

Le droit à l'égalité des femmes dans le  
contexte de cadres juridiques  
indifférents à l'égard du genre :  
le cas du harcèlement sexuel au travail

*ACFAS 2018 – Par Rachel Cox et Caroline Brodeur\* (UQAM)*

\*Madame Brodeur a reçu un appui financier de l'Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé, Genre, Égalité (Subvention FRQSC).

# Plan

1. Le cadre juridique en matière d'harcèlement sexuel (HS) en milieu de travail

1.1. Violation du droit à l'égalité (Charte)

1.2. Recours indifférents à l'égard du genre ( LNT et LITAT)

2. Notre projet de recherche et la méthodologie employée

3. Quelques résultats préliminaires

3.1. La logique binaire présente dans les décisions

3.2. L'importance de mentionner le caractère « sexuel » du harcèlement

4. Conclusion/discussion

# 1. Le cadre juridique du HS

## 1.1. La violation du droit à l'égalité

- La Charte québécoise des droits et libertés , art 10 et 10.1
- Depuis 2004, le nombre de plaintes fondée sur ce recours a diminué considérablement (Cox 2015).

## 1.2. Les recours indifférents à l'égard du genre

- 1.2.1 Le harcèlement psychologique (Loi sur les normes du travail, 2004).
- 1.2.2 Le harcèlement comme un accident du travail (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, LITAT)

La conceptualisation juridique du HS s'est éloignée des considérations de genre depuis 2004

# Or, le harