encore elles sont encouragées à se taire<sup>234</sup>. Il y a donc des enjeux organisationnels importants au cœur de la réticence à divulguer.

Les données de l'EISMT permettent en outre de confirmer les différentes stratégies qu'utilisent les personnes qui vivent du harcèlement sexuel au travail. On y voit par exemple que le silence fait largement partie du répertoire. Cela tend à indiquer que, malgré les efforts de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail depuis sa reconnaissance juridique, les personnes qui subissent ces comportements sont encore confrontées à des milieux hostiles à la divulgation. En revanche, l'enquête est silencieuse sur la diversité des autres actions possibles, notamment celles comptant sur des facteurs extérieurs au milieu de travail. Sur ce point, elle adopte la même posture que certaines recherches sur la mobilisation du droit par les cibles en s'interrogeant surtout sur le processus de divulgation et de dénonciation formelle. S'il est important d'étudier ces aspects, ils reflètent une approche individualisante où la cible devient seule responsable de la résolution du problème. Cette approche invisibilise aussi les pratiques de dénonciation collective, les stratégies d'action solidaires entre collègues de travail, la recherche de support auprès de groupes communautaires, les actions engagées, l'usage des médias, etc. Ces stratégies sont toutes des manières de faire valoir ses droits hors des institutions juridiques, à l'intérieur comme à l'extérieur de son milieu de travail pour que s'opèrent les changements structurels nécessaires pour mettre fin à la complaisance envers le harcèlement sexuel au travail et l'individualisation des solutions.

C'est dans cette optique, vu mon désir d'explorer d'autres stratégies de divulgation et de dénonciation visant la réclamation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, que ma recherche a été construite. C'est aussi pour cette raison que j'ai dirigé mon regard vers les groupes communautaires offrant du soutien aux travailleuses ayant vécu du harcèlement sexuel. Depuis les premières dénonciations collectives, ces groupes participent aux stratégies d'action juridique, politique et sociale afin d'exiger des

---

<sup>232</sup> Marshall, « Idle rights », *supra* note 223 ; Fitzgerald, Swan & Fischer, « Why Didn't She Just Report Him? », *supra* note 225.

<sup>233</sup> Elizabeth Wolfe Morrison & Frances J Milliken, « Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World » (2000) 25:4 *The Academy of Management Review* 706 cité dans Hershcovis et al, « See no evil, hear no evil, speak no evil », *supra* note 231 aux pp 1836-1837.

<sup>234</sup> Hershcovis et al, « See no evil, hear no evil, speak no evil », *supra* note 233 aux pp 1837-1840.

changements. Ils ont participé à la théorisation féministe des années 1970 en fournissant des données et en organisant des événements dénonçant le harcèlement sexuel au travail<sup>235</sup>. Au Québec, les groupes communautaires ont contribué aux différentes réformes juridiques en la matière<sup>236</sup>. Ces actions me semblent à la fois soutenir et participer de la mobilisation des droits des travailleuses ciblées par le harcèlement sexuel. Pour bien saisir ce qu'est la mobilisation du droit, la prochaine section définira cette approche théorique ainsi que l'approche théorique qui la complète, la conscience du droit.

### 3.2 Les concepts de la mobilisation et de la conscience du droit

La mobilisation du droit (*legal mobilization*) et la conscience du droit (*legal consciousness*) sont des approches théoriques qui engagent la relation entre la société et le droit et qui se nourrissent mutuellement. La première se développe à la fin des années 1970 et au début des années 1980. Elle soutient que le droit est un cadre fixe, mis en place par l'État, dont les règles préétablies sont actionnées par les actrices, comme on actionne une manivelle<sup>237</sup>. Les études sur la mobilisation du droit demandent « comment » les droits sont mis en œuvre par leurs destinataires.

La conscience du droit, quant à elle, se développe à partir des années 1990. Le droit est alors « envisagé en tant qu'activité sociale plutôt que comme une force surplombante »<sup>238</sup>. Dans cette perspective, le droit se dessine et se redessine à travers les interactions sociales<sup>239</sup>. Le droit offre des interprétations de la réalité sociale qui sont fortement institutionnalisées et transmises par la loi. Les interprétations proposées concordent parfois avec les expériences sociales vécues, mais entrent parfois en contradiction avec elles — sans pour autant entraîner le rejet de la référence au droit<sup>240</sup>. L'étude de la conscience du droit tente de cerner ce processus, elle vise à comprendre comment les expériences sont interprétées et à partir de quel schéma. La conception de « ce qu'est le droit » peut alors varier en fonction des interactions entre

---

<sup>235</sup> Je pense par exemple à l'*Alliance Against Sexual Coercion* et au *Women Worker Institute*, à l'origine du premier *speaking-out* contre le harcèlement sexuel au travail, à Ithaca. Baker, *supra* note 2 aux pp 27 -48.

<sup>236</sup> Voir la section 1.3.

<sup>237</sup> Marshall, *supra* note 224 aux pp 7-10 ; Patricia Ewick & Susan Silbey, « La construction sociale de la légalité » (2004) 6:1 *Terrains travaux* 112, aux pp 112-113.

<sup>238</sup> Ewick & Silbey, *supra* note 237 à la p 114

<sup>239</sup> Marshall, *supra* note 224 à la p 12.

<sup>240</sup> Catherine R Albiston, « Legal Consciousness and Workplace Rights » dans Benjamin Fleury-Steiner & Laura Beth Nielsen, dir, *The New Civil Rights Research : A Constitutive Approach*, Routledge Revivals, London, Routledge, 2019 55, aux pp 58 -66.

les personnes vivant des expériences sociales particulières, d'une part, et les facteurs d'interprétation présents dans la société où l'interaction s'inscrit, d'autre part<sup>241</sup>.

Les orientations de recherche dérivant des approches théoriques de la mobilisation et de la conscience du droit sont compatibles. Pour Marshall, séparer les deux approches revient à séparer artificiellement les schémas d'interprétation (*interpretative frameworks*) qui influencent les actions, d'une part, et les actions qui en découlent, d'autre part<sup>242</sup>. Joindre les deux perspectives permet d'interroger la perception de l'injustice vécue, sa problématisation et sa résolution<sup>243</sup>. En adoptant une approche faisant un usage dynamique des deux concepts, l'étude de la mobilisation du droit ne se limite plus à l'étude de l'activation des normes juridiques, mais comprend aussi les actes quotidiens de revendication des droits — que ces revendications s'appuient ou non sur une norme juridique<sup>244</sup>.

Pour que l'articulation des deux concepts soit productive, il faut se donner les moyens de reconnaître les formes de mobilisation, ce qui implique d'identifier et de situer les schémas d'interprétation auxquels se réfèrent les personnes qui mobilisent le droit. En effet, ces schémas sont la source du comment et du pourquoi les droits sont mobilisés<sup>245</sup>. Cerner les schémas d'interprétation qui engagent une identité collective se révèle particulièrement important lorsqu'on se penche sur une expérience d'injustice :

[...] to think of oneself as having been discriminated against requires the adoption of a collective identity: a person must perceive that she suffered some negative experience because of her membership in a group rather than because of her individual characteristics or actions. But the [civil rights framework's] proffered remedy requires individual rather than collective action. Thus legal consciousness presents an interesting context in which to examine the sometimes tense relationship between individual and collective identities.<sup>246</sup>

Ces remarques sont particulièrement pertinentes lorsqu'il est question de harcèlement sexuel. Comme j'ai tenté de le soutenir dans les chapitres précédents, le harcèlement sexuel est à la fois un concept juridique et un concept sociologique qui produit une certaine interprétation des rapports sociaux au travail.

---

<sup>241</sup> Georges Gurvitch, « Éléments de Sociologie Juridique (Extraits) Dossier : G. Gurvitch » (1986) 4 *Droit et Société* 423.

<sup>242</sup> Marshall, *supra* note 224 aux pp 1 -25.

<sup>243</sup> *Ibid* à la p 23.

<sup>244</sup> *Ibid* aux pp 17 -22.

<sup>245</sup> *Ibid* aux pp 17 -19.

<sup>246</sup> *Ibid* à la p 20.

D'un côté, l'approche féministe, reprise dans le cadre des droits de la personne, comprend le harcèlement sexuel comme une discrimination et une problématique d'égalité en emploi. Revendiquer le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, dans ce cadre, implique donc de se reconnaître dans l'identité sexuée qu'il véhicule. De l'autre côté, on trouve un schéma concurrent, issu du droit du travail, qui conceptualise le harcèlement sexuel en termes de protection contre le harcèlement psychologique. Ce dernier renvoie à une identité neutre sur le plan du genre, où le harcèlement sexuel est avant tout une atteinte à la dignité de la personne. Les deux approches ont fait l'objet d'une institutionnalisation, l'une accentuant des identités sexuées l'autre des identités neutres. Au moment de faire face à une situation de harcèlement sexuel, la travailleuse doit choisir. En croisant ces considérations avec les notions qui nous occupent ici, mobiliser le droit implique au final la mise en œuvre de stratégies qui trouveront écho auprès de l'identité sexuée ou neutre qui correspond à l'interprétation que se fait la travailleuse elle-même de son expérience et des avantages et inconvénients de chaque parcours. Alternativement, les stratégies peuvent aussi remettre en question les identités institutionnalisées et proposées par le droit<sup>247</sup>.

Les approches théoriques de la mobilisation et de la conscience du droit maintenant introduites, je propose d'accorder mon attention au cadre qui me permettra d'analyser mes données. Ce cadre porte sur l'émergence et la transformation des litiges. Dans les sous-sections qui suivent, j'en expose deux aspects, soit le contexte (3.2.1) et les outils (3.2.2) de l'analyse.

### 3.2.1 La mobilisation du droit et la résolution des litiges dans un contexte multidimensionnel

Dans les études sur la mobilisation du droit, le cadre d'analyse de l'émergence et la transformation des litiges offre une grille d'interprétation pour identifier les facteurs et moments influençant ladite mobilisation. Historiquement, cette approche est axée sur les litiges juridiques et s'intéresse à la mobilisation des normes juridiques. La transformation des litiges y est représentée comme une pyramide<sup>248</sup>, où la base représente les injustices reconnues (*grievances*) et le sommet l'accès aux tribunaux. À l'aide de cette pyramide, Miller et Sarat mettent en évidence le phénomène d'attrition dans la

---

<sup>247</sup> Ewick & Silbey, *supra* note 237 aux pp 121-123.

<sup>248</sup> Richard E Miller & Austin Sarat, « Grievances, Claims, and Disputes: Assessing the Adversary Culture » (1980) 15:3/4 Law & Society Review 525, à la p 544.

mobilisation formelle du droit. Il y a généralement plus de personnes qui estiment avoir subi une injustice qu'il n'y a de personnes qui utilisent les ressources formelles du droit pour obtenir réparation.

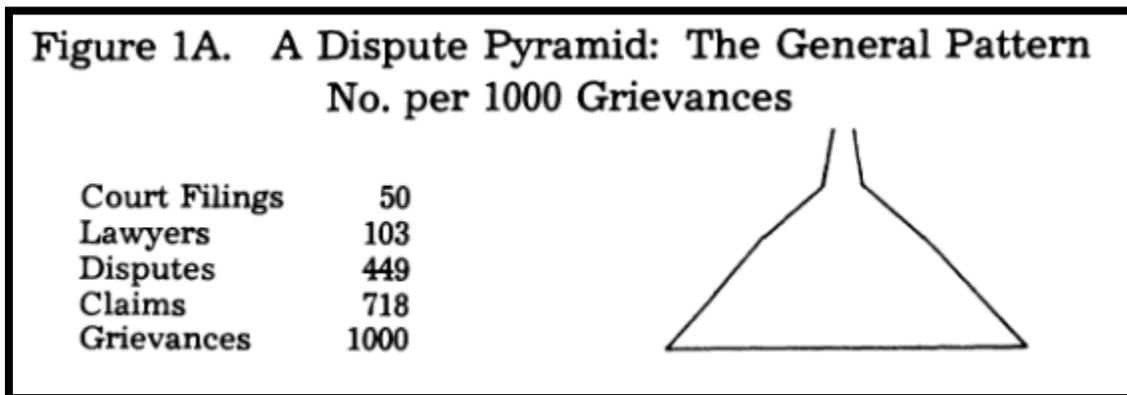


Figure 3.2 Pyramide des conflits (Miller & Sarat, 1980)

La grille d'analyse de Miller et Sarat, bien qu'elle mette en évidence des constats intéressants, ne met pas en lumière le passage d'une phase à une autre et représente le parcours menant aux tribunaux de façon linéaire. Selon Albiston, Edelman and Milligan:

[...] the dispute pyramid metaphor is an inadequate representation of the broad social processes that resolve justiciable disputes. By placing adjudication at the top of the pyramid, the pyramid metaphor focuses on legal resolution and legal remedies as the pinnacle. It does not sufficiently elaborate the differences between formal legal claiming and informal social claiming and, as a result, undertheorizes a substantial proportion of the ways in which people respond to injuries.

The pyramid metaphor also suggests a single linear path through which disputes progress (or not), obscuring alternative paths of resolution that may satisfy claimants as much as a successful legal claim. By focusing on the formal legal system as that path, this metaphor ignores the potential for legal pluralism in which disputes proceed simultaneously along many coexisting paths with multiple normative systems for resolving conflict.<sup>249</sup>

En formulant cette critique, Albiston et al. suggèrent plutôt de voir le processus de mobilisation du droit comme un arbre. Cela implique d'envisager que la résolution d'un conflit impliquant le droit puisse suivre les trajectoires formalisées par le droit, mais aussi des trajectoires alternatives. L'arbre permet alors de voir la mobilisation du droit dans ses multiples dimensions : actions juridiques formelles (institutions et tribunaux), quasi juridiques (procédures internes de l'employeur) ou extralégales (notamment dans

<sup>249</sup> Catherine R Albiston, Lauren B Edelman & Joy Milligan, « The Dispute Tree and the Legal Forest » (2014) 10:7 Annual Review of Law and Social Science 1, à la p 2.

l'espace public)<sup>250</sup>. Il en ressort une grille permettant d'analyser les éléments d'une mobilisation et les rôles des acteurs impliqués.

Some branches represent traditional paths through the legal system, with side branches for settlement and private ordering, truncated branches for injuries named and blamed but not claimed, and fruitless tips for grievances that were pursued without remedy then abandoned. Other branches represent quasi-legal alternative dispute resolution processes for potential legal claims, including grievance procedures within organizations, community mediation and dispute resolution mechanisms, and formal alternative dispute resolution (ADR), such as the formal processes often required by courts before adjudication. Still other branches represent extralegal alternatives to formal legal claims, such as informal legal mobilization, collective action, self-help, and even self-reflection and prayer. The tree imagery improves upon the pyramid not only because it better represents the multiplicity of options, but also because it reflects the living and evolving nature of disputes. Branches may produce flowers, fruit, or both, or they may wither and die. Flowers represent symbolic indicia of justice, such as the public opportunity to be heard, the recognition of injuries and responsibility (e.g., a formal apology), and the like. Fruit, by contrast, represents material remedies such as reinstatement at work or financial compensation for injury.<sup>251</sup>

En gardant en tête l'idée que la mobilisation du droit se caractérise par la multiplicité des trajectoires qui peuvent ou non être inscrites dans le droit positif, il importe de trouver le moyen de s'appuyer sur un outil complémentaire pour saisir comment ces trajectoires sont sélectionnées et empruntées. Ici encore, la grille d'analyse de l'émergence et de la transformation des litiges paraît adéquate dans les distinctions qu'elle propose à propos des phases d'un conflit, soit nommer, blâmer et réclamer. Voyons cela de plus près.

### 3.2.2 Nommer, blâmer, réclamer

Pour Felstiner, Abel et Sarat, l'émergence et la transformation des litiges se présentent comme un processus en trois grandes étapes : nommer, blâmer et réclamer. La première étape, « nommer », c'est à la fois de se rendre compte qu'on a vécu une expérience offensante et de lui donner un nom. Ce processus débute alors avec le changement de perception de l'expérience qui a été vécu. L'expérience doit passer d'« expérience offensante inaperçue » à « expérience offensante perçue »<sup>252</sup>. Cette première étape est

---

<sup>250</sup> *Ibid* à la p 7.3.

<sup>251</sup> *Ibid* à la p 7.5.

<sup>252</sup> William L F Felstiner, Richard L Abel & Austin Sarat, « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer » (1991) 4:16 *Politix* 41, à la p 42.

largement déterminée par les caractéristiques sociales et démographiques des cibles<sup>253</sup>, mais aussi par l'environnement dans lequel elles évoluent. Je m'explique. L'environnement social renvoie à certaines représentations des expériences qui y sont vécues. Cette exposition situe les personnes au cœur d'interactions sociales qui permettent d'assimiler telle ou telle expérience à, par exemple, du harcèlement sexuel<sup>254</sup>. Il faut y voir un espace d'interaction qui conditionne la possibilité de percevoir le caractère offensant d'une expérience donnée. On débute donc le processus de « nommer » en prenant conscience de notre expérience ; on se dit alors quelque chose comme : « ce comportement est problématique parce qu'il a un effet défavorable sur mon emploi ». Une fois ce cheminement fait, encore faut-il lui donner un nom qui permettra de saisir un cadre d'action. Le cadre légal, comme d'autres cadres disponibles, offre des trajectoires d'action<sup>255</sup>.

« Blâmer », c'est attribuer la faute de l'offense vécue à quelque chose ou à quelqu'un<sup>256</sup>. On peut blâmer autrui, soi-même<sup>257</sup> ou même la société. Comme on peut le déduire, se blâmer ou blâmer quelqu'un d'autre ou quelque chose change du tout au tout les trajectoires de mobilisation du droit envisageables. En effet, comment envisager d'agir contre l'expérience vécue si la personne que l'on blâme pour sa survenance est soi-même ? Tout comme « nommer », « blâmer » peut s'avérer difficile pour les personnes en situation de harcèlement sexuel au travail. Dans une recherche doctorale menée auprès de femmes, Patterson en rend compte dans les termes suivants :

Although women may identify the behaviour as harassment, they often internalize the idea that they somehow brought it on themselves. According to R, "You always feel it was your fault. It is always some sort of blame and self-doubt. Like it was all because of the way I look or that I incited him to doing this, maybe my bust was too big, maybe they should have been smaller, maybe I should have hid them better or minimize them." [...] The initial response by the majority of women who are harassed is to ignore the harassment or avoid the harasser,

---

<sup>253</sup> *Ibid* aux pp 42 -44.

<sup>254</sup> Marshall, *supra* note 223 aux pp 87 -88.

<sup>255</sup> *Ibid* à la p 121.

<sup>256</sup> Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 252 à la p 42.

<sup>257</sup> *Ibid* à la p 45.

rather than filing a complaint, and reactions from co-workers and supervisors often convey the idea that they are the ones at fault in the situation.<sup>258</sup>

Ainsi, dans le processus de transformation d'un litige, le blâme doit se détourner de soi pour viser à l'extérieur, sans quoi il y a une forme d'immobilisme.

La troisième étape renvoie à l'action de « réclamer ». Réclamer, c'est demander réparation, ou correction, à l'entité identifiée comme responsable. Lorsque la réclamation est acceptée par la personne responsable, le litige est résolu. Si elle est refusée, les trajectoires de mobilisation évoluent<sup>259</sup>. On peut alors décider d'abandonner la mobilisation ou de la continuer, mais encore faut-il croire à la possibilité de redresser la situation<sup>260</sup>. Les défis qui en découlent sont considérables. Puisque comme j'ai pu l'aborder dans la section 3.1, la perception que la situation peut trouver une résolution ne va pas de soi pour les cibles de harcèlement sexuel au travail. Je me réfère ici aux raisons qui allaient même jusqu'à pousser les cibles à ne pas divulguer, et qui incluaient, entre autres, qu'elles ne croyaient pas que quoique se soit ne serait fait pour remédier à la situation. Si les cibles ne veulent pas divulguer parce qu'elles ne voient aucune perspective de réparation, il est évident que « réclamer » devient futile.

### 3.3 Les facteurs de transformation : les intermédiaires du droit

Pour comprendre comment un litige peut se transformer (au sein d'une étape ou entre les étapes), certains facteurs doivent entrer en jeu. Felstiner et al. discutent plusieurs facteurs, dont un qui m'intéresse particulièrement : les « représentants et fonctionnaires ». Ces expressions renvoient à toute une gamme de professionnelles et de non-professionnelles du droit, comme les avocates, fonctionnaires et juges, le corps policier et les syndicats<sup>261</sup>. Leur influence sur les litiges est variée, à commencer par l'aide qu'elles prodiguent aux cibles en vue de la prise de conscience du litige et des solutions proposées pour le résoudre<sup>262</sup>. Certaines de ces professionnelles peuvent devenir des charnières importantes dans l'accès

---

<sup>258</sup> Sasha Patterson, *Chasing Justice, Challenging Power: Legal Consciousness and the Mobilization of Sexual Harassment Law* (Ph.D in Political Sciences, Graduate School - New Brunswick, Rutgers State University of New Jersey, 2008) [non publiée], aux pp 84-85.

<sup>259</sup> Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 252 à la p 43.

<sup>260</sup> Patterson, *supra* note 258 à la p 89.

<sup>261</sup> Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 252 aux pp 47 -48.

<sup>262</sup> *Ibid* à la p 47.

aux trajectoires de mobilisation<sup>263</sup>. En cela, les considérations de Felstiner et al. ne sont pas sans rappeler la question des intermédiaires du droit, telle que la conçoit Pélisse. Pour lui, en effet, les intermédiaires, à titre de professionnelles et de non-professionnelles du droit, jouent un rôle clé dans l'accès aux ressources permettant de mettre en œuvre des droits<sup>264</sup>.

Ce rôle, on l'attribue aussi aux *community-based organizations* et aux *worker centers*, qui œuvrent pour la défense des droits des travailleuses. Surtout étudiés aux États-Unis, ces groupes communautaires se sont formés autour de trois objectifs : la prestation de services d'éducation populaire et de soutien juridique (*service delivery*), la défense collective des droits (*advocacy*) et l'organisation politique des travailleuses (*organizing*)<sup>265</sup>. Ces organisations font écho à la notion d'intermédiaire du droit, et le même esprit habite les groupes communautaires au Québec. Comme je l'ai présenté au Chapitre 1 et au Chapitre 2, plusieurs groupes communautaires ont contribué au développement de la protection contre le harcèlement sexuel au travail. Certains groupes font du soutien juridique leur mission principale, alors que d'autres sont amenés à le faire parce qu'ils sont impliqués dans les communautés. Que ce soit leur mission principale ou non, les groupes communautaires au Québec ont en commun de soutenir des personnes qui ont vécu du harcèlement sexuel au travail et de participer, d'une manière ou d'une autre, à la mobilisation du droit.

### 3.4 La question de recherche

Les enjeux soulevés dans le présent chapitre, articulés à ceux qui ont été abordés dans les chapitres précédents, me permettent de poser ma question de recherche. En présentant les perspectives sociologiques et juridiques sur le harcèlement sexuel au travail, j'ai montré ce qui justifie d'en faire un objet d'études. C'est d'abord sa persistance dans le monde du travail qui rend nécessaire de l'approcher. En quelque sorte, cette persistance interroge la capacité du droit à réguler les rapports sociaux. En effet, on peut se demander si les protections prévues par les normes juridiques sont suffisantes pour garantir des milieux de travail exempts de harcèlement sexuel. Or, et comme je l'ai soutenu, les démarches formelles devant assurer la protection des travailleuses sont insuffisantes, n'étant pas ou peu mobilisées par les travailleuses vivant du harcèlement sexuel au travail. C'est pourquoi il est à la fois pertinent et urgent

---

<sup>263</sup> *Ibid.*

<sup>264</sup> Jérôme Pélisse, « Varieties of Legal Intermediaries: When Non-legal Professionals Act as Legal Intermediaries » (2019) 81 *Studies in Law, Politics, and Society* 101.

<sup>265</sup> Janice Fine, « Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream » (2005) 50:2 *New York Law School Law Review* 417-463.

de se pencher sur les autres manières de mobiliser le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Compte tenu du rôle joué par les groupes communautaires dans l'histoire de la mobilisation du droit en vue de la protection contre le harcèlement sexuel au travail, c'est vers eux que la recherche doit se tourner en priorité. C'est ce que j'ai voulu faire.

La question de recherche principale qui en découle est la suivante : quel rôle les groupes communautaires jouent-ils dans la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ? Pour y répondre, je propose de se poser quatre questions subsidiaires : comment ces groupes soutiennent-ils les personnes ciblées par du harcèlement sexuel au travail ? Quelles stratégies d'actions préconisent-ils ? Quelle conceptualisation du harcèlement sexuel utilisent-ils à travers leurs actions ? Comment participent-ils aux transformations de la mobilisation du droit ?

Pour répondre à ce questionnement de recherche, j'ai entrepris une démarche de recherche fondée sur les principes des méthodologies qualitatives. Le prochain chapitre présentera cette démarche en détail, après quoi nous serons en mesure d'exposer les résultats et d'en discuter.

## CHAPITRE 4

### L'ENTRETIEN COMME MÉTHODE D'ENQUÊTE

Les questions de recherche précédemment évoquées demandent une réflexion sur la méthodologie et le choix de la méthode d'enquête. Le présent chapitre s'attardera à situer méthodologiquement ma recherche et à présenter mes choix. Je débiterai par la mise en contexte du déroulement de la recherche, marqué par la pandémie de la COVID-19 (4.1). Puis, je présenterai ma démarche de recherche et mon approche méthodologique (4.2). J'exposerai ensuite les éléments clés de l'enquête qualitative par entrevue et la méthode d'analyse retenue (4.3). Finalement, j'aborderai les limites de ma recherche quant aux résultats et aux analyses (4.4).

#### 4.1 L'impact de la COVID-19 sur la recherche

En 2020, le gouvernement du Québec déclarait l'état d'urgence en raison de la pandémie de la COVID-19. Cette situation soudaine a entraîné des modifications majeures dans mon projet de recherche. En effet, ma démarche initiale visait à aller à la rencontre de personnes ayant mobilisé leurs droits à la suite d'une situation de harcèlement sexuel au travail. L'objectif était de mieux comprendre comment ces dernières prenaient conscience de leurs droits, leurs stratégies de mobilisation et le rôle joué par les groupes dans leur parcours. Puisque les entrevues auraient abordé les vécus de violence des participantes, l'idée de tenir des entrevues en ligne (pour me conformer aux directives de prévention de la COVID-19) m'apparaissait éthiquement mal avisée. Cette considération m'a encouragée à réorienter mon projet pour le concentrer sur la seule perspective des groupes.

Cependant, les effets de la pandémie ne se sont pas arrêtés là. Elle a aussi eu des conséquences sur l'accès au terrain de recherche. En créant de l'instabilité dans le monde du travail, la pandémie a favorisé une sollicitation croissante des services des groupes communautaires<sup>266</sup>. Ne voulant pas ajouter à cette surcharge de travail, j'ai attendu jusqu'au printemps 2021 avant de débiter le recrutement. Ces considérations préliminaires mises sur table, voyons ma démarche plus en détail.

---

<sup>266</sup> Voir *Le « Grand confinement » et l'action publique durant la première vague de la COVID-19 au Québec : regards croisés sur les rapports de genre, de race et de classe dans quatre secteurs d'emploi*, par Laurence Hamel-Roy et al, no 11, Montréal (Québec), Cahier de recherche du GIRPES, 2021 sur le chamboulement des conditions de travail dans le milieu communautaire durant la pandémie.

## 4.2 La démarche de recherche

Dans le chapitre précédent, en abordant les données disponibles sur les dénonciations du harcèlement sexuel au travail et les données administratives de la CNESST et de la CDPDJ, j'ai montré que les recours juridiques étaient peu exercés. L'examen des recours exercés étant l'une des sources privilégiées de la recherche en droit, leur faible utilisation demande alors de repenser la méthodologie de recherche classique du droit. Cette réflexion m'a amené à clarifier « qu'est-ce que le droit » et le contexte de sa production. Le cadre théorique que j'ai présenté propose déjà une réponse à ce questionnement. Le droit est un fait social construit. C'est-à-dire qu'il constitue un phénomène vivant qui se construit à travers les conflits sociaux et qui se présente comme une forme de régulation des rapports sociaux parmi d'autres<sup>267</sup>. En tant que fait social, le droit est plus qu'une série de normes écrites consignées dans les lois, mises en œuvre par l'État ou les justiciables, et interprétées par les tribunaux pour leur donner un sens. Le droit est aussi un système de sens en interaction avec celles et ceux qui le mobilisent.

Concevoir le droit comme un fait social invite à reconnaître que les actrices qui le mobilisent contestent sa signification. Cela donne lieu à un problème épistémologique, puisque les différentes significations d'un objet demandent de bien situer d'où celle-ci émerge. « Les choix épistémologiques concernant qui croire, que croire, et pourquoi une chose s'avère ne sont pas des enjeux savants secondaires. Ces préoccupations indiquent quelles versions de la vérité prévaudront. »<sup>268</sup> Cette citation de Hill Collins exprime bien l'importance de la responsabilité épistémologique. Ma perspective épistémologique s'inscrit dans la perspective des savoirs situés, pour laquelle le savoir est partiel et partial. C'est-à-dire que le savoir n'est ni neutre, ni universel, mais situé dans des rapports de pouvoir<sup>269</sup>. Par conséquent, qu'il s'agisse d'une personne ou d'un groupe, les positions sociales occupées orientent la perception des rapports de pouvoir et influencent l'angle d'approche<sup>270</sup>.

---

<sup>267</sup> Emmanuelle Bernheim, « Prendre le droit comme un « fait social ». La sociologie du droit par et pour elle-même » dans Georges Azzaria, dir, *Les cadres théoriques et le droit*, Cowansville, Yvon Blais, 2013, 93, aux pp 99-100.

<sup>268</sup> Patricia Hill Collins, *La pensée féministe noire : savoir, conscience et politique de l'empowerment*, Montréal (Québec), Les Éditions du Remue-ménage, 2017, à la p 385.

<sup>269</sup> Danielle Juteau-Lee, « Visions partielles, visions partiales : visions des minoritaires en sociologies » (1981) 13:2 *Sociologie et sociétés* 33 ; Artemisa Flores Espínola, « Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies du 'point de vue' » (2012) 53:2 *Cahiers du Genre* 99, à la p 101.

<sup>270</sup> Espínola, « Subjectivité et connaissance », *supra* note 269 aux pp 109-112.

Bien que cette posture épistémologique ait été envisagée pour privilégier la prise de parole des personnes opprimées, ses principes s'appliquent à tout contexte de recherche. C'est-à-dire que la nécessité de nommer et de reconnaître la position épistémologique des sources de la connaissance s'impose dans tous les cas. Dans ma recherche, j'interroge le rôle des groupes communautaires dans la mobilisation du droit pour des milieux de travail exempts de harcèlement sexuel. Il y a dans ce questionnement l'idée que ces groupes jouent un rôle dans la lutte contre l'oppression sexiste qu'exprime le harcèlement sexuel au travail. Ce rôle sera précisé à travers la prise de parole des groupes eux-mêmes. Les groupes ne sont pas les cibles de l'oppression à proprement parler, mais agissent sur les rapports de pouvoir en cause. Mes résultats de recherche permettront de préciser la position qu'ils occupent relativement à ces rapports, mais aussi au droit et à sa mobilisation.

#### 4.3 Méthode de la recherche

Compte tenu de ce qui précède, il m'est apparu judicieux de recourir à des méthodes qualitatives. Lorsque mise en œuvre dans une recherche empirique, une démarche qualitative permet de comprendre et situer la réalité sociale<sup>271</sup>. S'interroger sur le rôle des groupes communautaires dans la mobilisation, c'est chercher à comprendre l'interaction entre ces groupes et les cibles de harcèlement, d'une part, et la construction du rapport entre cette interaction et le droit, d'autre part. Pour y arriver, la méthode qualitative qui a semblé la mieux adaptée est l'entretien semi-dirigé. L'intérêt de cette forme d'entretien est qu'il tend à rendre « explicite l'univers de l'autre »<sup>272</sup>. Dans mon cas, il s'agissait de s'entretenir avec des intervenantes de groupes communautaires à propos de leurs perceptions des différents rôles qu'elles attribuent aux organismes où elles œuvrent.

Ce choix a rendu nécessaire l'obtention d'un certificat d'approbation éthique auprès de l'université. Ce certificat a été obtenu pour la première fois en novembre 2020, et renouvelé annuellement jusqu'au dépôt du mémoire<sup>273</sup>. Outre le respect de l'anonymat, aucun enjeu éthique n'a été relevé par le Comité d'évaluation. Pour assurer l'anonymat des participantes, les mesures suivantes ont été prises : les

---

<sup>271</sup> Emmanuelle Bernheim, « L'approche empirique en droit : prolégomènes » dans Dalia Gesualdi-Fecteau & Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques*, 2022, à la p 18.

<sup>272</sup> Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée » dans Benoît Gauthier, dir, *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, 5e ed éd, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2009, aux pp 342-343.

<sup>273</sup> Le certificat d'éthique est reproduit dans l'Annexe C.

participantes sont identifiées par des noms d'emprunt choisis par elles ou par moi ; aucun lien explicite n'est établi entre les participantes et les groupes ; l'identification des groupes se limite à la description sommaire de leur mission (nécessaire pour l'analyse des résultats). Au surplus, les participantes pouvaient se retirer de la recherche à tout moment jusqu'au dépôt du mémoire.

Les prochaines sous-sections aborderont plus en détail les éléments du protocole de recherche. Il sera successivement question du processus d'identification et de recrutement des participantes (4.3.1), du déroulement des entretiens (4.3.2), des caractéristiques des participantes et des groupes (4.3.3), ainsi que de la méthode d'analyse des données (4.3.4).

#### 4.3.1 Identification de la population de recherche et le recrutement

Pour répondre à ma question de recherche, j'ai d'abord dû réfléchir à la sélection des groupes communautaires. De qui parle-t-on exactement ? Deux types de groupes sont pertinents pour ma démarche : ceux qui participent du mouvement de l'action communautaire autonome et les groupes militants employant des modes d'actions collectives, d'autonomisation et de justice sociale<sup>274</sup>. Ce qui rend ces groupes pertinents, c'est qu'ils mènent des actions politiques qui, d'une manière ou d'une autre, impliquent de confronter le droit<sup>275</sup>. Dans certains cas, ce lien est explicite, par exemple pour les organismes dits de « défense des droits »<sup>276</sup>. Pour d'autres groupes, le lien est indirect, c'est-à-dire que leurs actions sont confrontées au cadre juridique sans que ce dernier soit ouvertement envisagé comme un outil ou un espace de lutte. Dans le cadre de ma recherche, centrée sur le harcèlement sexuel au travail, ce qui m'intéresse le plus est l'hétérogénéité présentée par ces groupes dans leur rapport au droit. Ainsi, il me semblait important de tenter d'avoir accès à des groupes dont le rapport à leur propre financement pouvait varier, et c'est dans cette optique qu'il y a une différenciation faite entre « groupe communautaire » et « groupe militant ». Le premier étant généralement financé par des subventions de l'État et de grands bailleurs de fonds, le second étant financé principalement par ses membres et par des dons.

---

<sup>274</sup> Voir notamment Christian Jetté, « Action communautaire, militantisme et lutte pour la reconnaissance : une réalité historique, politique et sociologique » (2017) 23:1 Reflets 28..

<sup>275</sup> Voir notamment Marta Roca i Escoda, « De la mobilisation du droit à la réalisation du droit » (2011) n° 94:2 Politix 59.

<sup>276</sup> Voir notamment Méric Sauvé & Ysabel Provencher, « Défense collective des droits sociaux : des modèles d'intervention aux stratégies d'action » (2017) 23:1 Reflets 57.

Mon appel à participation spécifiait plusieurs éléments<sup>277</sup>. Les critères de sélection des groupes étaient les suivants : être un organisme à but non lucratif et offrir, ou avoir offert, du soutien à des travailleuses ou travailleurs ayant vécu du harcèlement sexuel ou sexiste au travail<sup>278</sup>. Dès lors, je cherchais à m’entretenir avec des militantes ou des intervenantes qui avaient travaillé ou travaillaient encore dans un groupe qui correspondait à mes critères de recherche. Cette expérience devait être contemporaine des mobilisations contre les violences à caractère sexuel survenues depuis 2014, date à laquelle le mouvement « agression non dénoncée » a débuté.

Pour diffuser l’appel, j’ai utilisé trois stratégies de recrutement : des publications sur des réseaux sociaux, l’envoi de courriels, et la prise de contact en personne. Le recrutement sur les réseaux sociaux n’a donné aucun résultat. La stratégie de recrutement par courriel s’est quant à elle élaborée en plusieurs étapes. J’ai dressé d’abord une liste de groupes, avec l’aide de ma direction de recherche, que je connaissais et qui correspondaient à mes critères de recherche. Il s’agissait de groupes connus dans le milieu de la défense des droits des travailleurs et travailleuses, d’une part, et de groupes affichant ouvertement un volet « droit du travail », d’autre part. La majorité d’entre eux étaient basés dans la région de Montréal, les autres œuvrant dans d’autres régions du Québec. Cette première liste a ensuite été bonifiée avec des groupes membres d’une table de concertation féministe, de regroupements pour la défense des droits, de groupes alliés des organismes déjà sur la liste et de groupes ayant reçu des subventions de la CNESST pour des projets portant sur le harcèlement sexuel<sup>279</sup>. J’ai cependant exclu les groupes dont la mission principale était liée à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur l’indemnisation des lésions et maladies professionnelles*. Le fondement et les objectifs de ces lois étant différents de ceux de la *LNT* et de la *Charte québécoise*, inclure ces groupes aurait obligé l’aménagement d’un niveau d’analyse supplémentaire, débordant des paramètres de la présente recherche. La liste finale comptait 53 groupes qui ont tous été contactés par courriel.

Sur les 53 groupes contactés, cinq ont répondu positivement dès le premier contact. Trois ont accepté après avoir été relancés une seconde fois. Trois groupes ont refusé de participer par manque d’intérêt, de

---

<sup>277</sup> L’invitation à la participation est reproduite dans l’Annexe D.

<sup>278</sup> Dans la section 4.4, je discuterai des biais que cela a pu impliquer quant à la participation et aux résultats de la recherche.

<sup>279</sup> *Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail* est un programme de subvention financé par la CNESST dont les premiers appels à projets ont eu lieu en 2020 et qui a été renouvelé cinq fois depuis.

temps ou parce qu'ils avaient l'impression de ne pas correspondre aux critères de recrutement. Le reste des groupes contactés n'ont donné aucune suite à ma demande. Les appels de participation par courriel ont eu lieu entre mars et septembre 2021 et les relances entre mars et décembre 2021. Au final, ce sont 8 groupes qui ont répondu à l'appel, permettant la participation de 12 intervenantes.

#### 4.3.2 Les entretiens

Dès la réception d'une réponse positive, j'invitais les intervenantes à me proposer une plage horaire qui leur convenait pour un entretien d'environ 90 minutes<sup>280</sup>. Cet entretien était organisé autour de quatre thèmes ciblant chacun différents aspects de mon questionnement<sup>281</sup>. Le premier thème portait sur les caractéristiques du groupe d'affiliation, permettant de situer ses actions en matière de harcèlement sexuel par rapport à sa mission et aux services qu'il offre. Le deuxième thème portait sur le harcèlement sexuel, en particulier sa définition et la perspective des intervenantes sur les expériences, qui leur était dénoncé par les personnes faisant appel à leur soutien. C'était aussi l'occasion de parler de l'influence possible des mobilisations contre les violences à caractère sexuel sur le cadre d'interventions individuelles et des projets de l'organisme. Le troisième thème portait sur la mobilisation du droit, en accentuant les aspects individuel et collectif. Le premier aspect touchait au soutien et au suivi individuel auprès des cibles de harcèlement sexuel. Le second était axé sur l'action politique et l'éducation populaire. Ces deux aspects n'ont pas été abordés dans toutes les entrevues, puisque cela dépendait du rôle joué par l'intervenante dans l'organisme. Le dernier thème visait à prendre le pouls des intervenantes à propos de la réforme de la LNT en 2018. Bien que mon canevas d'entretien ait été préparé de manière à suivre un ordre déterminé, la réalité des discussions a exigé de la flexibilité. À cet égard, dans la mesure où tous les thèmes étaient abordés de façon substantielle, mon approche d'entrevue privilégiait la discussion libre et dynamique. Ainsi, le va-et-vient entre les thèmes s'est avéré fréquent. J'ai surtout utilisé mon canevas pour relancer l'élan de discussion où pour approfondir des thèmes qui paraissaient avoir été trop peu touchés.

L'ensemble des entretiens de recherche a eu lieu sur la plateforme Zoom. Toutes les entrevues ont été enregistrées, à l'aide des outils disponibles sur la plateforme, avec le consentement de chaque participante. Mon protocole prévoyait au départ des entrevues individuelles. Cependant, pour certaines participantes, cela posait une difficulté que je n'avais pas envisagée. En effet, certaines intervenantes

---

<sup>280</sup> Considérant que la majorité des répondantes sont des intervenantes salariées, seul le terme « intervenante » sera utilisé pour la suite du mémoire.

<sup>281</sup> Voir l'Annexe E.

préféraient des entretiens en équipe, afin de compter sur une plus large expertise pour mieux couvrir les différents volets des activités de l'organisme. Au début, je craignais que les entretiens d'équipe diminuent la profondeur des discussions en réduisant le temps accordé à chaque intervenante. Ce n'est pas ce qui s'est produit. La dynamique d'équipe a ajouté un niveau d'interaction dans les discussions. Les deux entrevues d'équipe qui ont eu lieu se sont avérées particulièrement intéressantes et dynamiques, sans impact négatif sur la capacité à aborder les thèmes en profondeur.

Les entrevues, individuelles ou en équipe, devaient avoir la même durée : soit 90 minutes au maximum. Cette limite de temps a été adéquate autant pour l'atteinte des objectifs d'entrevue que pour le confort des intervenantes et le mien — notamment eu égard à l'énergie que ce genre d'entrevue, comprenant discussion et réflexion, peut exiger. En pratique, les entrevues ont duré entre 70 à 105 minutes. Dans chaque entretien, j'ai informé les intervenantes lorsque le seuil des 60 minutes était atteint, afin d'évaluer leur disponibilité à continuer. Ce moment permettait aussi de faire la rétrospective de ce qui avait été discuté jusque-là et de se demander s'il convenait de revenir sur des thèmes pour aborder des aspects négligés. Dans tous les cas, les intervenantes se sont révélées disposées à continuer jusqu'à l'épuisement des sujets de discussion.

#### 4.3.3 Présentation des groupes et des intervenantes

Bien que ma posture de recherche soit exploratoire, les descriptions des groupes mettent en perspective les limites de ma recherche et des résultats obtenus. Au moment du recrutement, j'avais pour ambition de construire un « échantillon » de groupes hétérogènes. Cependant, les groupes ayant répondu à mon invitation et accepté de participer agissent tous dans le champ d'action du droit du travail. Bien que leurs approches soient différentes, ces groupes sont tous reconnus pour le soutien qu'ils offrent aux travailleuses et travailleurs dans l'exercice de leurs droits en milieu de travail. Le tableau 4.1 présente une description sommaire des groupes retenus, ainsi que le nombre d'entrevues effectuées pour chacun.

TABLEAU 4.1 DESCRIPTION GÉNÉRALE DES GROUPES AYANT PARTICIPÉ À LA RECHERCHE

Description générale du groupe		Nombre d'entretiens
<b>Groupe 1</b>	Groupe de défense des droits des travailleurs et travailleuses non syndiqués	2
<b>Groupe 2</b>	Groupe de défense des droits des travailleuses	2
<b>Groupe 3</b>	Groupe de défense des droits des travailleurs et travailleuses non syndiqués	1
<b>Groupe 4</b>	Groupe de défense des droits des travailleurs et travailleuses non syndiqués	1
<b>Groupe 5</b>	Groupe de défense des droits des travailleurs et travailleuses	1
<b>Groupe 6</b>	Groupe de défense des travailleurs et travailleuses ayant vécu du harcèlement au travail	1
<b>Groupe 7</b>	Groupe de défense des travailleurs et travailleuses ayant vécu du harcèlement au travail	1
<b>Groupe 8</b>	Groupe visant l'organisation des travailleurs et travailleuses en milieu de travail	1

Je veux souligner ici les principales ressemblances et dissemblances entre les groupes participants. Outre le fait de faire du monde du travail leur champ d'intervention, ils sont tous des organismes communautaires financés par des subventions publiques et privés, sauf le groupe 8. Quant aux différences entre les groupes, c'est surtout celles qui touchent à la spécificité des missions qui retient mon attention. Les groupes 1, 3, 4 et 5 sont des groupes que je qualifierais de « généralistes », c'est-à-dire que leur mission couvre l'ensemble des droits du travail des personnes non syndiqués. Le groupe 2 s'occupe spécifiquement des droits des femmes en milieu de travail, syndiqués ou non. Les groupes 2 et 5 interviennent auprès de personnes issues de l'immigration. Les groupes 2, 5 et 7 offrent des services spécialisés aux travailleuses œuvrant dans des domaines d'emploi déterminés. Les groupes 6 et 7 ont une expertise en harcèlement et violence au travail. Finalement le groupe 8 est le seul à œuvrer dans une

perspective d'organisation syndicale. Ainsi, malgré une certaine homogénéité, les différences sont significatives. J'y reviendrai plus en détail au Chapitre 6.

Le tableau 4.2 présente une description sommaire des intervenantes, tout issues des huit groupes communautaires retenus. Les informations sur le rôle des participantes au sein de leur groupe, sur leur formation en droit et sur le statut d'avocate ont été obtenues au début des entretiens et me permettent d'apprécier le rapport que les intervenantes entretiennent avec le droit.

TABLEAU 4.2 DESCRIPTION DES INTERVENANTS ET INTERVENANTES

Identification	Rôle principal dans l'organisme	Formation en droit	Avocate
<b>Josianne</b>	Stagiaire au service d'information juridique	Oui	Non
<b>Oudjat</b>	Service d'accompagnement individuel	Oui	Non
<b>Nancy</b>	Service d'information juridique	Oui	Non
<b>Mila</b>	Coordination générale	Oui	Non
<b>Mireille</b>	Coordination, service d'information juridique et accompagnement	Non	Non
<b>Joannie</b>	Coordination générale et accompagnement juridique	Non	Non
<b>Alexis</b>	Service d'information juridique	n.d	n.d
<b>Carole</b>	Intervention et organisation politique	Non	Non
<b>Chloé</b>	Intervention, accompagnement juridique et organisation politique	Oui	Non
<b>Luz Mariana</b>	Accompagnement juridique	Oui	Oui
<b>Isabelle</b>	Intervention et accompagnement juridique	Oui	Oui

K	Organisation communautaire	Non	Non
---	----------------------------	-----	-----

Les intervenantes présentent des similitudes et des différences qui méritent d’être soulignées. Le point commun le plus important est que 9 des 12 intervenantes jouent un rôle de soutien juridique, soit en vue d’informer soit en vue d’accompagner. Cela indique qu’elles œuvrent dans un cadre formel de droit. Je note, par ailleurs, que sept d’entre elles ont une formation en droit et que deux sont avocates. Ainsi, la majorité des participantes jouent un rôle de soutien dans les recours individuels. Trois des participantes interviennent soit dans un cadre mixte (formel et informel), soit dans un cadre seulement informel de mobilisation du droit. Ces dernières ont en commun d’adopter des stratégies d’intervention collectives plutôt qu’individuelles. On pourrait dire que leur approche de la mobilisation est plus politique que juridique.

#### 4.3.4 Traitement et analyse des données

Pour chacune des entrevues effectuées, j’ai procédé à une transcription manuelle des enregistrements. Les premières entrevues ont été transcrites au même moment. Les deux entretiens qui ont été menés plus tardivement ont été transcrits tout de suite après les rencontres. Ces transcriptions ont ensuite été traitées au moyen du logiciel Nvivo. La technique d’analyse utilisée est divisée en trois étapes : l’analyse verticale, l’analyse horizontale et l’analyse théorisante.

L’analyse verticale renvoie à mon examen du contenu des entrevues. Je les ai examinées une à la fois, en deux temps<sup>282</sup>. D’abord, je constituais une fiche « biographique ». En m’appuyant sur les renseignements obtenus en entrevue, je colligeais des informations descriptives sur l’intervenante et son groupe d’appartenance : la mission de l’organisme et son mode général de fonctionnement, le rôle de l’intervenante, la date de l’entretien, etc. Ensuite, j’effectuais un premier codage de l’entretien en identifiant presque « ligne par ligne »<sup>283</sup> un code préliminaire *in vivo*.

---

<sup>282</sup> Stéphanie Gaudet & Dominique Robert, *L’aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique*, Les Presses de l’Université d’Ottawa, 2018, aux pp 155-178.

<sup>283</sup> Pierre Paillé, « L’analyse par théorisation ancrée » (1994) 23 Cahiers de recherche sociologique 147, à la p 154.

Après avoir traité de la sorte l'ensemble des entretiens, j'ai effectué une analyse dite horizontale<sup>284</sup>. Durant cette étape, j'avais devant moi l'ensemble des codes *in vivo* initiaux pour chaque entrevue et je cherchais à tisser des liens entre eux. J'étais à la recherche d'expressions et de termes récurrents dans le discours des participantes — par exemple « j'accompagne » ou « j'aide »<sup>285</sup>. Cela m'a permis de créer des catégories correspondant à cette terminologie — par exemple « accompagner » ou « aider ». Après quoi, j'ai ajouté, pour chaque catégorie, un second niveau de catégorisation afin de cerner les particularités et des aspects pertinents eu égard à la question de recherche — par exemple, la catégorie de premier niveau « accompagner » a pour catégorie de deuxième niveau « à la médiation ». Tous les codes *in vivo* furent intégrés à des catégories subséquentement créées.

La troisième étape de l'analyse avait comme visée la théorisation du contenu à partir de mon cadre théorique et de ma question de recherche. Durant cette étape, j'ai sondé l'ensemble des catégories identifiées et j'ai réfléchi à la manière de les mettre en relation. La modélisation issue de cet effort met en évidence trois aspects des résultats : la perception qu'ont les intervenantes du rôle de leurs groupes dans la mobilisation du droit ; la manière de mobiliser le droit et les personnes qui le font ; et la conceptualisation du harcèlement sexuel qui circule dans les groupes. Cette modélisation a servi de base pour revenir à mon cadre théorique et répondre à ma question de recherche sur le(s) rôle(s) des groupes communautaires dans la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. L'ensemble des résultats de modélisation et de théorisation est présenté aux Chapitres 5 et 6.

#### 4.4 Les limites de la recherche

Avant la présentation des résultats et de leur analyse, il importe de mentionner quelques éléments qui peuvent limiter la portée de ma recherche et de mes résultats. Trois enjeux retiennent mon attention en particulier : l'homogénéité des groupes et des intervenantes participantes, la structure de l'appel à participation et les contraintes ayant réduit les possibilités d'obtenir des rétroactions sur le terrain.

Comme mentionné en décrivant les groupes et les intervenantes, la participation à ma recherche est marquée par une certaine homogénéité. Celle-ci n'a pas eu que des inconvénients, je pense entre autres à l'atteinte de plusieurs seuils de saturation dans les résultats. Là où l'homogénéité est plus problématique,

---

<sup>284</sup> Gaudet & Robert, *supra* note 282 aux pp 179-198.

<sup>285</sup> Paillé, *supra* note 283 à la p 157.

c'est lorsqu'elle se reflète dans les stratégies de mobilisation et les formes de soutien offert aux travailleuses. Au-delà de ce qui sera précisé à cet égard dans les chapitres qui viennent, je mentionne ici que cette situation semble découler en partie de la construction de mon appel à participation. En utilisant un langage juridique et précis durant le recrutement, en effet, j'ai capté plus facilement l'attention des groupes qui se reconnaissent dans ce langage — au détriment de ceux qui ne s'y reconnaissent pas. L'absence la plus notable est sans doute celle des groupes de femmes sollicités lors du recrutement. À posteriori, pour contourner cette limite inattendue, mon appel aurait pu compter sur des formulations descriptives et des exemples d'actions. Il est vraisemblable que les groupes qui ne se reconnaissent pas dans le langage juridique se seraient sentis interpellés plus aisément.

Toujours suivant cette ligne de pensée, je note que l'utilisation d'une terminologie juridique est susceptible d'expliquer également que les groupes d'accompagnement et de soutien individuels se soient sentis plus concernés que ceux qui adoptent une perspective collective détachée, en tout ou en partie, de l'exercice des recours prévus par la loi. Une lecture qui semblent confirmer les réponses obtenues plus tard auprès des deux groupes retenus ayant une approche plus collective que les autres de la mobilisation du droit.

Outre les limites issues des formulations employées au recrutement et des caractéristiques des groupes participants, le contexte de production de la recherche s'est avéré méthodologiquement contraignant. En effet, comme je le soulignais dans la section 4.1, la COVID-19 a eu différents effets sur ma recherche, dont l'isolement rédactionnel. Cette situation a éternisé certaines étapes, alors même que le terrain de recherche traversait à mon insu une période de changements. J'avais en effet prévu de tenir des séances de rétroaction auprès des intervenantes, de manière à recueillir leur point de vue sur la transcription des entrevues, les résultats et les analyses. Or, certaines participantes ont quitté leur emploi avant cette phrase de rétroaction ou étaient sur le point de le quitter. Considérant mon approche épistémologique et ma méthodologie, la validation par rétroaction aurait été particulièrement appropriée.

Malgré ces difficultés, les résultats restent pertinents pour contribuer à l'avancement des connaissances sur le rôle des intermédiaires de la mobilisation du droit. En outre, les embûches sont des sources importantes d'apprentissages qui nous invitent à pousser davantage la quête de réponses.

## CHAPITRE 5

### RÉSULTATS DES ENTRETIENS

Quel rôle les groupes communautaires jouent-ils dans la mobilisation du droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel ? Comme formulé à la fin du Chapitre 3, c'est la question de recherche à laquelle je souhaite répondre. Pour y arriver, j'ai employé la méthodologie qualitative exposée au Chapitre 4, qui repose sur la tenue d'entretiens. Dans le présent chapitre, je me propose de décrire les résultats de ces entretiens. Ils se divisent en trois principales thématiques : la conceptualisation du harcèlement sexuel au sein des groupes (5.1), les rôles que s'attribuent les groupes dans la mobilisation du droit (5.2) et, finalement, les formes d'intervention qu'ils promeuvent en vue de la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel (5.3). Cette description mettra la table en vue de la discussion présentée au Chapitre 6.

#### 5.1 La conception du harcèlement sexuel chez les groupes

Lors de mes entretiens, je demandais aux intervenantes 1) comment le harcèlement sexuel était défini dans leur organisme et 2) quels types de harcèlement sexuel avaient vécus les personnes qui venaient chercher du soutien. Ces deux questions avaient pour objectif de faire ressortir des éléments de conceptualisation et de les mettre en rapport avec le concept sociologique et juridique du harcèlement sexuel.

Les intervenantes ont interprété la question sur la définition du harcèlement sexuel de deux manières : soit comme une question juridique, soit comme une question sociale. Ainsi, on me répondait que le harcèlement sexuel était « une conduite vexatoire, répétée, etc. » comme le définit l'article 81.18 de la *LNT*. Alternativement, on me disait que le harcèlement sexuel était ce que la Cour Suprême avait déterminé, c'est-à-dire du harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe. Sinon, les tenantes d'une perspective plus sociale accentuaient des gestes ou des paroles à connotation sexuelle comme les attouchements, les invitations non sollicitées, les agressions ou les commentaires à caractère sexuel. Un petit nombre d'intervenantes ont exprimé que le sexisme pouvait se présenter comme du harcèlement sexuel, mais la plupart accentuaient la sexualisation des personnes ciblées. Une seule équipe d'intervenantes a soutenu que le harcèlement sexuel ne pouvait pas être défini par la loi ou la théorie, sa définition s'ancrant dans les expériences partagées par les personnes prenant part à leurs activités.

La compréhension de ce que pouvait être le harcèlement sexuel chez le groupe s'est clarifiée davantage lorsque je demandais aux intervenantes quels types de harcèlement sexuel étaient le plus souvent rapportés. Pour la plupart, on me disait qu'on avait pas mal tout vu. Certaines intervenantes avaient l'impression que le harcèlement sexuel était surtout quelque chose de verbal. D'autres étaient davantage confrontées à du harcèlement sexuel physique. Dans les deux cas, on se figure surtout des situations impliquant une femme visée par une forme de sexualisation. Une intervenante soulignait en outre que le harcèlement sexuel pouvait prendre une forme quotidienne plus générale, soit une ambiance de sexualisation banalisée affectant l'ensemble du milieu de travail et non une seule femme.

[...] films pornographiques diffusés dans les espaces communs ou c'était des enjeux liés à la, comment dire, à l'intimité des toilettes des femmes, on va dire. C'était effectivement aussi des calendriers explicites accrochés un peu partout, des dessins de pénis. Euh, voilà donc on l'a dans notre quotidien. Puis le harcèlement sexuel explicite, envoi de photos de pénis par cellulaire, on a eu des accompagnements de femmes qui se sont fait solliciter des services sexuels en échange de pouvoir utiliser leur espace de travail, on a eu aussi des cas enfin cas graves, de tentative de viol et de simulation d'un viol collectif sur une travailleuse, je veux dire...on a eu toute. (Mila)

D'après ces résultats, la définition et la compréhension du harcèlement sexuel qui circulent au sein des groupes sont assez proches. Beaucoup d'intervenantes ont souligné que le harcèlement sexuel s'inscrivait dans une dynamique de pouvoir où les cibles sont généralement en proie à diverses formes de vulnérabilité — par exemple, relatives à un statut d'immigrante, à une origine ethnique ou à la subordination hiérarchique. Elles m'ont aussi souligné que la persistance du harcèlement sexuel était largement une affaire de société. C'est-à-dire que malgré un certain nombre d'améliorations, les rapports sociaux n'ont pas encore assez changé pour venir complètement à bout du harcèlement sexuel. C'est pourquoi du travail reste encore à faire.

## 5.2 Perception des intervenantes du rôle des groupes dans la mobilisation du droit

Les intervenantes que j'ai rencontrées en entretien ont partagé avec moi des éléments issus de leur quotidien auprès des travailleuses et travailleurs qu'elles soutiennent. Les réflexions qu'elles ont exprimées m'ont permis d'identifier les rôles que les groupes se sont attribués dans la mobilisation du droit. Dans ce qui suit, je présente ces rôles en distinguant cinq grandes catégories : le groupe comme défenseur d'intérêts collectifs, agent d'éducation populaire, espace sécuritaire, ressource juridique et « chien de garde ». À noter que si les rôles sont présentés séparément, en réalité ils s'entrecroisent et se nourrissent mutuellement.

### 5.2.1 Le groupe à la défense d'intérêts collectifs

Lorsque les groupes ont abordé leur rôle en tant qu'acteur communautaire, c'est leur implication dans la sphère politique et communautaire qui est ressortie le plus. Cela passe entre autres par le fait d'adresser des revendications à l'État pour atteindre les objectifs d'accessibilité des droits.

[...] nous on continue de faire des lobbys politiques [...] on continue à faire de la pression à tous les niveaux, fédéral, provincial, tous les partis non ? [...] il y a plein de femmes qui ne peuvent pas nous joindre encore, on ne les connaît pas qui sont victimes de ça [de harcèlement sexuel au travail] et alors, on continue à faire la pression sur toutes ces institutions pour qu'elles adoptent des positions publiques [qui permettent aux victimes de porter plainte sans mettre en danger leur sécurité]. (Carole)

Comme l'a exprimé une autre intervenante, le rôle des groupes dépasse le soutien individuel des travailleuses. En effet, ils ont aussi le rôle d'assurer que le droit protège le plus grand nombre.

Mais le but ultime, ce n'est pas de passer 35 h à faire du dossier. C'est de faire du politique pour que la loi change et que des milliers de travailleurs et travailleuses soient mieux protégés. Donc, oui notre service d'aide et d'accompagnement est important, mais on ne veut pas que ça devienne la majeure et c'est vraiment un choix qu'on a fait. (Mireille)

La majorité des intervenantes interviewées se reconnaissent dans ce rôle qui traverse à la fois la sphère politique et juridique. Elles s'y reconnaissent notamment parce que les groupes ont tous comme mission de soutenir des travailleuses vulnérables, soit parce que ces dernières ont des faibles revenus, soit parce qu'elles font partie de groupes sociaux historiquement opprimés.

Parce que oui, c'est beau faire de la sensibilisation, mais quand on est capable aussi de faire des actions et de porter la voix de ces salariées, on espère toujours qu'il y ait des changements aussi qui soient faits. Donc, on a différents comités de travail aussi pour assurer la représentation de ces personnes-là. (Joannie)

Les groupes possédant des ressources que les personnes n'ont pas individuellement, une certaine responsabilité sociale de défendre les droits des travailleurs et travailleuses s'installe chez les groupes.

### 5.2.2 Le groupe comme agent d'éducation populaire

Les groupes se sont exprimés moins clairement sur leur rôle en tant qu'agent d'éducation populaire. En effet, bien que tous les groupes entreprennent ce type d'action, l'idée qu'il s'agit d'un rôle qui leur est propre est moins présente. Pour expliquer que les intervenantes sont moins directes et affirmatives sur le

thème de l'éducation populaire, je suis tombée sur deux principales pistes : le financement des organismes communautaires et l'idée qu'ils ne doivent pas être les seuls responsables de cette tâche.

Mais dans un monde idéal, ça ne passe pas juste par nous cette information-là [sensibilisation et les pratiques d'intervention en matière de harcèlement]. Je pense que la CNESST, c'est surtout eux qui ont le rôle de sensibiliser... et les employeurs aussi, mettons. (Nancy)

L'idée ici est que les organismes qui ont des ressources importantes, comme la CNESST, et qui ont aussi comme mission de faire de la sensibilisation doivent mettre plus de l'avant ce rôle pour que les groupes, qui eux ont moins de moyens, puissent agir là où la CNESST, par exemple, ne peut pas agir. Malgré cela, les groupes sont quand même attachés à l'éducation populaire et à ses principes :

[...] ce qui est super intéressant, c'est le phénomène de multiplier les personnes qui vont éduquer. Nous, on forme des formateurs, les formateurs forment leur clientèle, la clientèle en parle à leur famille, et là ça devient de plus en plus compris et démystifié, pis acceptable de parler de harcèlement. (Luz Mariana)

Les groupes font beaucoup de travail d'éducation, mais partagent l'idée qu'il ne s'agit pas d'un rôle qui leur revient à eux seuls et qu'il y a une part de responsabilité collective que le groupe ne peut assumer seul.

### 5.2.3 Le groupe comme un espace sécuritaire

Il s'agit probablement du rôle qui faisait le plus consensus parmi les intervenantes. Le rôle d'espace sécuritaire se rattache à la légitimité et à l'identité des groupes. Il renvoie à l'écoute et au soutien. En parlant de ce rôle, les intervenantes mettent l'accent sur ce qui distingue les groupes des institutions publiques comme la CNESST, mais aussi sur l'importance capitale de pouvoir trouver, au sein des groupes, des personnes alliées. Cette importance se manifeste notamment au moment d'entendre les dénonciations de harcèlement sexuel.

Humblement, je crois que... le plus gros service que moi je peux voir, que je peux offrir, parce que je ne suis pas juge, même si je crois à 150 % ma cliente ou mon client, je crois que le fait d'avoir quelqu'un qui répond au téléphone [...] et qui dit « oui c'est ridicule ce que tu as vécu, oui l'offre sur la table est ridicule, mais vous avez le choix de décider que vous ne voulez pas poursuivre ». (Luz Mariana)

Ouais, c'est l'endroit où elles vont trouver premièrement l'espace sécuritaire [...]. Elles comprennent qu'il y a tout l'organisme qui va les accompagner si à un moment donné, elles décident de porter plainte, alors ça les encourage aussi [à défendre leurs droits]. (Carole)

Y'a des choses que nous autres on va aller plus loin qu'un agent [de la CNESST] irait [...] je pense que c'est un peu la même chose pour tous les groupes communautaires qui sont en lien avec une loi, c'est qu'on est peut-être plus empathique, plus présent, plus à l'écoute, une autre approche, une autre façon, moins de jugement, je ne sais pas. Mais je crois que oui, que ça fait une différence. (Mireille)

Ce rôle d'espace sécuritaire s'articule au rôle de soutien à l'autonomisation des cibles de harcèlement sexuel dans le processus de mobilisation de leurs droits. Cet angle marque ici encore une différence entre les groupes que j'ai approchés et les institutions publiques, cette fois en tant qu'intermédiaires de la mobilisation du droit.

Évidemment, l'accompagnement lorsqu'il est fait par [le groupe] ce n'est pas un accompagnement qui vise à substituer la travailleuse. C'est-à-dire on ne parle pas au nom de la travailleuse. On est là principalement pour la supporter moralement, donc on est là en guise de support moral évidemment, si jamais il y a un trop-plein d'émotions. (Oudjat)

Ce rôle était particulièrement cher aux intervenantes rencontrées. Il véhicule l'idée selon laquelle le groupe doit être un espace souple, non restreint par la mission exclusive de mise en œuvre d'une loi spécifique ainsi qu'un espace de confiance pour les travailleuses ciblées par le harcèlement sexuel — ou aux prises avec d'autres enjeux liés au travail.

#### 5.2.4 Le groupe comme source d'informations juridiques

La diffusion de l'information est considérée comme centrale dans tous les groupes. Cela implique de faire connaître les droits, tels qu'ils sont inscrits dans les lois, et les processus de recours qui leur sont associés. Plusieurs intervenantes ont parlé de ce rôle en termes de vulgarisation et de démythification du droit. Il vise à outiller les travailleuses pour leur permettre d'exercer leurs droits autant dans le cadre d'un recours qu'en cours d'emploi. On pourrait facilement confondre le rôle de source d'informations juridiques avec celui d'agent d'éducation populaire. En effet, les deux rôles peuvent être intimement liés. Cependant, les intervenantes semblaient distinguer les deux en fonction de l'aspect proprement juridique des informations partagées. Par exemple, lorsqu'il s'agit d'offrir une formation pour comprendre le harcèlement sexuel et défaire des préjugés sexistes, on est davantage dans l'éducation populaire. Alors

que dans le cas d'une soirée d'informations portant sur les recours en situation de harcèlement au travail, on est plutôt dans l'information juridique.

#### 5.2.5 Le groupe comme « chien de garde »

Le dernier rôle touche à la surveillance des institutions publiques et de l'application des lois. Ce rôle se remplit lorsque les intervenantes agissent pour assurer le respect des droits et des procédures dans un dossier particulier. Ce rôle exige aussi de documenter les enjeux touchant l'application de la loi, tels qu'ils se présentent aux intervenantes sur le terrain.

[...] quand on est des organismes terrain, on est à même de constater les faiblesses du système ou les failles dans la loi. Parce que le législateur, lui, il bâtit ses articles sans voir l'application terrain. [...] [L] e [groupe], c'est le chien de garde de l'application de la loi. Dans un premier temps pour essayer de la bonifier, de la modifier ou de l'améliorer, et après ça de voir comment sur le terrain qu'elle est ancrée et c'est quoi ses limites. (Mireille)

Ce type de surveillance se caractérise aussi par les actions que peuvent poser les intervenantes lorsque les cibles sont devant les différentes instances. Par exemple, en assurant que les nouvelles politiques mises en place soient effectivement appliquées, ou dénoncées si elles produisent un déni de justice. Des intervenantes m'ont donné l'exemple de l'entente survenue entre la CNESST et la CDPDJ en 2019 et de la tâche qu'elles s'étaient donnée de la faire connaître aux travailleuses, en particulier au sujet de la possibilité de porter plainte devant la CDPDJ.

Ces cinq rôles servent de soutien à la mobilisation du droit des cibles, mais ils sont aussi, en quelque sorte, une mobilisation du droit par les groupes eux-mêmes. Je me pencherai maintenant sur des exemples concrets d'actions de mobilisation du droit par les groupes ou à l'aide des groupes.

### 5.3 Actions de mobilisation du droit

La mobilisation du droit réfère à l'ensemble des actions qui engagent la mise en œuvre d'une norme juridique précise ou qui, plus abstraitement, encourage l'exercice d'un droit. Dans la présente recherche, c'est le droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel qui m'intéresse et ce droit peut être mobilisé de différentes manières. Avec les informations obtenues lors des entretiens, j'ai pu faire ressortir cinq catégories d'actions de mobilisation du droit : les actions et mobilisations politiques, les actions juridiques, les actions collectivisées, les actions communautaires et les actions individuelles.

### 5.3.1 Actions individualisées

Les actions individualisées réfèrent à un ensemble d'interventions auprès des cibles de harcèlement dans le cadre d'un processus d'accompagnement personnalisé. La majorité des intervenantes avec lesquelles j'ai discuté étaient responsables du « service d'accompagnement individuel », c'est entre autres ce qui explique qu'il s'agit du type d'action le plus élaboré lors des entretiens, qui se traduit dans la rédaction ici par une section fort imposante. Ce que j'entends dans cette section comme « action individualisée », se sont tous ces actes posés par l'intervenante s'adressant à une travailleuse dans le cadre de son expérience particulière, ainsi que les actes favorisant la mobilisation du droit par l'usage de recours individuel.

L'action individualisée débute entre l'intervenante et une travailleuse lorsque cette dernière contacte le groupe. Dès lors que la travailleuse demande du soutien au groupe, l'intervenante devient l'oreille attentive d'une dénonciation. La dénonciation ne se produit pas nécessairement dans l'immédiat, puisqu'il arrive que les travailleuses qui vivent du harcèlement souhaitent obtenir du soutien autour d'un autre enjeu, comme une démission ou un congédiement. Dans ces cas, le harcèlement se dévoile au fil de l'intervention. Durant cette phase d'écoute active, les intervenantes aident souvent les cibles à mettre des mots sur leur vécu.

Ben y vont dire « Ah je ne suis pas sûre, j'ai vécu des situations » [...] les gens vont nous appeler parce qu'ils ont de la difficulté à identifier ce qu'ils ont vécu. Et là ils vont nous expliquer la série d'évènements, et là tu vas leur dire « oui, oui on est dans du harcèlement » [...] je pense que les qualifier [les gestes] c'est très important pour les gens, parce que souvent tu n'arrives pas à mettre des mots sur une situation [...]. (Isabelle)

Ainsi dans les situations où les cibles de harcèlement sexuel hésitent à qualifier dans ces termes les évènements qu'elles ont vécus<sup>286</sup>, l'intervention les aide à percevoir le cadre juridique qui leur permettrait de solutionner leur problème. Cela dit, la mobilisation du droit ne va pas de soi, même pour les travailleuses qui reconnaissent dès le départ le harcèlement sexuel qu'elles ont vécu. En effet, il arrive souvent que la culpabilité empêche les travailleuses de cheminer dans leur mobilisation.

C'est ici que l'intervenante agit à nouveau, aidant la travailleuse à se déculpabiliser et à rediriger la responsabilité vers l'auteur du harcèlement ou vers l'employeur.

---

<sup>286</sup> À noter que plusieurs intervenantes ont souligné que, dans bien des cas, les cibles qualifiaient elles-mêmes les faits de harcèlement sexuel. Je reviendrai sur cet aspect dans le chapitre 6.

Les gens... ce ne sont pas des victimes qui sont parfaites là, [...] et c'est de leur dire que tu n'as pas besoin d'être parfaite, on s'attarde au comportement [...]. C'est de déculpabiliser la personne aussi qui se dit « ah ben on faisait des blagues, je ne lui ai pas trop dit » ben t'as pas besoin d'arriver avec une pancarte [...]. (Isabelle)

Après avoir aidé la travailleuse à nommer son expérience et à diriger la responsabilité de ce qu'elle subit vers les personnes qui en sont véritablement responsables, l'intervenante discute avec la travailleuse des possibilités qui s'offrent à elle pour mobiliser ses droits. C'est après avoir traversé ces étapes que l'intervenante, avec la travailleuse, aide à identifier les besoins d'accompagnement. Selon ce que la travailleuse souhaite faire, l'intervenante déploie les ressources disponibles en fonction de la mission et des méthodes d'intervention du groupe. Pour la plupart des groupes, cela signifie soutenir un processus de plainte à la CNESST, à la CDPDJ ou même dans certains cas, en milieu de travail.

Pour parvenir aux objectifs établis avec la travailleuse, plusieurs types d'accompagnement sont offerts : soutien à la rédaction d'une plainte (à l'interne chez l'employeur, à la CNESST, à la CDPDJ) ; préparation et accompagnement dans le processus de médiation ; accompagnement au tribunal. Dans la majorité des groupes, l'enjeu est d'offrir le maximum en fonction des ressources. Cela peut notamment impliquer de diriger les travailleuses vers d'autres organismes complémentaires — par exemple en vue d'une prise en charge plus complète. Une pratique dont il a été question en entrevue exprime assez bien l'idée de prise en charge complète.

[...] [À] la première rencontre au téléphone ou autre que je m'apercevais qu'il y avait plusieurs éléments, on faisait des rencontres à trois ou quatre. C'est-à-dire qu'il y avait [mon groupe] pour la question normes [du travail], y'avait [un autre organisme] pour la question *Charte* ou Commission des droits de la personne et de la jeunesse, y'avait [un autre organisme] si la personne était en chômage ou était en congé maladie et voulais avoir droit au chômage et/ou autre, et y'avait parfois [un autre organisme] [...] si la plainte aussi se rendait à la CSST. Donc au lieu que la personne se promène dans quatre organismes, elle avait une rencontre ou elle rencontrait les quatre organismes, puis elle nous racontait à tous, pis là chacun partait avec sa partie. (Mireille)

L'idée derrière cette pratique est de faire le maximum pour que les cibles aient accès aux ressources leur permettant de compenser l'ensemble des effets négatifs que le harcèlement sexuel leur a causés. Les intervenantes dirigent donc régulièrement les cibles de harcèlement sexuel vers des ressources complémentaires — par exemple à l'assurance-emploi, au CLSC, à l'aide aux personnes et aux familles, etc.

Lorsque les intervenantes aident les travailleuses dans leur cheminement, celles-ci restent évidemment toujours maîtres de leur trajectoire. Cependant, ce que les entrevues ont permis de constater, c'est que l'accompagnement qu'offrent les intervenantes s'inscrit dans les limites du mandat et des ressources de leur groupe, ou de la conjoncture qui entoure leurs interventions. Les intervenantes faisant partie des groupes dont la mission et la spécialisation sont liées à la *LNT* offrent leur soutien principalement pour les démarches auprès de la CNESST. Ces intervenantes ne s'interrogent pas sur le caractère approprié de ce recours ou expriment une certaine ambivalence à l'égard du recours. Par exemple, une intervenante a exprimé que d'accompagner une travailleuse dans le cadre d'un recours en vertu de la *Charte québécoise* la sortirait trop de son champ d'expertise en plus d'occasionner un surplus de travail pour qu'elle effectue le suivi auprès de la CDPDJ. Elle préfère dans ce cas diriger la travailleuse vers une autre ressource, si elle y voit la nécessité. Une autre intervenante a tenu des propos plus ambigus en laissant entendre que le recours à la CDPDJ est surtout envisagé si le harcèlement s'articule à une forme de discrimination autre que le sexe.

Bon, d'emblée lorsque c'est une situation de harcèlement, on n'est pas dans la discrimination, on est plus ce qui se rapproche de la définition de ce qui se rapproche de la *LNT*, c'est sûr qu'on va aller vers la CNESST. D'ailleurs [...] la Commission des droits de la personne et de la jeunesse elle-même recommande les personnes dans cette situation [à la CNESST] pour des situations survenues au travail. Quand on rentre dans la discrimination reliée à la *Charte* en fonction de la race, de la langue, c'est une évidence, on va prendre l'aiguillage vers la *Charte*, la CDPDJ et [...] y peut arriver qu'on recommande à la personne « regarde, va aux deux instances ». (Alexis)

Une autre intervenante n'avait quant à elle aucune connaissance qu'il existait un recours en vertu de la *Charte québécoise* contre le harcèlement sexuel au travail. D'autres encore disaient préférer largement le recours sous la *Charte québécoise*, mais sont souvent devant un fait accompli de plainte déjà déposée à la CNESST. Ainsi, lorsque les intervenantes mettent en œuvre les ressources du groupe pour appuyer la mobilisation des travailleuses, elles le font selon où le groupe se situe relativement à l'expertise qu'il a développée.

Ici, il semble pertinent de spécifier que la double qualification juridique du harcèlement sexuel au travail, soit en tant que discrimination et comme problème de relations de travail, semble venir limiter les actions en faveur de la première qualification. En effet, il semble que la connaissance de l'application de la *LNT* soit plus répandue que celle pour l'application de la *Charte québécoise*. Une intervenante a souligné que ce double statut provoque une forme d'invisibilité de l'aspect discriminatoire du harcèlement sexuel. Cette

situation lui était apparue flagrante alors qu'elle dénonçait publiquement une situation de harcèlement sexuel au travail. Elle avait alors remarqué que les journalistes n'avaient retenu comme aspect discriminatoire que la question raciale et pas l'articulation entre le sexe et l'appartenance raciale dans le harcèlement sexuel.

[...] Tout ce que je sais c'est que, bon dans l'opinion publique ce qui est difficile... c'est qu'au fond la notion de harcèlement discriminatoire est très rarement appliquée, ou reconnue... c'est comme si en fait, on ne faisait pas le lien avec les femmes. Donc, ce que je vous dirais, c'est que récemment quand on a fait des sorties publiques à travers des journalistes, on s'est rendu compte de ça, parce que par exemple quand c'était un enjeu croisé de harcèlement discriminatoire, il n'y a que le volet racial qui ressortait dans les propos des journalistes, qui était retenu dans les faits. [...] C'est comme si la question de la violence faite aux femmes, c'était comme, comme si c'était des questions de « valeurs personnelles » de société et que ce n'était pas des enjeux de droit et ça c'est difficile pour un organisme comme le nôtre. (Mila)

Cette distance entre le harcèlement sexuel au travail et la question du droit à l'égalité perçue chez les « gens ordinaires » semble avoir aussi atteint les groupes. Comme j'ai pu le constater un peu plus haut, peu d'entre eux favorisent ou soutiennent les travailleuses dans le cadre d'un recours visant le droit à l'égalité.

Dans le processus de soutien mis en place dans le cadre des actions individualisées, certains groupes se sont limités à soutenir le processus de plainte. D'autres offrent cependant un accompagnement un peu plus étendu. En effet, quelques groupes se sont spécialisés dans la préparation à la médiation et à l'accompagnement en médiation. Il semble que l'une des justifications pour cette spécialité soit directement liée à l'absence de soutien de la part de la CNESST à cette étape du processus de plainte. Cela, même si des besoins sur ce plan lui ont souvent été exprimés. Les stratégies de préparation à la médiation sont variables : aide pour comprendre la documentation remise, aide pour identifier les demandes, aide pour constituer son narratif, simulations, etc. Ces stratégies ont en commun de chercher à rééquilibrer le rapport de force en médiation entre les cibles et les employeurs. Cela dit, l'accompagnement en vue de la médiation va plus loin.

[..]ce que j'ai vu c'est qu'en étant là « Bah non ça, je n'accepte pas. Je n'accepte pas cette offre », ça a aussi un impact sur la décision que la travailleuse va donner suite à l'offre qui lui est faite. Elle n'est pas juste comme « bah je n'ai pas le choix que d'accepter » [...]. (Oudjat)

La préparation en amont et la présence des intervenantes lors de la médiation permettent non seulement aux cibles d'être mieux préparées, mais aussi, comme l'a souligné Oudjat, d'être plus affirmatives dans

leurs demandes. Cet effet bénéfique se perçoit aussi dans le rythme du déroulement de la médiation, les intervenantes s'efforçant de le rendre plus respectueux des besoins des cibles.

On peut intervenir au besoin en demandant à prendre une pause ou en demandant à voir si tout va, mais c'est vraiment un accompagnement de support moral principalement qui se fait dans ce cas de figure. [...] [Ça donne de] l'assurance, de l'empowerment, donc de l'agentivité, et un soulagement aussi, tout d'un coup d'être rassurée. Que « OK je n'ai pas d'avocat, mais j'ai gratuitement une personne qui s'y connaît quand même, qui pourrait être une oreille » par rapport à ce qui se dit [...]. C'est quelque chose qui à chaque fois, le ressenti que j'ai vu qu'elle avait quand elle savait que « Bah tu peux me consulter, si à un moment donné, tu le veux » c'était vraiment comme « mon Dieu merci ». (Oudjat)

L'accompagnement à la médiation marque souvent la fin d'un dossier dans le processus individuel de plainte, mais pas la fin de l'intervention des groupes. Les multiples expériences d'accompagnement deviennent une source d'information pour les groupes, qu'ils utiliseront pour entreprendre d'autres actions de mobilisation.

### 5.3.2 Actions et mobilisations politiques

Ce type d'action réfère aux actions publiques qu'entreprennent des groupes ou leurs membres dans l'espace public. Ces actions publiques vont, par exemple, prendre la forme de la participation à une campagne de revendication pour réclamer que le processus de dénonciation soit plus sécuritaire pour les cibles de harcèlement sexuel. Autre exemple, elles peuvent aussi s'agir de prises de parole médiatiques pour dénoncer les conditions de travail qui favorisent le harcèlement sexuel et l'oppression en milieu de travail. Dernier exemple, elles peuvent renvoyer à la présence du groupe dans des manifestations dénonçant le harcèlement sexuel au travail. Ce genre de manifestation engage souvent à la fois le groupe et ses usagers et usagères.

[...] on a lancé la campagne à la mi-mars et ce qu'on avait fait c'était, on avait des assiettes en carton et des crayons et on avait des pinces à linge et on avait tiré des fils et puis en fait tous les gens [...] on voulait partager leurs témoignages s'ils avaient vécu quelque chose sur leur milieu de travail ou un type d'oppression [...] c'était un peu, c'était dur, c'était dur à lire... Mais ça confirmait un peu le besoin de respect sur les milieux de travail [...]. (K)

D'autres actions, comme l'interpellation des autorités publiques dans des lettres ouvertes ou lors de rencontres avec des personnes élues (ou autres personnes responsables du fonctionnement des institutions publiques), engagent les groupes eux-mêmes. Il s'agit pour eux de saisir ces opportunités pour

dénoncer des situations qu'ils considèrent comme des problèmes d'application ou d'effectivité du droit. Ce sont aussi des espaces utilisés pour réclamer des réformes ou pour participer à ces dernières.

Anciennement, on avait pour pratique, pis je trouvais que c'était une belle pratique, de rencontrer le contentieux juridique [de la CNESST] 1 à 2 fois par année. Pis là on faisait état au contentieux juridique, de tout ce qu'on souhaitait qui soit rapporté à la Commission des normes pour l'améliorer. Parce que la Commission des normes, nous on en est dépendant dans le sens dont la loi dépend d'eux autres, mais eux autres, ils peuvent arriver et cogner à la porte du gouvernement pis dire « Nous on constate qu'on devrait changer ou revoir tel ou tel élément ». (Mireille)

[...] là on a en fait, entre guillemets, « accepter » temporairement de jouer le jeu, de promouvoir l'entente administrative entre la Commission [des droits de la personne] et la CNESST dans la mesure où on attend de voir jusqu'à quel point la Commission va prendre conscience ou pas du manque de volonté encore patent de la CNESST de réellement, ou du tribunal administratif, de réellement vouloir prendre en considération et en charge les enjeux liés aux droits fondamentaux. (Mila)

Cependant, ces mobilisations peuvent entraîner une certaine ambivalence au sein des groupes. En effet, la relation avec les institutions est changeante et peut devenir conflictuelle lorsque les revendications sont contraires aux intentions législatives en vigueur. Il n'en demeure pas moins que la plupart des groupes priorisent le fait de saisir les opportunités politiques qui se présentent.

### 5.3.3 Actions juridiques

Certains groupes mettent en œuvre des actions qui impliquent plus directement les tribunaux. Ces actions peuvent être de l'ordre de la participation aux audiences de cibles dont les recours sont entendus conjointement, ou encore par le partage avec des organisations alliées d'études et de décisions dans le cadre de procédures judiciaires. Ces actions visent généralement à faire des gains devant les tribunaux en vue d'établir des précédents et faire avancer la jurisprudence. Bien qu'elles puissent représenter un effort de longue haleine parfois frustrant, elles sont perçues comme importantes. Parmi les autres formes que peuvent prendre les actions juridiques, notons le fait de commenter et de vulgariser des décisions importantes des tribunaux pour les diffuser au grand public — par exemple, dans les journaux à grand tirage.

#### 5.3.4 Actions communautaires

Cette catégorie d'actions couvre la diversité des engagements des groupes auprès d'acteurs non étatiques. Cela inclut le travail d'éducation populaire qu'entreprennent les groupes à l'extérieur de leur organisme. En effet, une majorité d'intervenantes a parlé du lien étroit que leur groupe entretient avec d'autres acteurs des milieux communautaires et syndicaux. Les groupes offrent, par exemple, des ateliers de formation et des séances de sensibilisation sur le harcèlement psychologique et sexuel dans le cadre des activités d'autres organismes. Ces ateliers touchent la définition des concepts clés, les moyens pour reconnaître le harcèlement sexuel, comment intervenir et comment amorcer une démarche de plainte pour le dénoncer. Les usagères des organismes alliés et leurs intervenantes sont le public cible de ce type d'intervention. Certaines activités de sensibilisation sont à plus grande échelle, notamment sur les réseaux sociaux ou lors de grands événements — comme des salons de l'emploi ou des festivals.

Par-delà l'éducation populaire, les intervenantes ont souvent évoqué des collaborations entre leur groupe et d'autres organismes dans le cadre de comités, de tables de concertation et de mobilisations politiques ponctuelles. Dans ces espaces, elles peuvent aborder les enjeux liés à la mobilisation du droit chez les travailleuses, réfléchir aux manières d'améliorer le cadre juridique ou chercher le moyen de transposer un enjeu juridique en revendication politique. Les espaces de collaboration et de mise en commun étant peu nombreux, ils sont particulièrement importants pour certains groupes.

Ben en fait, nous, dans notre organisme, c'est sûr que, comme on est deux, on a besoin de s'allier de regroupements et de vraiment faire une réflexion collective. (Joannie)

La pandémie là, ça fait comme 1 an, pis même avant la pandémie, on était déjà avec notre regroupement national un peu en colère du fait qu'on n'a presque pu de rencontres là. [...] Alors notre travail d'analyse terrain, qu'on faisait ensemble à partir des expériences des gens qu'on représente et qui nous interpellent, et que ça nous permet de prendre conscience des lacunes, ben on ne l'a pas fait, ça fait un bout de temps. (Mireille)

Les espaces de collaboration sont fluctuants et leur existence peut dépendre du contexte politique et social. Bien que l'ensemble des intervenantes aient mentionné le grand besoin de collaboration et de partage entre les groupes, cela semble parfois difficile à accomplir.

Finalement, certains groupes ont mentionné avoir mis en place des ressources à l'intention des organismes communautaires qui agissent à titre d'employeur — notamment pour faciliter la rédaction des politiques antiharcèlement rendues obligatoires par la réforme de la *LNT* en 2018.

### 5.3.5 Actions collectivisées

Ce que je nomme ici « actions collectivisées » ce sont des activités encourageant la collectivisation des expériences et des actions. Dans ce contexte, le groupe sert d'espace au sein duquel les cibles peuvent échanger sur le harcèlement vécu au travail et sur leurs démarches auprès de la CNESST ou de la CDPDJ. Il s'agit de mettre des mots sur les vécus et de s'organiser collectivement.

[...] depuis s'est constitué le comité formel des femmes où est-ce qu'on touche beaucoup d'autres aspects [...], mais principalement sur [...] le fait de vivre de la violence au travail et le fait de ne pas pouvoir [déposer] de plainte en sécurité. (Carole)

Je pense que ça peut être important, un lieu comme les cafés-rencontres, ou vous pouvez venir parler de votre vécu étape par étape, comprendre ce que sont les droits, tout ça, qu'on prenne le temps. Je pense qu'on a besoin de voir un peu plus de ça, que le monde se réunit et échange collectivement. (Luz Mariana)

Il s'agit aussi pour certains groupes de privilégier la sensibilisation et la démystification des démarches juridiques par des rencontres d'information en groupe plutôt qu'individuelles. Ce mode de fonctionnement est pratique, car il permet des économies de temps pour les intervenantes. Par ailleurs, sa dimension collective semble offrir un espace inédit pour échanger et encourager la mobilisation.

Je trouve que ça donne lieu à beaucoup de... comme juste de la validation entre personnes qui ont vécu les mêmes choses, ça semble donner un peu la force de vouloir aller de l'avant. Il y a toujours une personne qui, on dirait, qu'il peut avoir le témoignage que « Ben moi, je suis allé jusqu'au bout déjà. » ou « T'sé je connais quelqu'un qui » ça donne une espèce d'encouragement de poursuivre à faire valoir ses droits. [...] Nous on a beau valider en tant qu'intervenante, c'est une chose, mais d'avoir une validation de quelqu'un qui vit ou qui a vécu la même chose ça vient donner un petit peu plus de force des fois. (Nancy)

En d'autres termes, le groupe n'est pas seulement un acteur qui transmet de l'information, mais aussi un espace où les cibles peuvent s'encourager entre elles à exercer leurs droits.

Après avoir exposé l'ensemble de ces actions, j'aimerais souligner que celles-ci ne s'exercent pas de manière linéaire, ni entièrement distincte. Il existe un va-et-vient entre les différents types d'actions. Par exemple, une travailleuse qui vit individuellement son expérience de harcèlement sexuel au travail pourrait être amenée à participer plus tard à une action collective dénonçant l'existence de ce dernier dans les milieux de travail.

### 5.3.6 Obstacles à la mobilisation du droit

Évidemment, les rôles et actions des groupes mis en évidence dans mes résultats présentent des limites. Les intervenantes en ont abordé plusieurs, parfois à titre de témoins, parfois parce que ces limites avaient affecté leurs interventions. Les limites peuvent se ranger en deux catégories : celles qui découlent de l'exercice du droit en contexte de harcèlement sexuel et celles qui découlent d'enjeux structurels.

En effet, les intervenantes ont identifié beaucoup d'obstacles affectant les cibles et leur volonté de mobilisation. Parmi les exemples fournis par les intervenantes, je note le fait que les risques d'aller de l'avant avec une plainte paraissent supérieurs aux avantages, la banalisation de l'aspect discriminatoire du harcèlement sexuel dans certaines institutions, le manque de soutien psychologique au cours des démarches, la lourdeur et la lenteur des démarches, le manque de moyens financiers des cibles, leurs insécurités et leurs sentiments de culpabilité. Pour surmonter ces obstacles à l'exercice des droits des cibles, les groupes cherchent des moyens de les compenser ou des moyens d'action politique.

Cela dit, les groupes rencontrent eux-mêmes des limites à la mobilisation du droit. Celle qui se trouve au cœur de la guerre est relative au financement. Les ressources financières et humaines obligent à faire des choix sur les priorités d'intervention :

Où y peut y avoir des tensions entre volets [individuel et collectif], c'est vraiment, je pense, quand je parle du peu de ressources... [...] si y'a des tensions je pense que c'est plus de comme... quand vient à choisir où ce qu'on met nos énergies et comment décider qu'est-ce qui en a pas... tout a un mérite, tout mérite l'attention, comment on décide où se concentrer, c'est peut-être à ce niveau-là... (Nancy)

Les critères d'octroi des subventions publiques et privées peuvent aussi avoir un impact sur la capacité des groupes à assumer leurs rôles, notamment lorsque les subventionnaires réservent les fonds pour certains types d'action plutôt que d'autres. Plusieurs intervenantes ont mentionné que le financement « à la mission » donnait plus de souplesse d'action que le financement « par projet ». Pour plusieurs groupes, le financement « par projet » touche par exemple les activités d'éducation populaire et de mobilisation politique. De plus, certains groupes ont plus de difficulté que d'autres à obtenir du financement. Pour surmonter cet obstacle, ils comptent notamment sur l'implication des bénévoles et des militantes pour favoriser l'action collective. Dans ces circonstances, la disponibilité et l'énergie militante deviennent les clés de la mobilisation du droit. Les limites touchant au financement et aux « ressources humaines » affectent toutes deux la capacité des groupes à remplir leurs rôles dans la mobilisation du droit.

Dans le cadre de ce chapitre, j'ai présenté les résultats issus des entretiens avec les intervenantes des groupes. J'ai entre autres pu préciser la définition du harcèlement sexuel que les groupes reconnaissent sociologiquement, mais aussi celle que les groupes mettent en application sur le plan juridique dans le cadre de leurs actions. J'ai aussi pu faire état de l'ensemble des actions que posent les groupes dans la mobilisation du droit, que ce soit en appui au cheminement individuel d'une travailleuse ou dans le cadre d'actions collectives. Il importe à présent de discuter de ces résultats au regard de mon questionnement de recherche.

## CHAPITRE 6

### DISCUSSION

Avant de débiter l'analyse de mes résultats de recherche, j'aimerais rappeler la question de recherche qui la structure. Il s'agissait d'identifier le rôle joué par les groupes communautaires dans la mobilisation du droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel au travail. Avec les résultats obtenus, il semble d'abord évident que ce rôle est pluriel plutôt que singulier. En effet, les résultats présentés dans le chapitre précédent témoignent de la diversité des interventions des groupes communautaires relativement au droit et à sa mise en œuvre. J'ai pu identifier au moins trois rôles majeurs à partir du cadre d'analyse de la mobilisation et de la conscience du droit. Les groupes assument en premier lieu un rôle de catalyseur de la transformation des trajectoires de mobilisation du droit par les cibles de harcèlement sexuel au travail (6.1). Ils assument en second lieu un rôle de (re)production d'une conscience du droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel (6.2). Ils assument finalement un rôle de protecteur des droits et de leur mise en œuvre (6.3). Après avoir discuté de ces trois rôles, je terminerai le chapitre en présentant les liens entre les rôles de même que mes conclusions de recherche finales (6.4). Voyons maintenant en détail les trois rôles.

#### 6.1 Les groupes comme catalyseurs de la transformation des trajectoires de mobilisation du droit

Pour aborder le rôle de catalyseur, je reviens au cadre d'analyse associant les travaux d'Albiston à ceux de Felner, Abel et Sarat, tel que présenté au Chapitre 3. Suivant cette logique, je rappelle que la mobilisation du droit est avant tout « un système d'action » au sein duquel interagissent des actrices<sup>287</sup>. Ce système d'action s'inscrit dans un environnement permettant d'emprunter des trajectoires variées. Ces trajectoires peuvent être prévues par les normes juridiques — par exemple l'exercice d'un recours — ou renvoyer à des stratégies alternatives, non prévues par les normes. Albiston illustre la diversité des trajectoires en termes de « *dispute tree* » et de « *legal forest* ».

Cela dit, la perspective d'Albiston, comme celle de Felner, Abel et Sarat, est marquée par un certain formalisme. C'est ce que tend à indiquer l'usage du concept de « litige » pour approcher la mobilisation du droit liée à des expériences d'injustice vécues et transformées. La mobilisation du droit est pourtant

---

<sup>287</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit » (2016) 1:16 *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 16 aux pp 18 -19.

bien plus que l'évolution d'un litige. Il faut plutôt y voir « une compilation d'actions réalisées par une pluralité d'acteurs »<sup>288</sup>. Il me semble donc plus intéressant de me détourner du concept de « litige » pour employer celui d'« expérience ». Dans le même ordre d'idées, pour favoriser l'ouverture à la multiplicité des cheminements possibles quant à la mobilisation du droit en tant que système d'action, il semble plus opportun de parler de trajectoire de mobilisation du droit et de « transformation des trajectoires de mobilisation » plutôt que de « transformation des litiges ».

Cela ne signifie pas que je mets de côté la grille d'analyse de la théorie de l'émergence et de la transformation des litiges<sup>289</sup>. Au contraire, cette grille d'analyse reste pertinente. Les concepts de nommer, blâmer et réclamer seront utilisés pour discuter des formes d'influence des groupes communautaires dans la mobilisation du droit. Dans la suite de la présente section, j'aborderai l'influence des groupes sur deux facteurs de transformation : nommer l'expérience de harcèlement sexuel (6.1.1) et réclamer justice (6.1.2).

#### 6.1.1 Informer pour nommer l'expérience

Les groupes sont grandement impliqués dans nombre d'activités visant à démocratiser la connaissance des normes légales et des recours. Ils créent du matériel d'information destiné au grand public et proposent des formations à d'autres acteurs qui sollicitent leurs expertises pour rejoindre le plus de travailleuses possible. Ils produisent et distribuent des documents d'informations pour l'usage des travailleuses à risque de vivre des expériences d'injustice au travail. Les intervenantes ayant participé à la recherche m'ont dit que ces moments de formation et d'éducation populaire avaient souvent pour effet d'augmenter momentanément la quantité de travailleuses sollicitant des services pour cause de harcèlement sexuel au travail. S'il n'est pas possible d'affirmer avec certitude la corrélation entre les activités d'éducation populaire et le nombre de demandes d'informations et de soutien, le lien paraît vraisemblable, indiquant que la connaissance d'une norme légale entraîne une certaine prise de conscience chez les travailleuses vis-à-vis de leur vécu. L'une des intervenantes a illustré ceci en évoquant la prise de conscience collective qui avait suivi la médiatisation de cas de harcèlement sexuel dans les dernières années et comment cette médiatisation avait finalement « délié les langues »<sup>290</sup>. Ces espaces de

---

<sup>288</sup> *Ibid*, à la p 22.

<sup>289</sup> Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 252.

<sup>290</sup> Dans mon entretien avec Mila, cette dernière me disait qu'autour de la réforme de 2018 et du mouvement #MeToo, son organisme avait reçu beaucoup plus d'appels. Elle remarquait que la situation avait « délié les langues ». Certaines femmes s'informaient sur les démarches qu'elles pouvaient entreprendre. Malheureusement, dans plusieurs situations, les délais pour déposer une plainte étaient dépassés.

formation et d'information semblent donc présenter un potentiel de libération de la parole des cibles de harcèlement sexuel au travail. En répandant la connaissance du droit, les groupes aideraient les cibles à se lancer sur une trajectoire de mobilisation pouvant les mener à prendre contact avec un groupe. Une fois ce contact établi, la trajectoire de mobilisation de la cible est susceptible d'être à nouveau influencée, cette fois dans le cadre des interventions.

En effet, la travailleuse qui entre directement en contact avec le groupe débute déjà une trajectoire de mobilisation du droit. Cependant, les droits en cause ne sont pas nécessairement clairs pour la cible. Fondamentalement, celle-ci dénonce à l'intervenante une expérience qui la dérange et cherche des solutions à l'injustice qu'elle perçoit. C'est dans le cadre de cette interaction que l'intervenante peut aider la cible dans sa trajectoire de mobilisation. La démarche qui en découle peut être longue. Elle nécessite de suivre le rythme de la travailleuse dans son effort pour nommer son expérience et déterminer les solutions qui lui apparaissent appropriées. Pour ce faire, on organise des cafés de discussions et de réflexions collectives sur les injustices à titre de stratégie pour favoriser la prise de conscience collective de l'expérience vécue, de son nom et de sa définition. D'autres stratégies, plus individuelles, cherchent à diriger la prise de conscience en concentrant le partage d'information sur la norme juridique susceptible de correspondre à l'expérience décrite par la cible.

Ces situations laissent voir à quel point les groupes peuvent jouer un rôle important dans la transformation d'une trajectoire de mobilisation du droit. Ces derniers peuvent aiguiller et offrir une interprétation de l'expérience vécue, ouvrant la porte à des trajectoires qui étaient peut-être invisibles jusque-là.

Alors quand les femmes arrivent pour la première fois, il faut y aller lentement non ? Parce que pour moi, pour nous, [...] c'est plutôt avoir une analyse d'ensemble de la situation, n'est-ce pas, et ça, ça prend du temps. Analyser, nous éduquer, comme nous former, que non, que tu as le droit, et après ça, de vraiment croire que tu as le droit pour telle ou telle raison. [...] Alors c'est ça, c'est pour ça que les femmes, qu'aujourd'hui [...] elles sont vraiment à l'aise de parler publiquement, à l'aise de participer aux conférences, à des manifs, c'est parce qu'elles ont mené tout ce processus, elles ont pris de l'empowerment, oui ? [...] Alors c'est ça, et pour ça, ça prend un *process*, ce n'est pas comme immédiatement. [Carole]

Les groupes — à travers les interventions, l'écoute, l'éducation populaire et l'espace de dénonciation qu'ils offrent — favorisent la prise de conscience des injustices commises, l'identification des droits enfreints et la volonté de demander réparation.

Il est intéressant de noter que, parmi les participantes, les intervenantes des groupes favorisant l'accompagnement soutenu étaient souvent particulièrement investies dans ce rôle de conscientisation. Les intervenantes des groupes priorisant des services d'information juridique m'ont semblé avoir un impact plus en surface sur cette prise de conscience. En effet, ces intervenantes ont confié se sentir limitées dans la possibilité d'aider à qualifier les expériences. Pour elles, aider à nommer le harcèlement sexuel revient à encourager l'attribution d'un sens juridique à l'expérience. Elles craignent donc de franchir la limite entre information juridique et avis juridique — ce dernier étant un acte réservé aux avocates<sup>291</sup>. Cet acte d'autorestriction de la part des intervenantes suscite des questions quant à l'accaparement du sens sociologique et féministe du harcèlement sexuel par sa définition juridique. Il donne l'impression d'une association légaliste entre l'expérience et le harcèlement sexuel au travail qui restreint certains groupes dans le rôle de prise de conscience des injustices vécues.

Pour plusieurs groupes, cela représente un défi. Dans certains cas, cependant, la raison d'être historique du groupe aide à surmonter l'obstacle. Plus l'identité militante historique d'un groupe donné est assumée, moins les intervenantes se sentent restreintes par l'aura légaliste de la notion de harcèlement sexuel. C'est par exemple le cas de groupes avec des assises féministes fortes et toujours visibles, de groupes axés sur l'action collective ou de groupes avec un attachement fort à la lutte contre la discrimination et les violences au travail. C'est ainsi que les intervenantes de ces groupes ne ressentaient pas la crainte d'aller « au-delà » de leur rôle de conscientisation. Je note cependant que le statut de l'intervenante peut aussi jouer sur cette aisance à qualifier les expériences de harcèlement sexuel sans crainte de tomber dans l'avis juridique. Les plus affirmatives étaient celles qui comptaient à la fois sur la légitimité historique de leur groupe et sur une légitimité juridique, à titre d'avocates. Cela dit, les intervenantes dans cette situation n'en sont pas moins prudentes. En entrevue, elles ont insisté sur l'idée suivant laquelle qualifier une expérience de harcèlement sexuel n'implique pas automatiquement de lui donner un sens juridique.

### 6.1.2 Déculpabiliser et réclamer justice

En plus de soutenir la prise de conscience de l'expérience et d'aider la cible à l'appeler « harcèlement sexuel », les groupes jouent aussi un rôle dans le processus de déresponsabilisation des cibles et, indirectement, de responsabilisation des auteurs du harcèlement et des employeurs. Les intervenantes soutiennent parfois des cibles qui se sentent coupables ou responsables des événements. D'après elles,

---

<sup>291</sup> *Loi sur le barreau*, RLRQ c B-1 art 128.

les cibles qui sont dans cet état d'esprit sont moins enclines à entreprendre des actions pour réclamer justice, même lorsqu'elles identifient leur expérience comme du harcèlement sexuel. D'où la volonté de mener un effort de déculpabilisation et de redirection de la responsabilité. Cela peut impliquer par exemple de remettre en question les préjugés internalisés par les cibles à propos des habillements ou comportements inadéquats, ou de nuancer les conséquences d'avoir tel ou tel type de relation avec le harceleur. La responsabilité de l'injustice ainsi redirigée, les cibles peuvent continuer à cheminer sur leur trajectoire de mobilisation sans être arrêtées par l'insécurité et la culpabilité.

En plus d'intervenir sur la responsabilisation, les groupes exercent une influence sur la détermination des objectifs de la cible dans la mise en œuvre de ses droits. Cela se produit souvent lors d'une discussion entre une intervenante et une cible, au moment où l'intervenante explique son champ d'action. En effet, les trajectoires potentielles dépendent du champ d'action du groupe auquel la cible s'adresse. En d'autres termes, bien que la trajectoire de mobilisation appartienne d'abord à la cible, le groupe qui lui offre du soutien ouvre et ferme des portes en fonction des caractéristiques de son mode d'intervention.

Pour illustrer la situation, rappelons d'abord que tous les groupes approchés, sauf un, soutiennent le droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel au moyen de recours juridiques, particulièrement auprès de la CNESST. Parmi ces groupes, certains n'offrent de soutien que dans le cadre de ces recours. Ainsi, une cible ne désirant pas déposer une plainte auprès de la CNESST (ou de la CDPDJ) ne pourrait pas recourir aux services de ces groupes. Il lui faudrait se tourner vers des groupes offrant des stratégies de mobilisation alternatives. Seulement deux des groupes interrogés offrent des pratiques alternatives à l'exercice de recours juridiques. Ils ont en commun d'inviter les cibles à compter sur la collectivisation et le partage des expériences pour briser l'isolement et réclamer ce qui leur revient de droit. C'est alors que peuvent s'ouvrir des trajectoires de mobilisation passant par l'action politique et l'organisation de type syndicale en milieu de travail.

Que ce soit pour soutenir une trajectoire fondée sur les recours juridiques disponibles ou sur l'action collective, les groupes influencent donc la détermination des objectifs de la cible quant à la mise en œuvre de ses droits. Le soutien qu'ils offrent étant conditionnel à l'adéquation entre les objectifs de la cible et leur propre champ d'action, les groupes favorisent certaines trajectoires au détriment d'autres. Bien que les cibles restent maîtres de leur trajectoire, la perspective de pouvoir obtenir ou non du soutien pèse vraisemblablement dans la balance au moment de choisir à qui s'adresser.

En intervenant dans le processus de mobilisation du droit, les groupes agissent comme un catalyseur de la transformation des trajectoires empruntées par les cibles. Ils interviennent à différents moments charnières de la trajectoire des cibles, aidant à nommer le harcèlement sexuel, à déculpabiliser les cibles ou à les rassurer. Les groupes les aident également à établir, à clarifier et à mettre en œuvre les objectifs des cibles pour obtenir justice. Tout cela laisse entendre que certaines trajectoires de mobilisation seraient difficilement accessibles sans les services offerts par les groupes. En même temps, les groupes ayant des champs d'action spécifiques, l'éclairage que chacun peut apporter se rattache plus à certaines trajectoires et moins à d'autres. Ceux dont l'action se concentre sur les recours juridiques, par exemple, tendent à illuminer la trajectoire des recours et à obscurcir les alternatives.

## 6.2 Les groupes comme porteurs d'une conscience du droit

Si tous les groupes offrent de l'accompagnement, un type en particulier est prédominant : soutenir l'exercice d'un recours prévu par la loi. Il me semble pertinent de rappeler la structure de mon échantillon et ses limites inhérentes. J'ai abordé l'enjeu d'un point de vue méthodologique dans le Chapitre 4<sup>292</sup>. Je me propose de souligner, ici, son impact sur les résultats et l'analyse. Le fait que la plus grande part des groupes approchés concentrent leurs activités sur des recours spécifiques, et sur les réparations susceptibles d'en découler, oriente les résultats. Ces groupes ont en commun de se reconnaître dans la notion de « droit » et sont à l'aise avec la terminologie juridique, les lois et les recours. Est-ce que d'autres types de groupes, par exemple des groupes qui ne se reconnaîtraient pas dans le vocabulaire du droit, sont susceptibles de proposer du soutien pour d'autres trajectoires de mobilisation ?

Mes résultats ne me permettent pas de répondre avec certitude à cette question. Cela dit, les deux groupes participants dont la mission et les objectifs sont définis en termes militants envisagent l'exercice des droits par l'action politique et l'action directe. Dans mon échantillon, ils sont les seuls groupes proposant des trajectoires de mobilisation à visée collective, soit faire cesser le harcèlement sexuel pour tous. La mobilisation relève alors de l'espace public<sup>293</sup> ou des milieux de travail<sup>294</sup>, plutôt que des

---

<sup>292</sup> Voir la section 4.4 du Chapitre 4.

<sup>293</sup> Ce type de mobilisation peut par exemple prendre la forme de manifestations, de conférences de presse, de la participation à des conférences pour dénoncer des injustices, de campagnes de dénonciation publique et d'interpellations politiques.

<sup>294</sup> Ce type de mobilisation renvoie à des interventions en milieu de travail où, par exemple, l'on tente de sensibiliser les collègues sur les enjeux de discrimination et d'oppression qui se perpétuent dans les relations de travail.

trajectoires individuelles. Sans pouvoir l'affirmer avec certitude, il semble bien que la mission d'un groupe, ses ressources et ses orientations politiques influencent les trajectoires de mobilisation qu'il peut proposer aux cibles. Cette hypothèse paraît renforcée quand on tient compte de l'écart entre les données statistiques montrant que les cibles tendent à rejeter les recours formels<sup>295</sup>, d'une part, et le fait que la majorité des groupes approchés concentrent leurs efforts sur ces recours, d'autre part.

Les éléments de contexte que je viens de poser vont faciliter l'analyse qui suit. En effet, lorsque les groupes favorisent l'usage de l'un des deux cadres juridiques disponibles, soit la CNESST et la CDPDJ, leurs actions sont cohérentes avec la signification que ces cadres attribuent au harcèlement sexuel au travail. J'ai abordé dans le Chapitre 2 les différences juridiques entre les deux recours, mais ces différences sont en réalité plus profondes. Comme je le soutiendrai ici, le recours en matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel et le recours contre le harcèlement fondé sur sexe constituent des trajectoires impliquant des consciences du droit bien différentes : la *worker's rights consciousness* et la *antidiscrimination rights consciousness*.

#### 6.2.1 *Worker's rights consciousness*, un modèle prédominant parmi les groupes

Dans le contexte de ma recherche, la trajectoire de mobilisation formelle du droit se décline en deux branches : le droit du travail et les droits de la personne. Ces régimes juridiques supposent deux modèles de qualification du harcèlement sexuel, se rapportant soit aux relations de travail soit aux droits fondamentaux — spécialement le droit de ne pas faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe en cours d'emploi<sup>296</sup>. Lejeune et Oriane y voient des schémas d'interprétation qu'ils nomment respectivement la *worker's rights consciousness* et la *antidiscrimination rights consciousness*<sup>297</sup>. La première renvoie aux règles et aux normes établies dans le cadre des rapports de travail résultant des interactions entre l'État, les travailleurs et les employeurs. La seconde renvoie à l'ensemble de normes et de lois qui s'articulent aux droits de la personne, spécifiquement l'interdiction de discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles. Ainsi, lorsqu'on se demande quel rôle jouent les groupes dans la mobilisation du droit, on se demande du même coup quelle conscience est en cause. Chacune offre une interprétation différente

---

<sup>295</sup> Voir la section 3.1.

<sup>296</sup> Voir notamment Cox & Brodeur, *supra* note 166.

<sup>297</sup> Aude Lejeune & Jean-François Oriane, « The construction of workers' rights consciousness through legal intermediations: The case of employment discrimination in Belgium » (2014) 14:4 International Journal of Discrimination and the Law 221.

de l'expérience vécue et influence les choix de trajectoire de mobilisation<sup>298</sup>. En préparant ma recherche, je m'attendais à ce que les groupes définissent de la même manière le harcèlement sexuel au travail. J'envisageais que l'analyse de cette définition commune allait me permettre de cerner une conscience commune, une perspective permettant d'appréhender le rôle des groupes dans la mobilisation du droit. Or, les résultats sont plus nuancés. Comme je l'indiquais à la section 5.1, les groupes ont une compréhension commune de ce qu'est le harcèlement sexuel en milieu de travail — qu'il s'agisse des gestes en cause ou des facteurs sociaux expliquant son existence. Ils comprennent que le problème est genré. Tous les éléments semblent présents pour que l'interprétation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel soit celle d'un droit qui sollicite une identité genrée dans une perspective antidiscriminatoire. Néanmoins, c'est plutôt l'inverse qui se produit.

En effet, la majorité des groupes dirige les cibles dans une trajectoire qui favorise le recours de la *LNT* contre le harcèlement psychologique à caractère sexuel, soit un recours neutre sur le plan du genre — même en tenant compte des changements apportés en 2018. Cette posture est parfois involontaire. C'est ce que me laissent à penser certaines des discussions que j'ai pu avoir avec des intervenantes. La faveur accordée à cette trajectoire ne repose pas sur un choix de conscience du droit, mais plutôt sur une accumulation de circonstances que les groupes ne contrôlent pas. Un certain nombre de facteurs exogènes aux groupes favorisent cette disposition : les rapports institutionnels entre la CDPDJ et la CNESST, leurs ressources respectives, les délais de traitement des plaintes dans les deux institutions, et le besoin des cibles de « passer à autre chose ».

Je te dirais là... quand je faisais beaucoup de lecture je me disais « ah la CDPDJ c'est la solution, on devrait tous envoyer nos plaintes là-bas ». De un — ils vont seulement ouvrir un dossier, si comme t'as pas d'autres recours, sinon ils vont laisser la CNESST avoir le lead en harcèlement en milieu de travail. Pour les dossiers que j'ai eus, je peux te dire que souvent les employeurs refusent de participer [à la médiation de la CDPDJ], alors ça passe directement à l'enquête. Et l'enquête, c'est comme tellement long. Et, donc, non je peux te dire que y'a très peu de dossiers qui sont dans les faits, en milieu de travail, traités par la CDPDJQ parce que quand y'a la CNESST, ils disent « ben on va attendre qu'il y ait une entente pour ne pas travailler en double ». (Isabelle)

Bien que la CNESST ait parfois fait l'objet de critiques importantes lors des entrevues, les groupes sont souvent contraints d'adopter la trajectoire qui utilise les ressources de cet organisme. D'une main, les groupes dénoncent les difficultés de prise en charge des situations de discrimination à la CNESST ;

---

<sup>298</sup> Voir notamment Marshall, *supra* note 224.

l'absence d'enquête avant la médiation (ce qui place les cibles dans un rapport déséquilibré avec l'employeur) ; et le traitement indifférencié du harcèlement psychologique à caractère sexuel et du harcèlement psychologique. De l'autre main, la dynamique entre les institutions, la procédure et les ressources les amènent à privilégier la LNT et la CNESST, et par conséquent la *worker's rights consciousness*.

Cependant, il ne serait pas exact de dire que les groupes ne disposent pas d'une certaine autonomie en matière de conscience du droit. En effet, les groupes dont la mission touche particulièrement au soutien, à la vulgarisation et à l'éducation populaire quant aux droits au travail s'inscrivent prioritairement dans la *worker's rights consciousness*. Il en est ainsi parce qu'ils ont fait de la LNT leur spécialité, à titre de base d'intervention. Pour ces groupes, s'appuyer sur le régime de la *Charte québécoise* est un apprentissage supplémentaire nécessitant des ressources supplémentaires. Avant la réforme de 2018, ces groupes transmettaient systématiquement les cibles de harcèlement sexuel à des organismes spécialisés en harcèlement sexuel. Les groupes reconnaissaient alors que le harcèlement sexuel avait un statut différent du harcèlement psychologique. Après la réforme de 2018, ces mêmes groupes semblent avoir accepté la prise en charge des cas de harcèlement sexuel au travail. Certains réfèrent parfois à d'autres organismes, mais non plus par manque d'expertise. Cette décision est plutôt liée à l'impression que les ressources offertes au sein de leur groupe ne sont pas adéquates. Ce qui est intéressant ici, c'est que cette particularité semble s'appliquer qu'à la discrimination fondée sur le sexe, puisque les mêmes groupes qui ne recourent pas à la *Charte québécoise* pour une situation de harcèlement sexuel le feront si un autre motif discriminatoire est impliqué, par exemple la race.

La *worker's rights consciousness* semble donc modifier la perception que les groupes ont du harcèlement sexuel, qui tend vers une logique de conflit au travail. On perçoit ainsi un conflit de relations de travail plutôt qu'un enjeu de discrimination fondée sur le sexe. Cependant, la particularité du harcèlement sexuel amène les groupes à adopter des stratégies d'intervention ajustées, lesquelles tiennent compte du caractère sexuel et/ou sexiste du harcèlement sans pour autant remettre en question la stratégie juridique à mettre en œuvre. Les groupes adopteront pourtant une stratégie juridique différente si un motif de discrimination, autre que le sexe, est en cause. En effet, ils adoptent alors une *antidiscrimination rights consciousness* et dirigent les cibles vers la CDPDJ plutôt que vers la CNESST.

## 6.2.2 La *worker's rights consciousness* et la (re)conceptualisation du harcèlement sexuel

Les considérations soulevées dans la sous-section précédente semblent confirmer certaines craintes relativement à l'effacement progressif de l'association entre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe. L'émergence de cette dissociation a d'ailleurs été soulignée par l'une des intervenantes lors d'une discussion sur les impacts de la réforme de 2018 sur son groupe<sup>299</sup>. Elle a exprimé que les journalistes tendaient à percevoir facilement l'aspect discriminatoire du harcèlement racial et difficilement celui du harcèlement sexuel, voire pas du tout. Il en découle une perception partielle du caractère discriminatoire du harcèlement, dissociant le harcèlement sexuel de la discrimination et rendant imperceptible l'impact croisé d'une discriminatoire fondée sur le sexe et la race.

Ainsi, lorsque la *worker's rights consciousness* est favorisée, elle entraîne une certaine (re)définition du harcèlement sexuel. La *worker's rights consciousness* étant liée à l'identité de travailleuse plutôt qu'à l'identité genrée, les événements qui sont perçus comme constituant du harcèlement sexuel ne sont finalement que des comportements sexuellement inappropriés — non de la discrimination fondée sur le sexe. L'abus associé à ces comportements est reconnu dans le cadre des relations de travail, mais pas dans le cadre des rapports sociaux de sexe. Le caractère sexuellement inapproprié suffit pour rendre le comportement répréhensible.

Cette situation produit un double enjeu. D'abord, il y a une distance qui s'installe entre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe. Il en découle l'invisibilisation progressive des conséquences néfastes du harcèlement sexuel sur l'avancement économique des travailleuses ; l'invisibilisation des questions d'égalité liées aux rapports sociaux de sexe. Ensuite, il y a dissociation à l'intérieur du concept de harcèlement sexuel entre ce qui est sexuel et ce qui est sexiste. S'il est sociologiquement pertinent de nommer et d'analyser les deux formes de harcèlement comme des phénomènes distincts, l'analyse juridique doit pouvoir relier les deux aspects pour avoir un portrait plus juste. Les comportements sexistes et la sexualisation font partie d'un même continuum. Les deux se nourrissent l'un et l'autre<sup>300</sup>. Observer ces deux aspects séparément, plutôt que dans leur continuité, c'est courir le risque de banaliser les comportements sexistes ordinaires et de sous-estimer l'étendue de la responsabilité des auteurs du

---

<sup>299</sup> Voir la citation de Mila dans la section 5.3.5 à la page 102.

<sup>300</sup> Voir notamment Liz Kelly, « The Continuum of Sexual Violence » dans Jalna Hanmer & Mary Maynard, dir, *Women, Violence and Social Control*, Explorations in Sociology, London, Palgrave Macmillan UK, 1987 46.

harcèlement et des employeurs, puisque seuls les actes les plus visibles sont alors perçus<sup>301</sup>. Les comportements à connotation sexuelle, une fois sortis du contexte du sexisme, deviennent « de simples déviances » plutôt que le résultat d'une oppression et des rapports de pouvoir genrés au sein du milieu de travail<sup>302</sup>.

Cette reconfiguration de la signification juridique du harcèlement sexuel exerce une influence sur la mobilisation du droit, ce qui s'exprime notamment dans la manière qu'ont les groupes de soutenir cette mobilisation. En effet, quand un recours prévu par la loi est en jeu, les groupes favorisent des trajectoires qui poussent les cibles vers une *worker's rights consciousness*. Cela ne signifie pas que les cibles se mettent à comprendre leur expérience dans les termes de ces trajectoires. Comme me l'ont souligné deux intervenantes, certaines cibles refusent de voir leur expérience de harcèlement sexuel être renommée dans le cadre du recours qu'elles entreprennent. Cela est particulièrement vrai dans le cas des recours relatifs à la LNT, qui qualifie le harcèlement sexuel de harcèlement psychologique à caractère sexuel. Deux intervenantes ont confié que certaines cibles y voyaient une forme d'invisibilisation de leur expérience de harcèlement sexuel, les rendant réticentes à exercer leurs recours. Formulé autrement, dans ces situations, les cibles se butent à une structure juridique et institutionnelle qui ne leur permet pas d'exprimer leur expérience dans les termes avec lesquels elles s'identifient : soit le harcèlement sexuel et l'identité de genre.

Les groupes peuvent aussi offrir une forme de résistance à la reconfiguration du harcèlement sexuel. Prenons l'exemple d'un groupe participant à mon étude ayant émis des réserves de cet ordre à propos de la « nouvelle définition » du harcèlement sexuel au travail. Après l'adoption des changements législatifs, le groupe a élaboré une stratégie d'intervention visant à aider les cibles intentant un recours à la CNESST pour demander à ce que le caractère discriminatoire soit évoqué, d'une part, et que l'entente entre la CNESST et la CDPDJ soit appliquée, d'autre part<sup>303</sup>. En agissant ainsi, le groupe cherche à résister à la redéfinition du harcèlement sexuel, à « sauver les meubles », en incitant la CNESST à intégrer la *antidiscrimination consciousness*. Cette stratégie d'action est possible notamment parce que les

---

<sup>301</sup> Schultz, *supra* note 18.

<sup>302</sup> Schultz, *supra* note 54.

<sup>303</sup> Comme mentionné au Chapitre 2, depuis la réforme de la LNT de 2018, la CNESST doit informer les plaignantes de la possibilité de déposer un recours à la CDPDJ et informer la CDPDJ de la réception d'une plainte impliquant du harcèlement sexuel au travail. LNT, art. 123.6.

revendications politiques faites lors de la réforme ont permis d'ajouter la mention « prise en considération du caractère discriminatoire de la conduite »<sup>304</sup> dans l'article de la LNT portant sur l'octroi des dommages. Cette modification a ouvert une fenêtre d'opportunité dont le groupe s'est saisi.

En résumé, grâce au rôle qu'ils exercent dans la transformation des trajectoires de mobilisation des cibles et dans la facilitation de la mise en œuvre de ces trajectoires, les groupes acquièrent un autre rôle, qu'on pourrait dire subissant. Celui d'être indirectement à la source d'une conscience du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, qu'elle soit dans une perspective antidiscriminatoire ou liée aux droits du travail. À cause des difficultés mentionnées précédemment, la majorité des groupes œuvrent en suivant une approche qui reconceptualise le harcèlement sexuel au travail comme une forme de harcèlement psychologique neutre sur le plan du genre. Cette approche reste dominante, malgré l'opposition de certains groupes et de certaines cibles. Il ne faut pas croire que les groupes sont les seuls responsables de la (re)conceptualisation du harcèlement sexuel au travail. Au contraire, ils agissent au sein d'un cadre préétabli qui favorise d'emblée cette perspective. Ce cadre est la somme des choix politiques ayant été faits par le législateur et les institutions chargées de l'application des normes, et ce, bien avant la réforme de 2018. Si les groupes souhaitent aller à contrecourant de cette tendance, ils doivent prendre conscience que leurs interventions et leurs actions participent à cette tendance, d'une part, et amorcer une réflexion, d'autre part. Cette réflexion est d'autant plus importante que les groupes jouent un rôle important dans la mise en œuvre des droits.

### 6.3 Les groupes comme facteur d'accessibilité au droit

Dans le chapitre précédent, j'ai présenté les rôles que les groupes s'autoattribuaient lorsqu'il était question de la mobilisation du droit. Parmi ceux-ci, les rôles de chien de garde et de défense collective des droits sont susceptibles de venir compléter le portrait dépeint jusqu'ici. Promouvoir la démocratisation et l'accessibilité du droit tient à cœur aux groupes approchés. Ces rôles sont le miroir de leur identité, de leur mission et de leur pertinence sociale. Si le degré d'implication des groupes à cet égard peut varier, ils revêtent tous ces rôles d'une manière ou d'une autre.

L'implication des groupes en la matière se perçoit dans les divers espaces de dialogue avec les instances gouvernementales, les départements des affaires juridiques de la CNESST et de la CDPDJ, les médias et les

---

<sup>304</sup> LNT art. 123.15

alliés communautaires. Dans ces espaces, les groupes cherchent à défendre les intérêts des travailleuses censées être protégées par les lois dans leur milieu de travail. Sur ce plan, les groupes ne sont pas des intermédiaires entre le droit et ses destinataires, mais des acteurs du droit. C'est-à-dire que leurs actions visent à rendre la mobilisation du droit accessible à toutes les cibles (et cibles potentielles) de harcèlement sexuel au travail. Cela demande d'intervenir dans la sphère politique. Comme le souligne Albiston, l'analyse de la mobilisation du droit implique un regard plus large que l'analyse de l'exercice formel des droits. Cela demande aussi de tenir compte de l'ensemble des facteurs de la mobilisation. Parmi les facteurs, il y a l'accès au droit.

Cette accessibilité peut être à mon avis étudiée sous deux angles, l'accessibilité objective et l'accessibilité subjective. L'accessibilité objective c'est avoir les ressources et une perspective réaliste de pouvoir exercer ses droits, formellement ou informellement. L'accessibilité subjective c'est avoir la certitude personnelle d'être dans son droit et de pouvoir l'exercer. Les sections 6.1 et 6.2 montrent le degré d'implication des groupes quand il s'agit de faire valoir ces formes d'accessibilité. Continuons dans le même sens en s'intéressant cette fois à la manière qu'ils ont de se redéfinir à titre de représentants des travailleuses et de dépositaires de leurs revendications.

Le rôle visant à rendre accessible le droit est perceptible dans différents types d'action. On peut par exemple le percevoir lorsque les groupes interviennent dans l'espace public pour demander que les institutions responsables de l'application des lois mettent en place des processus qui respectent les besoins des cibles de harcèlement sexuel. Le rôle se perçoit aussi lorsque les groupes organisent des activités pour rendre visibles les conséquences du harcèlement sexuel et de l'oppression au travail, d'une part, et pour proposer des solutions, d'autre part. Le rôle se perçoit encore lorsque les groupes soumettent des mémoires en commission parlementaire et participent aux consultations gouvernementales ; portent des revendications pour éliminer les obstacles aux plaintes ; analysent des décisions récentes pour partager les avancées ou les reculs avec leurs membres ; organisent des conférences de presse pour dénoncer le harcèlement sexuel et la discrimination vécus dans certains milieux d'emploi ; etc. Dans tous ces cas de figure, ils contribuent à l'accessibilité objective et à l'accessibilité subjective de la mobilisation du droit. En exposant des revendications et en demandant des changements, les groupes favorisent la mobilisation concrète du droit et aident les cibles du harcèlement sexuel à prendre conscience que la mobilisation est non seulement possible, mais souhaitable.

La promotion de la mise en œuvre du droit rend plus visible l'« arbre de la mobilisation » en ouvrant l'horizon des cibles de harcèlement sexuel au travail sur les possibilités qui s'offrent à elles. Plus encore, cette visibilité participe à l'élargissement de la protection de la loi. Plusieurs intervenantes ont souligné l'importance de l'information et de la connaissance des droits lors des entrevues, souvent parce qu'elles voyaient un lien entre l'absence de mobilisation et l'absence de connaissance des droits chez les cibles. Bien que le lien entre la connaissance du droit et la mobilisation ne soit pas aussi direct<sup>305</sup>, cette association fait ressortir autre chose : la protection que confère la connaissance du droit. Suivant cette perspective, le droit se présente comme un bouclier<sup>306</sup>. À l'image de la formation tortue des troupes romaines, plus il y a de personnes qui tiennent un bouclier en main, moins il y a de chances que les défenses soient percées.

Cependant, si la connaissance du droit promet une certaine protection, cette protection a des limites, y compris en contexte de harcèlement sexuel au travail. Comment cette connaissance peut-elle aider à limiter certains abus en contexte de harcèlement sexuel ? Par exemple en outillant les témoins et les cibles potentielles de manière à leur faire voir les comportements problématiques et leur faire anticiper les conséquences légales. Cependant, cela ne touche pas la racine du harcèlement sexuel au travail. C'est-à-dire que connaître son droit à un milieu exempt de harcèlement sexuel et savoir ce qu'est le harcèlement sexuel ne changent pas les rapports sociaux de genre et les rapports d'autorité au travail. Cela n'empêche pas le harceleur de harceler. Autrement, cette connaissance permet aux cibles de se reconnaître comme tel et d'organiser une riposte, mais offre peu de protection active. On peut donc parler de protection réactive et l'action des groupes s'inscrit souvent dans cette réactivité.

Il est toutefois possible pour ces groupes de dépasser la seule réactivité et de mettre en place des projets qui sensibilisent la communauté en vue de prévenir les situations. Cela peut passer par la collaboration avec d'autres organismes, comme les syndicats ou les institutions publiques, afin d'évaluer les facteurs de risque et identifier les situations propices au harcèlement sexuel. C'est dans des circonstances comme celles-ci qu'un groupe peut redevenir un collectif dépositaire des revendications des cibles de harcèlement sexuel, en vue de mobiliser collectivement et de rendre accessible la protection du droit. Pour reprendre l'allégorie d'Albiston, le groupe s'assure que le houpplier de l'arbre de la mobilisation du droit à un milieu

---

<sup>305</sup> Comme je l'ai souligné à quelques reprises dans le mémoire, le fait de savoir que l'on a vécu une injustice ne signifie pas qu'on va la dénoncer ou qu'on va mobiliser des ressources pour réclamer réparation. Plusieurs facteurs affectent ce cheminement, notamment en contexte de harcèlement sexuel.

<sup>306</sup> L'expression est utilisée par l'une des intervenantes, K, lors d'une entrevue portant sur les positions des intervenantes eu égard aux droits : « le droit comme un bouclier, pas comme une épée ».

exempt de harcèlement sexuel soit bien garni et sain. Cet ensemble de branches, de feuilles et de fruits permet aux cibles d'être protégées, même dans les situations où elles ne mobilisent pas directement le droit elles-mêmes.

Le rôle qui consiste à rendre accessible la mobilisation du droit est à la fois ce qui ouvre sur le soutien à la mobilisation des cibles et ce qui en résulte. C'est-à-dire que c'est parce que les groupes interviennent dans la mobilisation individuelle du droit des cibles de harcèlement sexuel qu'ils acquièrent la légitimité de les représenter politiquement et de formuler des revendications en vue d'une meilleure protection des droits.

#### 6.4 Rôles des groupes dans la mobilisation du droit : les constats

S'il y a une chose que mes résultats de recherche montrent clairement, c'est l'immense implication des groupes dans la mobilisation du droit en matière de harcèlement sexuel au travail. Est-ce que ce travail est particulier à la question du harcèlement sexuel au travail ? Il ne semble pas que ce soit le cas. En fait, les pratiques des groupes sont similaires, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou des autres formes de harcèlement. Néanmoins, les intervenantes ont souvent souligné qu'elles employaient une approche d'intervention différente face au harcèlement, en particulier le harcèlement sexuel, par rapport aux autres injustices pouvant être vécues au travail. Être plus à l'écoute du récit, avoir une posture empathique, et laisser le temps à la travailleuse de partager son récit, sont les types d'approches qui sont particuliers à une intervention en situation de harcèlement. Pour les intervenantes, cette différence est le signe de la pertinence de leurs interventions, dans la mesure où elles apaisent, écoutent et soutiennent les cibles de harcèlement sexuel dans des moments où elles se sentent souvent isolées. Elles ont souvent mentionné que la prise en charge des cibles de harcèlement sexuel était en quelque sorte un service « tout inclus ». C'est-à-dire qu'on se penche sur différentes conséquences du harcèlement sexuel en évoquant des solutions et des références auprès d'autres organismes ou programmes sociaux pour chaque aspect de l'expérience vécue par la cible : chômage, congé de maladie, accueil psychosocial, etc. L'idée exprimée revenait souvent à offrir aux cibles un guichet unique où trouver des réponses. D'après les intervenantes, les organismes gouvernementaux chargés de l'application des lois, comme la CNESST ou la CDPDJ, ne sont pas en mesure d'offrir ce type d'approche d'intervention.

Ainsi, le rôle des groupes dans la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ne semble pas différent, d'un point de vue abstrait, de ce que l'on voit dans la mobilisation d'autres droits. Par contre, les groupes ont un rôle spécial en contexte de harcèlement sexuel lorsqu'ils aident les cibles à

identifier l'injustice, à la nommer et à lui attribuer une cause pour mettre en œuvre des revendications. Contrairement à ce qui se passe pour d'autres droits relatifs au travail, ces aspects sont d'une grande importance pour faire sens de l'expérience de harcèlement sexuel. En effet, c'est durant le processus d'identification que l'on classe l'expérience dans l'une des deux boîtes juridiques disponibles : le droit du travail ou les droits de la personne. Et c'est parce que les groupes ont un grand rôle à jouer dans les trajectoires de mobilisation qu'ils deviennent involontairement les acteurs de la transformation du concept de harcèlement sexuel.

Cet impact de l'action des groupes sur la définition du harcèlement sexuel n'est pas uniquement perceptible dans le rôle de soutien à la mobilisation du droit par les cibles, il l'est aussi dans leur propre exercice de mobilisation du droit. Bien que, sur ce plan, les groupes disposent d'une plus grande latitude pour sortir du carcan des définitions prévues par la loi — ce qui permet d'aborder le harcèlement sexuel dans une perspective féministe large —, un certain enfermement conceptuel subsiste. Cet enfermement est particulièrement visible dans les activités de sensibilisation et dans certaines revendications concernant les protections contre le harcèlement sexuel au travail. Dans ces situations, en effet, ils prennent souvent le harcèlement à caractère sexuel comme unique cadre de référence. Est-ce là le résultat de la réforme de la *LNT* en 2018 ? Mes résultats de recherche ne me permettent pas de répondre clairement à cette question.

Dans une perspective féministe, les rôles des groupes dans le développement de la conscience du droit et la mobilisation du droit impliquent de mettre des bémols importants. En effet, la (re)conceptualisation du harcèlement sexuel au travail qui semble avoir lieu — et à laquelle participent certains groupes par la force des choses — éloigne le concept de ses assises féministes. Cet éloignement crée des œillères qui brouillent l'état actuel des rapports sociaux de sexe et de la discrimination en milieu de travail. Malgré tout, il est également important de souligner que les rôles des groupes dans la mobilisation du droit sont d'une grande importance pour les travailleuses. Ces dernières, qu'elles soient ou non des cibles de harcèlement sexuel au travail, peuvent compter sur les groupes pour défendre leurs droits. Que ce soit directement, en les soutenant dans les démarches qu'elles veulent entreprendre, ou indirectement via l'action politique. Leur présence exerce une influence sur l'environnement dans lequel la mobilisation est possible. Pour reprendre l'image d'Albiston, les groupes sont présents pour soutenir les personnes qui souhaitent grimper l'arbre de la mobilisation et y cueillir des fruits, d'une part, et entretiennent les branches de l'arbre, soignent la canopée et facilitent l'identification de l'arbre au sein de la forêt, d'autre part.

## CONCLUSION

Dans mon introduction, j'évoquais que l'une des raisons qui justifiait une recherche sur la mobilisation du droit était de rendre visibles les différentes trajectoires de mobilisation pouvant être empruntées. L'ambition de la recherche était d'enlever les œillères d'une conception du droit en tant qu'ensemble de normes légales et de recours, pour aborder le droit en tant que fait social pouvant être mobilisé sur des trajectoires formelles et informelles. Dans le cadre de la présentation de mon cadre théorique et conceptuel, j'ai pu soutenir l'importance de cette posture dans le contexte du harcèlement sexuel au travail. J'ai pu montrer à partir de la littérature et des données statistiques disponibles que les cibles de harcèlement sexuel au travail peuvent employer différentes stratégies pour tenter de faire cesser le harcèlement et que, en fin de compte, bien peu d'entre elles faisaient usage des recours formels.

Pour répondre à ces ambitions de recherche, j'ai décidé de me tourner vers un acteur qui pourrait offrir un regard inédit sur la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel : les groupes communautaires. Trois raisons principales ont justifié ce choix. D'abord, comme je l'ai remarqué dans les Chapitres 1 et 2, les groupes communautaires sont des acteurs importants qui revendiquent des milieux de travail exempts de harcèlement sexuel depuis les années 1970. Ensuite, leur présence auprès des travailleuses ayant vécu du harcèlement sexuel au travail permet aux groupes d'intervenir politiquement pour revendiquer des protections. Ils entretiennent avec les cibles un rapport privilégié qui leur octroie une légitimité d'action et de revendication. La dernière raison justifiant le choix de me pencher sur ces groupes est que leurs rôles concrets dans la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel sont peu documentés — malgré leur importance. Il s'agissait donc d'une opportunité de recherche.

De là, mon parcours a été semé d'embûches. Malgré mon désir de documenter la diversité des trajectoires de mobilisation du droit, mon terrain ne m'a pas permis de saisir leur pleine amplitude. Cependant, cette limite s'est avérée instructive. Les groupes qui se sont sentis interpellés par ma recherche s'y sont reconnus parce que leur approche est axée sur l'exercice des recours formels. Est-ce que cela signifie que les groupes qui ne se sont pas sentis interpellés envisagent le droit différemment ? L'usage de la terminologie juridique, le renvoi au domaine du droit du travail, a peut-être rebuté les groupes dont les actions et la mission sont formulées en d'autres termes. Cela soulève des difficultés de recrutement qui devront être envisagées dans de futures recherches sur la mobilisation du droit. Je recommande que ces recherches prennent en

considération le poids de la terminologie relative au droit et à sa mobilisation, qui tend à accentuer la loi et les recours.

Malgré ces obstacles, ma recherche a permis l'acquisition de connaissances intéressantes sur les rôles des groupes communautaires dans la mobilisation du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. En effet, les nombreuses actions posées par les groupes participants ont permis de dégager trois rôles principaux : catalyseur de la transformation des trajectoires de mobilisation du droit ; porteur d'une conscience du droit ; et facteur d'accessibilité au droit et à la mobilisation. À travers ces trois rôles transparait l'immense influence qu'ont les groupes sur la mobilisation du droit. Cette influence est notamment perceptible dans la mise en œuvre de la mobilisation, dans la prise de conscience liée à la mobilisation et pour assurer la protection la plus large et la plus accessible possible.

Devant ces résultats et ces constats, j'invite d'autres chercheuses à entreprendre des recherches sur la mobilisation du droit auprès des groupes communautaires ou de tout intermédiaire non professionnel du droit susceptible d'influencer les trajectoires de mobilisation. Pour ce faire, il m'apparaît que l'une des leçons à tirer de ma recherche est de trouver une stratégie permettant de rejoindre ces acteurs. Cela mettrait peut-être la recherche en meilleure posture pour rendre compte de la diversité des trajectoires de mobilisation du droit. Au surplus, je n'ai pas pu aborder en détail l'expérience de mobilisation du droit vécue par les cibles dans les trajectoires juridiques formelles — l'enjeu étant trop loin de l'objet principal de ma recherche. En effet, à plusieurs reprises lors des entrevues, les intervenantes ont souligné que le parcours des cibles n'était pas le même dans un recours à la CDPDJ et qu'à la CNESST. Cet écart mérite certainement d'être éclairé. Une telle recherche aurait à mon avis tout avantage à être menée auprès de travailleuses ayant sollicité l'une des deux institutions dans le cadre d'une plainte impliquant du harcèlement sexuel au travail. Une analyse comparative de ces expériences pourrait éclairer plusieurs préoccupations sur l'exercice d'un recours impliquant du harcèlement sexuel au travail.

Je prends ici le temps de souligner que certaines réponses aux préoccupations soulevées dans ce mémoire, concernant le traitement des plaintes dans le cadre du recours prévu à la LNT, ont récemment fait l'objet d'un rapport soumis au ministère du Travail<sup>307</sup>. Ce rapport expose beaucoup de difficultés auxquelles doivent faire face les cibles de harcèlement sexuel au travail lorsqu'elles utilisent les ressources du droit

---

<sup>307</sup> Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *supra* note 1.

du travail pour demander réparation. Si une bonne partie du rapport est consacrée au régime d'indemnisation des lésions professionnelles, où les difficultés sont très marquées, la LNT n'est pas en reste. En effet, pour que la CNESST et le TAT prennent enfin acte de la dimension discriminatoire du harcèlement sexuel au travail et de sa spécificité, les autrices recommandent notamment de mettre en place au TAT une division spécialisée en violence à caractère sexuel<sup>308</sup>. Elles recommandent aussi un renforcement des mécanismes nécessaires pour rendre effective l'obligation légale de l'employeur de prévenir le harcèlement sexuel au travail<sup>309</sup>. Bref, les enjeux entourant l'exercice des recours dans ces situations sont nombreux et méritent qu'on leur porte plus d'attention.

En guise de conclusion, je ne peux m'empêcher de souligner l'un des plus importants constats que ma recherche a permis de faire : l'énorme travail effectué par les groupes communautaires approchés pour permettre aux travailleuses de faire valoir leurs droits et de réclamer des milieux de travail exempt de harcèlement sexuel au travail. Les intervenantes vous diront qu'elles n'en font pas assez, ou même qu'elles en font bien peu, mais c'est le contraire qui est vrai. J'aurais aimé avoir la chance dans cette recherche de discuter avec des travailleuses ayant eu recours aux services des groupes dans le cadre de leur trajectoire de mobilisation du droit. Ne serait-ce que pour confirmer ce que les groupes disent depuis des années : que leur présence est essentielle pour l'avènement d'un monde du travail plus juste et égalitaire. Je ne peux que m'adresser à qui le veut bien pour l'inviter à reprendre le flambeau et approfondir les connaissances sur les rôles des groupes communautaires dans la mobilisation du droit, et cela, en allant trouver la voix des travailleuses elle-même.

---

<sup>308</sup> *Ibid* aux pp 228-245.

<sup>309</sup> *Ibid* aux pp 221-227.

## ANNEXE A

### LISTE DES DÉCISIONS CONCERNANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TAT ENTRE 1ER JANVIER 2019 ET AVRIL 2022

- Molly c. Hertz Canada Limited (T.A.T., 2021-01-08), 2021 QCTAT 62, SOQUIJ AZ-51734711, 2021EXPT-280
- Saunders c. AV-Tech inc. (T.A.T., 2021-05-11), 2021 QCTAT 2266, SOQUIJ AZ-51765583, 2021EXPT-1091
- S.A. c. Compagnie A (T.A.T., 2020-09-23), 2020 QCTAT 3365, SOQUIJ AZ-51710018, 2020EXPT-1618
- M.C. c. Boutique Unisexe Joven inc. (T.A.T., 2022-02-22), 2022 QCTAT 844, SOQUIJ AZ-51833253, 2022EXPT-880
- Campellone c. Pisani (T.A.T., 2021-04-07), 2021 QCTAT 1694, SOQUIJ AZ-51757438, 2021EXPT-702
- Derzsi c. 3588025 Canada inc. (T.A.T., 2021-09-10), 2021 QCTAT 4363, SOQUIJ AZ-51793795, 2021EXPT-1800
- Selmi c. Costco Wholesale Canada Ltd. /Costco Montréal (T.A.T., 2020-11-26), 2020 QCTAT 4543, SOQUIJ AZ-51728028, 2021EXPT-149
- L.P. et 9318-3580 Québec inc. (T.A.T., 2019-03-06), 2019 QCTAT 1060, SOQUIJ AZ-51574934, 2019EXPT-655
- Tremblay c. Boulevard Nickels inc. (T.A.T., 2021-02-19), 2021 QCTAT 940, SOQUIJ AZ-51746666, 2021EXPT-788,
- I.M. c. Bar A (T.A.T., 2020-06-12), 2020 QCTAT 2343, SOQUIJ AZ-51691134, 2020EXPT-1239
- Corriveau et Emballages LM inc. (T.A.T., 2019-06-17), 2019 QCTAT 2718, SOQUIJ AZ-51604924, 2019EXPT-13

## ANNEXE B

### RÉSUMÉ DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION EFFECTUÉES

	CNESST	CDPDJ
DÉCEMBRE 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulaire de plainte utilisé en matière de normes du travail depuis 2018 ;</li> <li>• Dossiers de plaintes pour le recours 123.6 LNT mentionnant « harcèlement sexuel » ou « agression sexuelle » depuis 2018</li> </ul> <p>Réponse obtenue en janvier 2021</p>	(Aucune demande)
JANVIER 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copie des directives relatives au traitement des plaintes en matière de harcèlement sexuel (HS) ;</li> <li>• Nombre de plaintes HS déposées en 2021 ;</li> <li>• Nombre de plaintes HS jugées recevables 2020-2021 ;</li> <li>• Formulaire de plainte utilisé ;</li> <li>• Données sur les enquêtes d'intervention en santé et sécurité du travail-HS.</li> </ul> <p>Réponse obtenue le : 18 février 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de plaintes HS au travail (HST) déposées depuis 2002 ;</li> <li>• Nombre de dossiers ouverts en HST depuis 2002 ;</li> <li>• Nombre de dossiers HST fermés depuis 2002 ;</li> <li>• Nombre d'enquêtes HST depuis 2002 ;</li> <li>• Nombre de dossiers HST déférés au TDPQ depuis 2002 ;</li> <li>• Copie de l'entente CDPDJ/CNESST ;</li> <li>• Directive relative au traitement des plaintes HST et à l'application de l'entente CDPDJ/CNESST.</li> </ul> <p>Réponse obtenue le : 16 février 2022</p>
DÉCEMBRE 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaintes en matière de harcèlement psychologique (HP) et HS reçues 2018-2022 ;</li> <li>• Plaintes HP et HS jugées recevables 2018-2022 ;</li> <li>• Dossiers HP et HS déférés à enquête 2018-2022 ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaintes reçues HS au travail depuis 1995 ;</li> <li>• Plaintes HST jugées recevables depuis 1995 ;</li> <li>• Dossiers HST déférés à enquête depuis 1995 ;</li> <li>• Dossiers HST fermés dans le cadre de la médiation depuis 1995 ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossiers HP et HS fermés dans le cadre de la médiation 2018 – 2022 ;</li> <li>• Dossiers HP et HS déferés au TAT 2018 – 2022 ;</li> <li>• Dossiers HP et HS abandonnés par désistement 2018 – 2022 ;</li> <li>• Données sur l’application de l’entente CDPDJ/CNESST : nombre de plaintes HS transmises à la CDPDJ 2019-2022 ; rapports soumis à la CDPDJ en vertu de l’entente pour 2019, 2020 et 2022 ; nombre de dossiers fermés à la CNESST pour poursuivre la plainte à la CDPDJ.</li> </ul> <p>Réponse obtenue le : 11 janvier 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossiers HST abandonnés par désistement depuis 1995 ;</li> <li>• Données sur l’entente CDPDJ/CNESST : nombre de dossiers HST fermés suite à une décision de la CNESST 2019-2022 ; nombre de plaintes HST transmises à la CNESST 2019-2022.</li> </ul> <p>Réponse obtenue le : 24 janvier 2023</p>
--	---	--

ANNEXE C  
CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

UQAM | Comités d'éthique de la recherche  
avec des êtres humains

No. de certificat : 2021-3044

Date : 2022-11-08

**CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE  
RENOUVELLEMENT**

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE plurifacultaire) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (janvier 2016) de l'UQAM.

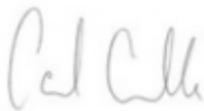
- Titre du projet : Mise en œuvre du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel : mode d'action et d'intervention pour la mobilisation du droit.
- Nom de l'étudiant : Virginie Robert
- Programme d'études : Maîtrise en droit (droit du travail) (mémoire)
- Direction(s) de recherche : Stéphanie Bernstein

**Modalités d'application**

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

**Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission.** Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année au plus tard un mois avant la date d'échéance (**2023-11-08**) de votre certificat. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Caroline Coulombe  
Professeure, Département de management  
Présidente du CERPÉ plurifacultaire

## **AVIS FINAL DE CONFORMITÉ**

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPÉ plurifacultaire) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet : LES RÔLES DES GROUPES COMMUNAUTAIRES DANS LA MOBILISATION DU DROIT À UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Nom de l'étudiant : Virginie Robert

Programme d'études : Maîtrise en droit (droit du travail) (mémoire)

Direction(s) de recherche : Stéphanie Bernstein

Merci de bien vouloir inclure une copie du présent document et de votre certificat d'approbation éthique en annexe de votre travail de recherche.

Les membres du CERPÉ plurifacultaire vous félicitent pour la réalisation de votre recherche et vous offrent leurs meilleurs voeux pour la suite de vos activités.



Raoul Graf, M.A., Ph.D.

Professeur titulaire, département de marketing

Président du CERPÉ plurifacultaire

**ANNEXE D**  
**INVITATION À LA PARTICIPATION**

**Appel à la participation**

**Intervention et action de mobilisation en matière de harcèlement  
sexuel au travail**

**Description du projet :**

Dans le cadre de mon projet de mémoire en droit du travail à l'UQAM, j'effectue une recherche sur la mobilisation du droit. Plus particulièrement, je m'intéresse aux différents types et formes d'actions entreprises avec et par les organismes à but non lucratif pour assurer la mise en œuvre du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel au travail.

Mon projet est axé sur les interventions individuelles et/ou collectives, y compris l'éducation populaire, des organismes à but non lucratif qui œuvrent à la défense des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel au travail.

**Profil recherché :**

Ainsi, dans le cadre de cette recherche, je désire m'entretenir avec des personnes :

- qui travaillent ou ont travaillé, entre 2014 et aujourd'hui, pour un organisme à but non lucratif qui soutient les travailleuses et travailleurs dans l'exercice de leurs droits ;

ET

- qui interviennent, ou sont déjà intervenues, entre 2014 et aujourd'hui, auprès de personnes ciblées par le harcèlement sexuel au travail (à caractère sexuel ou sexiste).

Vous n'avez pas besoin d'être ou d'avoir été une personne salariée pour participer à la recherche. Vous pouvez être, ou avoir été : bénévole, avocate pro bono, militante, etc.

**Détails de la participation :**

Il s'agit d'une entrevue individuelle ou en équipe de 2 personnes en ligne (Zoom ou autres plateformes) d'environ 90 minutes. Votre participation est confidentielle et sera anonymisée.

Les thématiques abordées viseront à déterminer les modes de mobilisation du droit à un milieu de travail sans harcèlement sexuel qui sont ou étaient privilégiés lors des interventions de l'organisme ainsi que les types d'actions et d'activités proposées et mises en œuvre ; votre perception des obstacles et des éléments qui facilitent la mise en œuvre du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; ainsi que votre expérience organisationnelle auprès des personnes ciblées par le harcèlement sexuel au travail.

## ANNEXE E

### CANEVAS D'ENTRETIEN

#### Thème A : Introduction – L'intervenante

**QP (question principale) : Quel est votre rôle au sein de l'organisme X et depuis combien de temps.**

Avez-vous toujours eu ce rôle dans l'organisme ?

QS (question subsidiaire): À quoi ressemble votre équipe de travail ?

Combien de personnes travaillent avec vous ?

Avez-vous des rôles différents ? Quels sont ces différents rôles ?

Quel est le profil de l'équipe ? Genre, études, expériences ?

---

#### Thème I : Description de l'organisme

**QP : Qu'est-ce que vous pourriez me dire sur la mission de l'organisme ?**

**Si Multiservice :** Comment s'inclut le harcèlement sexuel (HS) dans cette mission ?

Quelle est la **proportion approximative** des interventions ou actions de l'organisme en lien avec le **harcèlement sexuel au travail** en **comparaison avec les autres volets** d'action et d'intervention de l'organisme ?

**Si HS/HP principal :** Pourquoi le cœur de la mission de l'organisme est-il axé spécifiquement sur le HS/HP ?

QS: Depuis combien de temps l'organisme existe-t-il ?

Est-ce que le **HS a toujours fait partie des volets d'action de l'organisme** ? Sinon, comment et pourquoi l'organisme a-t-il finalement inclus le harcèlement sexuel dans son action ?

À votre connaissance, est-ce que **d'autres organismes de votre région** interviennent aussi en matière de **harcèlement sexuel au travail** ? Si oui, quels **sont les rapports que vous entretenez** avec ceux-ci ?

QS: Que pourriez-vous me dire sur le fonctionnement général de votre organisme ?

Quelle est la population visée ?

Est-ce qu'il y a un membership ?

Est-ce qu'un coût est associé aux services ?

Quel territoire est couvert par vos interventions ?

QS: Et par rapport à votre rôle, est-ce qu'il y a une fonction particulier ?

**QC : Est-ce qu'il y a autre chose sur l'organisme auquel vous pensez que vous pourriez me spécifier ou me partager ?**

#### Thème II : Harcèlement sexuel

**QP : Pour commencer, j'aimerais savoir, pour l'organisme pour lequel vous travaillez, c'est quoi « le harcèlement sexuel » ?**

\*Relancer sur les termes utilisés au besoin\*

Qu'est-ce qui a inspiré cette définition ?

QS: Quelles sont les différentes formes sous lesquelles se présente le harcèlement sexuel dans votre pratique au sein de l'organisme ?

Et au sein de votre organisme, c'est quoi le **profil des personnes** qui viennent et **dénoncent une situation de harcèlement sexuel** ? Est-ce que ce **profil est différent des autres problématiques** de harcèlement dénoncées ?

Est-ce qu'il y a **d'autres éléments communs ou des différences** que vous avez pu identifier dans votre pratique en lien avec le harcèlement sexuel et les personnes qui le subissent ?

QS: Dans les dernières années, il y a plusieurs mobilisations collectives contre les violences sexuelles dans l'espace public, est-ce que cela a eu un impact sur votre organisme ?

Si oui, quel genre d'impacts ?

Plus de demandes de soutien ?

Plus de demandes d'informations ?

Mise en œuvre de projets particuliers ?

Financement ?

Positionnement public ?

Discussions sur la définition du harcèlement sexuel ?

Si non, est-ce que l'organisme s'est positionné par rapport à ces mobilisations ?

**QC : Est-ce qu'il y a quelque chose d'autre qui vous vient en tête, ou qu'on n'a pas abordé et que vous trouvez pertinent, sur la question du harcèlement sexuel ou le rôle de votre organisme dans ce contexte particulier ?**

### **Thème III : Mobilisation et actions**

**QP : Est-ce que vous pourriez me décrire plus en détail le genre d'intervention que fait votre organisme ?**

#### **INTERVENTION VOLET INDIVIDUEL :**

QS: Comment ça se passe quand quelqu'un contacte l'organisme avec un problème de harcèlement ?

Qui contacte ? La personne, un-e témoin, un-e ami, un parent ?

Quelles sont les avenues qui sont proposées ?

QS: Selon votre expérience dans l'organisme, est-ce que les gens identifient eux-mêmes leur problème comme du harcèlement ? Et du harcèlement sexuel ? (Oui/Non Pourquoi ?)

Est-ce que ça fait partie du **rôle de l'organisme d'aider les personnes à identifier** que c'est du harcèlement sexuel qu'elles ont vécu ? Comment l'organisme met-il en œuvre ce rôle ?

QS: Si la personne décide qu'elle porte plainte, de quelle façon est identifié le forum approprié pour faire la plainte ?

Est-ce que les **personnes** qui viennent vous voir **savent** qu'il y a **plus qu'un seul organisme** où porter leur plainte ?

**Comment l'organisme présente-t-il les différences entre les forums juridiques** qui s'ouvrent aux personnes qui vivent du harcèlement sexuel au travail ?

QR : Qu'est-ce qui se passe si la personne refuse les démarches proposées ?

Est-ce qu'il y a des alternatives au sein de l'organisme ?

QS: Quels sont les principaux enjeux auxquels font face les personnes qui subissent du harcèlement sexuel que vous avez identifié dans votre pratique au sein de l'organisme ?

Est-ce que vous pensez qu'ils ont un **impact** sur leur capacité à faire **falloir leurs droits** ? Pourquoi ?

Comment ça **influence-t-il les démarches** que vous êtes en mesure de **proposer au sein de l'organisme** ?

QS: Parallèlement, est-ce qu'il y a aussi des éléments facilitant la poursuite des démarches juridiques/plaintes que vous avez pu identifier ?

Impacts sur la mobilisation du droit ?

#### **INTERVENTION VOLET COLLECTIF :**

**QP : Pourriez-vous me décrire plus en détail les activités ou projets de l'organisme autres que l'intervention relative aux plaintes ?**

Quelle est la participation des personnes qui ont vécu du harcèlement sexuel dans ces projets/activités ?

Est-ce que leur participation découle de leur contact avec votre organisme ?

QS: Pour l'organisme pour lequel vous travaillez, pourquoi ces activités ou projets collectifs sont-ils importants ?

QS: Est-ce que l'organisme fait de la représentation publique sur les enjeux de harcèlement sexuel ? Si oui de quelles façons ?

Participation des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel ?

QS: Votre organisme fait-il partie de coalitions avec d'autres acteurs en défense des droits ?

Quelle est la place du harcèlement sexuel dans ces coalitions ?

Quels enjeux sont traités dans ces coalitions

***QC : Est-ce qu'il y a d'autre chose sur les actions et interventions de votre organisme qu'on n'a pas discuté et que vous trouvez pertinent à me partager ?***

#### **Thème IV : Avenir et contemporain**

**QP : Est-ce que l'organisme a une position par rapport au cadre légal actuel en matière de harcèlement sexuel au travail ? Si oui, quelle est cette position ?**

QS: Quels sont les impacts réels ou projetés identifiés par l'organisme de la dernière modification de la Loi sur les normes du travail ?

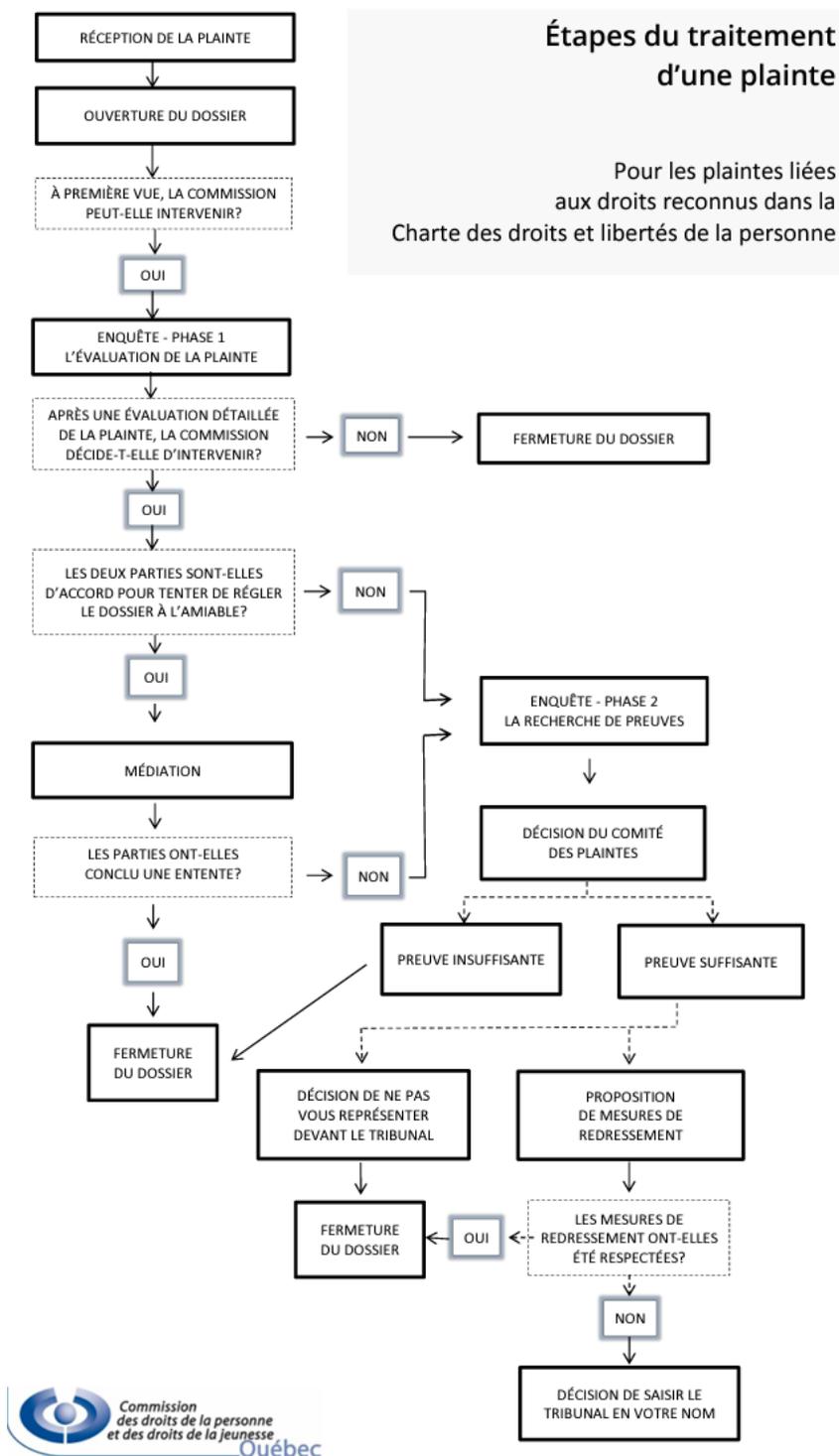
Quel effet cela a-t-il eu sur la mobilisation des droits par les personnes ayant vécu du harcèlement sexuel et votre organisme ?

QS: Selon vous, quelles actions les organismes devraient-ils prendre pour assurer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel pour tous et toutes ?

***QC : On serait rendu à la fin de l'entrevue. Est-ce que vous pensez à des éléments dans les sujets dont on a discuté et qu'on n'a pas mentionnés ?***

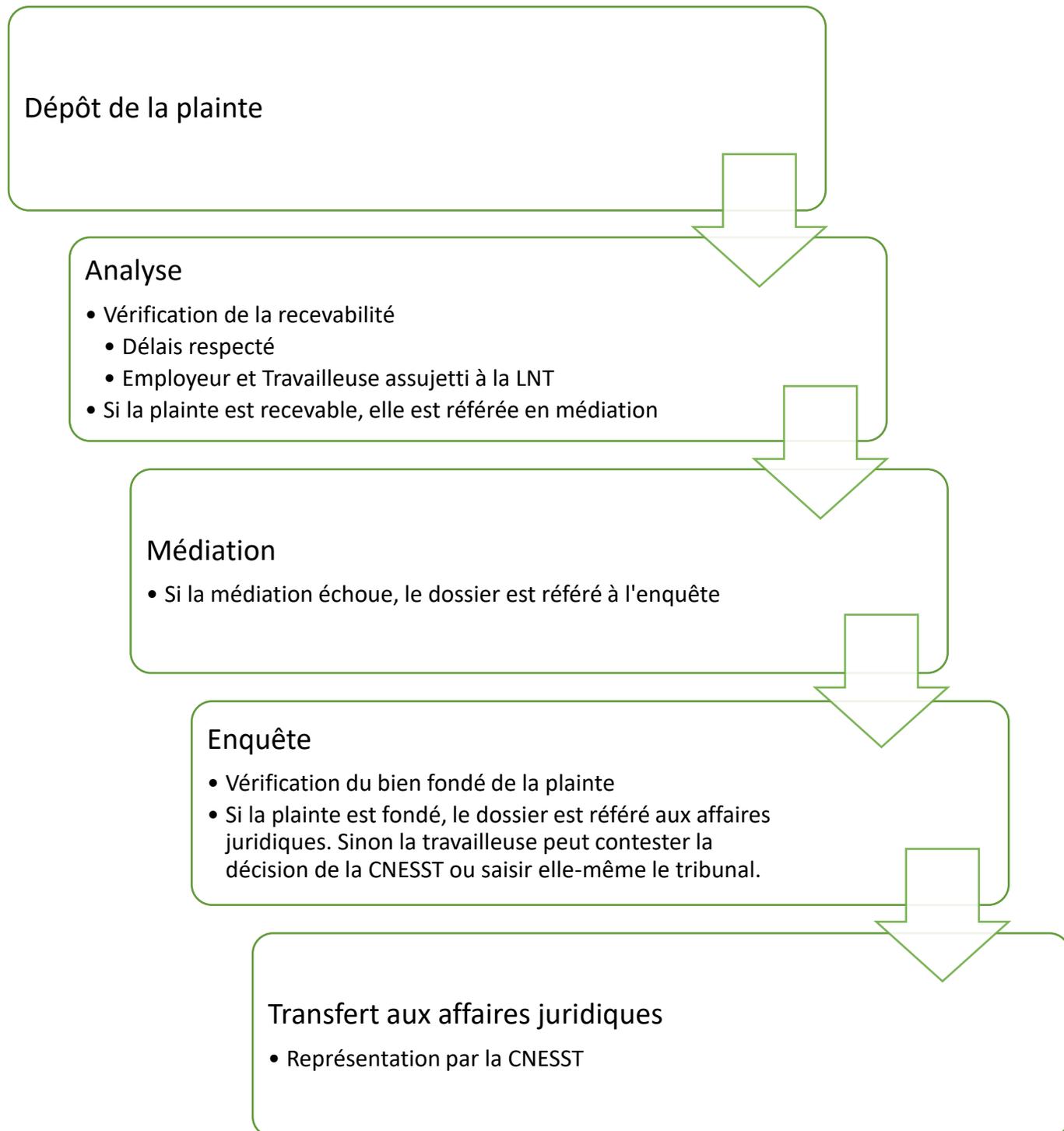
## APPENDICE A

### TRAITEMENT DES PLAINTES À LA CDPDJ ET À LA CNESST



Source : [https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/porter-plainte/traitement-des-plaintes/Etapes-traitement-plainte\\_FR.pdf](https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/porter-plainte/traitement-des-plaintes/Etapes-traitement-plainte_FR.pdf)

## TRAITEMENT D'UNE PLAINTE À LA CNESST



Schémas produits à partir des informations fournies par la CNESST à l'adresse suivante : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-harcelement-psychologique-sexuel>

## BIBLIOGRAPHIE

### LÉGISLATION

*Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

*Code canadien du travail*, LRC 1985 c L-2

*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021 c 27.

*Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, LQ 1982 c 61.

*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018 c 21

*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1

*Loi sur le barreau*, RLRQ c B-1.

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001

*Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-11.

### JURISPRUDENCE

*Bell v Ladas*, 1980 CanLII 3899 (ONHRT).

*Boivin c 6453872 Canada inc*, 2022 QCTAT 261.

*Brooks c Canada Safeway Ltd*, [1989] 1 RCS 1219 (CSC).

*CDP c Lemay*, [1995] CanLII 3240 (QCTDP).

*Commission des droits de la personne c Habachi*, [1992] RJQ 1439 (QCTDP).

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Binette) c Parent*, 2012 QCTDP 12.

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CP) c Busrel inc*, 2021 QCTDP 5.

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, [1998] CanLII 30 (QCTDP).

*Habachi c Québec (Commission des droits de la personne)*, 1999 CanLII 13338 (QC CA).

*IM c Bar A*, 2020 QCTAT.

*Janzen c Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1252 (CSC).

*Jean-Charles c 9188-5608 Québec inc*, 2021 QCTAT 1078.

*Lachapelle-Welman et 3233430 Canada inc (Portes et fenêtres ADG)*, 2016 QCTAT 3557.

*MC c Boutique Unisex Joven inc*, 2022 QCTAT 844.

*Molloy c Hertz Canada Limited*, 2021 QCTAT 62.

*Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c Caron*, [2018] 1 RCS 2 (CSC).

*Quebec Human Rights Commission (Skelly) c O'Hashi*, [1996] 96-2002 JE (QCTDP).

*Robichaud c Canada (Conseil du trésor)*, [1987] 2 RCS 84 (CSC).

*SA c Compagnie A*, 2020 QCTAT 3365.

*Saunders c AV-Tech inc*, 2021 QCTAT 2266.

## **DOCTRINE**

### **MONOGRAPHIES**

Backhouse, Constance & Alliance Against Sexual Coercion, *Fighting Sexual Harassment: An Advocacy Handbook*, Boston, Alyson Publications & Alliance Against Sexual Coercion, 1981.

Backhouse, Constance & Leah Cohen, *The Secret Oppression: Sexual Harassment Of Working Women*, Toronto, Macmillan of Canada, 1978.

Baker, Carrie N, *The Women's Movement Against Sexual Harassment*, New York, États-Unis, Cambridge University Press, 2008.

Bourgault, Julie, *Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime légal préexistant*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006.

Delphy, Christine, *L'ennemi principal. Penser le genre*, Paris, Syllepses, 2009.

Drapeau, Maurice, *Grossesse, emploi et discrimination*, Montréal (Québec), Wilson & Lafleur, 2003.

-----, *Le harcèlement sexuel au travail : le régime juridique de protection*, Cowansville, Québec, Éditions Y. Blais, 1991.

Farley, Lin, *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, New York, McGraw-Hill, 1978.

Gaudet, Stéphanie & Dominique Robert, *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique*, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2018.

Hill Collins, Patricia, *La pensée féministe noire : savoir, conscience et politique de l'empowerment*, Montréal (Québec), Les Éditions du Remue-ménage, 2017.

Lamarche, Lucie & Véronique Lebus, « Ré/apprendre à décliner la Charte des droits et libertés de la personne au féminin : de nouveaux enjeux...et des besoins mal compris. » dans Barreau du Québec, dir, *La Charte québécoise : origines, enjeux et perspectives*, Montréal, Barreau du Québec, 2006.

MacKinnon, Catharine A, *Sexual Harassment of Working Women: a Case of Sex Discrimination*, New Haven, Yale University Press, 1979.

Marshall, Anna-Maria, *Confronting Sexual Harassment. The Law and Politics of Everyday Life*, 2e éd, New-York, Routledge, 2016.

Razack, Sherene, *Canadian feminism and the law: the Women's Legal Education and Action Fund and the pursuit of equality*, Toronto, Canada, Second Story Press, 1991.

Robinson, Ann & L'intersyndicale des femmes, *Travailler, mais à quel prix! 72 travailleuses témoignent de la violence faite aux femmes dans des milieux de travail syndiqués au Québec*, Québec, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe (GREMF), 1995.

Segrave, Kerry, *The Sexual Harassment of Women in the Workplace, 1600 to 1993*, Jefferson, N.C, McFarland, 1994.

Syndicat de la fonction publique du Québec Service de la condition féminine & Syndicat de la fonction publique du Québec Service de la condition féminine, *La violence faite aux femmes en milieu de travail.*, Québec, Syndicat de la fonction publique du Québec, Service de la condition féminine, 1995.

#### **CHAPITRES ET OUVRAGES COLLECTIFS**

Albiston, Catherine R, « Legal Consciousness and Workplace Rights » dans Benjamin Fleury-Steiner, Laura Beth Neilsen, dir, *The New Civil Rights Research : A Constitutive approach*, Routledge Revivals, London, Routledge, 2019 pp 55-75.

Bergeron, Manon et al, « Les principaux constats de l'enquête ESSIMU portant sur la violence sexuelle en milieu universitaire au Québec » dans Saïd Bergeheul & Mylène Fernet, dir, *Les violences à caractère sexuel*, 1<sup>er</sup> éd, Presses de l'Université du Québec, 2018 p 183-210

Bernheim, Emmanuelle & al. « L'approche empirique en droit : prolégomènes » dans Dalia Gesualdi-Fecteau & Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques*, 2022 p 1-26

Bernheim, Emmanuelle, « Prendre le droit comme un « fait social ». La sociologie du droit par et pour elle-même » dans Georges Azzaria, dir, *Les cadres théoriques et le droit*, Cowansville, Yvon Blais, 2013 p 93-113.

Cox, Rachel & Geneviève Richard, *Fascicule 23.1 Harcèlement psychologique et harcèlement discriminatoire*, JCO Droit du travail - Rapports individuels et collectifs du travail, LexisNexis Canada, 2021.

Cox, Rachel, « From Sexual To Psychological Harassment : One Step Forward, Twenty-Five Year Back For Women's Equality At Work ? » dans Shelagh Day, Lucie Lamarche & Ken Norman, dir, *14 arguments in Favour of Human Rights Institutions*, Toronto, Ontario, Irwin Law, 2014 p 237-278.

Daudelin, Sandra et Gilles Trudeau , « Fascicule 26 : Rupture à l'initiative de l'employeur pour des motifs tenant du salarié », dans Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir, *JCQ Rapports individuels et collectifs du travail*.

Kelly, Liz, « The Continuum of Sexual Violence » dans Jalna Hanmer & Mary Maynard, dir, *Women, Violence and Social Control*, Explorations in Sociology, London, Palgrave Macmillan UK, 1987 p 46-60

Lefebvre, Sylvain et Geneviève Desganges, « Fascicule 27 : Motifs interdits de rupture », dans Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir, *JCQ Rapports individuels et collectifs du travail*.

Savoie-Zajc, Lorraine, « L'entrevue semi-dirigée » dans Benoît Gauthier, dir, *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, 5e ed éd, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2009 p 337-360.

Tellier, Johanne, « Le mouvement #MoiAussi s'invite à l'Assemblée nationale : un corpus législatif revu et actualisé » dans Barreau du Québec - Service de la Formation continue, dir, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Québec, Yvons Blais, 2019.

Vallée, Guylaine, « La jurisprudence, les archives institutionnelles et les entrevues : des sources utiles pour une étude empirique du droit ? L'exemple de recherches en droit du travail » dans Dalia Gesualdi-Fecteau & Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2022 p 57-80

#### **ARTICLES DE PÉRIODIQUE**

Albiston, Catherine R, Lauren B Edelman & Joy Milligan, « The Dispute Tree and the Legal Forest » (2014) 10:1 Annual Review of Law and Social Science 105.

Ann Scarduzio, Jennifer & Patricia Geist-Martin, « Making Sense of Fractured Identities: Male Professors' Narratives of Sexual Harassment » (2008) 75:4 Communication Monographs 369.

Backhouse, Constance, « Bell v Flaming Steer Steak House Tavern: Canada's First Sexual Harassment Decision » (1981) 19:1 UWO L R 141.

-----, « Sexual harassment: A feminist phrase that transformed the workplace » (2012) 24:2 CJWL 275.

Clair, Robin Patric et al, « #MeToo, sexual harassment: An article, a forum, and a dream for the future » (2019) 47:2 Journal of Applied Communication Research 111.

Cleveland, Jeanette N & Melinda E Kerst, « Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under Articulated Relationship » (1993) 42:1 Journal of Vocational Behavior 49.

Cox, Rachel & 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 ? » (2020) 51:1 R D Ottawa 51.

Dougherty, Debbie S & Marlo Goldstein Hode, « Binary logics and the discursive interpretation of organizational policy: Making meaning of sexual harassment policy » (2016) 69:8 Human Relations 1729.

- Ellis, Judy Trent, « Sexual Harassment and Race: A Legal Analysis of Discrimination » (1981) 8:1 Journal of Legislation 30.
- Escoda, Marta Roca i, « De la mobilisation du droit à la réalisation du droit » (2011) 94:2 Politix 59.
- Espínola, Artemisa Flores, « Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies du 'point de vue' » (2012) 53:2 Cahiers du Genre 99.
- Ewick, Patricia & Susan Silbey, « La construction sociale de la légalité » (2004) 6:1 Terrains & travaux 112
- Felstiner, William L F, Richard L Abel & Austin Sarat, « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer » (1991) 4:16 Politix 41.
- Fine, Janice, « Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream » (2005) 50:2 New York Law School Law Review 417.
- Fitzgerald, Louise F et al, « The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace » (1988) 32:2 Journal of Vocational Behavior 152.
- Fitzgerald, Louise F, Suzanne Swan & Karla Fischer, « Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment » (1995) 51:1 Journal of Social Issues 117.
- Ford, Jessica L, Sonia Ivancic & Jennifer Scarduzio, « Silence, Voice, and Resilience: An Examination of Workplace Sexual Harassment » (2021) 72:4 Communication Studies 513.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit » (2016) 1:16 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 16
- , « Le droit comme rempart utile ? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45:2 RGD 531.
- Guillaumin, Colette, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (2) Le discours de la Nature » (1978) 3 Questions Féministes 5.
- Gurvitch, Georges, « Éléments de Sociologie Juridique (Extraits) Dossier : G. Gurvitch » (1986) 4 Droit et Société 423.
- Hershcovis, M Sandy et al, « See no evil, hear no evil, speak no evil: Theorizing network silence around sexual harassment » (2021) 106:12 Journal of Applied Psychology 1834.
- Holland, Kathryn J et al, « Sexual harassment against men: Examining the roles of feminist activism, sexuality, and organizational context » (2016) 17:1 Psychology of Men & Masculinity 17.
- Jetté, Christian, « Action communautaire, militantisme et lutte pour la reconnaissance : une réalité historique, politique et sociologique » (2017) 23:1 Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire 28.
- Juteau-Lee, Danielle, « Visions partielles, visions partiales : visions des minoritaires en sociologie » (1981) 13:2 Sociologie et sociétés 33.

Konik, Julie & Lilia M Cortina, « Policing Gender at Work: Intersections of Harassment Based on Sex and Sexuality » (2008) 21:3 Social Justice Research 313.

Langevin, Louise, « Progrès ou recul : réflexions sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec » (2005) 17:1 CJWL 197.

Laporte, Pierre, « Le caractère d'ordre public des dispositions de la Loi sur les normes du travail » (1987) 42:2 RI/IR 398.

Lejeune, Aude & Jean-François Oriane, « The construction of workers' rights consciousness through legal intermediations: The case of employment discrimination in Belgium » (2014) 14:4 International Journal of Discrimination and the Law 221.

Lippel, Katherine, « Conceptualising Violence at Work Through A Gender Lens: Regulation and Strategies for Prevention and Redress » (2018) 1 University of Oxford Human Rights Hub Journal 25.

Marshall, Anna-Maria, « Idle Rights: Employees' Rights Consciousness and the Construction of Sexual Harassment Policies » (2005) 39:1 Law & Society Review 83-124.

Matulewicz, Kaitlyn, « Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants » (2015) 30:3 Can J L & Society 401.

Miller, Richard E & Austin Sarat, « Grievances, Claims, and Disputes: Assessing the Adversary Culture » (1980) 15:3/4 Law & Society Review 525.

Morrison, Elizabeth Wolfe & Frances J Milliken, « Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World » (2000) 25:4 The Academy of Management Review 706.

Paillé, Pierre, « L'analyse par théorisation ancrée » (1994) 23 Cahiers de recherche sociologique 147.

Patti A Giuffre & Christine L Williams, « BOUNDARY LINES: Labeling Sexual Harassment in Restaurants » (1994) 8:3 Gender & Society 378.

Pélisse, Jérôme, « Varieties of Legal Intermediaries: When Non-legal Professionals Act as Legal Intermediaries » (2019) 81 Studies in Law, Politics, and Society 101.

Reutner, Ursula, « De nobis ipsis silemus ? Les marques de personne dans l'article scientifique » (2010) 41 Revue de linguistique et de didactique des langues 79.

Sauvé, Méric & Ysabel Provencher, « Défense collective des droits sociaux : des modèles d'intervention aux stratégies d'action » (2017) 23:1 Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire 57-81.

Schultz, Vicki, « Reconceptualizing Sexual Harassment » (1998) 107:6 Yale LJ 1683.

-----, « Reconceptualizing Sexual Harassment, Again » (2018) 128 Yale Law Journal Forum 22.

## **MÉMOIRES ET THÈSES**

Matulewicz, Kaitlyn, *Law, Sexual Harassment, and Restaurants : Exploring the Experience of Women Working in the British Columbia Restaurant Sector* (Ph.D. Faculty of Law, University of Victoria, 2017) [non publiée].

Patterson, Sasha, *Chasing Justice, Challenging Power: Legal Consciousness and the Mobilization of Sexual Harassment Law* (Ph.D in Political Sciences, Graduate School - New Brunswick, Rutgers State University of New Jersey, 2008) [non publiée].

## **RAPPORTS GOUVERNEMENTAUX**

Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, par Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, Montréal (Québec), Gouvernement du Québec, 2023.

Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, *Rebâtir la confiance*, Québec, Ministère de la Condition féminine, 2020.

Commission des droits de la personne du Québec, *Le harcèlement fondé sur le sexe (ou « harcèlement sexuel ») et la Charte des droits et libertés de la personne*, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1981.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse & Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Entente de collaboration entre la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail concernant leurs interventions en matière de harcèlement*, 2019.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Harcèlement discriminatoire au travail : politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec, 2004.

Dagenais, Lucie France, *Étude sur la dimension psychologique dans les plaintes en harcèlement au travail. Rapport de recherche sur les plaintes résolues par la Commission*, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2000.

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, IRSST, 2011.

Ministère du Travail & Nicole Moreau, *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Québec, Ministère du Travail, 2001.

Moreau, Nicole, *Violence ou harcèlement psychologique au travail ? : problématique*, Québec, Ministère du Travail, 1999.

Secrétariat à la condition féminine, *Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance – Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027*, Québec (Québec), Gouvernement du Québec, 2022.

Statistique Canada, *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*, par Statistique Canada, Juristat, Ottawa, Statistique Canada, 2021.

Statistique Canada, *Harcèlement en milieu de travail au Canada*, Regards sur la société canadienne No 75-006-X, Ottawa, ON, Statistique Canada, 2018.

## DOCUMENTS PARLEMENTAIRES

Action travail des femmes, *Harcèlement sexuel est un harcèlement discriminatoire*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

Au bas de l'échelle, *Mémoire d'Au-bas de l'échelle*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

Centrale des syndicats du Québec, *Aller plus loin : propositions pour une réforme de la Loi sur les normes du travail qui répond vraiment aux besoins de notre époque*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

Commission permanente de l'économie et du travail, *Étude détaillée du projet de loi n°143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, vol. 37 n°69

Conseil du statut de la femme, *Pour des milieux de travail sains et égalitaires*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

Cox, Rachel, *Mémoire présenté au sujet des dispositions du Projet de loi 176 sur le harcèlement psychologique « à caractère sexuel »*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

GAIHST, *Parce que le harcèlement sexuel, ça fait pas partie de la job*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

Intersyndicale des femmes, *Mémoire de l'intersyndicale des femmes*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail pour les consultations particulières 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*, 1<sup>ère</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

Lebrun, Aurélie, *Commentaires relatifs à la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle*, Québec, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2015.

Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats de la Commission permanente de la justice*, 32<sup>e</sup> législature, 2<sup>e</sup> session, n°1, (6 octobre 1981)

Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, 36<sup>e</sup> législature, 2<sup>e</sup> session, Vol.37 N°65

#### **RAPPORTS DE RECHERCHE**

Hamel-Roy, Laurence et al, *Le « Grand confinement » et l'action publique durant la première vague de la COVID-19 au Québec : regards croisés sur les rapports de genre, de race et de classe dans quatre secteurs d'emploi.*, par Laurence Hamel-Roy et al, no 11, Montréal, Cahier de recherche du GIRPES, 2021.

Bergeron, Manon et al, *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, par Manon Bergeron et al, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2016.

#### **PUBLICATIONS D'ORGANISMES COMMUNAUTAIRES**

Au bas de l'échelle, *Contre le harcèlement psychologique au travail : une question de dignité.*, Montréal, 1998.

Au bas de l'échelle, *Dix ans de lutte et d'espoir*, Montréal, 1986.

GAIHST, *Parce que la violence sexuelle, ça fait pas partie de la job*, mémoire présenté au Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, Montréal, 2020.

#### **ARTICLES DE JOURNAUX**

Angelyn Francis, « #BeenRapedNeverReported: A Year Later, Has Anything Changed? », *Huffington Post Canada* (1 novembre 2015), en ligne : <[https://www.huffingtonpost.ca/2015/11/01/been-raped-never-reported-one-year-later\\_n\\_8444162.html](https://www.huffingtonpost.ca/2015/11/01/been-raped-never-reported-one-year-later_n_8444162.html)>.

CTV, « After Ghomeshi allegations, #beenrapedneverreported sends important message », *Montreal* (4 novembre 2014), en ligne : <<https://montreal.ctvnews.ca/after-ghomeshi-allegations-beenrapedneverreported-sends-important-message-1.2086698>>.

Radio-Canada, « #AgressionNonDénoncée : des victimes brisent le silence », *Radio-Canada.ca* (5 novembre 2014), en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/692532/agressions-non-denoncees-campagne-federation-femmes-quebec-twitter>>.

## SITES WEB

CNÉSST - Le harcèlement psychologique et le harcèlement à caractère sexuel

[<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/exemples-situation>]

CNÉSST – Plainte pour harcèlement psychologique ou à caractère sexuel

[<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-harcelement-psychologique-sexuel>]

Statistiques Canada – Questionnaire de l'enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST)

[[https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Instr\\_f.pl?Function=assembleInstr&lang=fr&Item\\_Id=1273476#qb1274611](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Instr_f.pl?Function=assembleInstr&lang=fr&Item_Id=1273476#qb1274611)]

CDPDJ – Cheminement d'une plainte déposée en vertu de la Charte québécoise

[[https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/porter-plainte/traitement-des-plaintes/Etapes-traitement-plainte\\_FR.pdf](https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/porter-plainte/traitement-des-plaintes/Etapes-traitement-plainte_FR.pdf)]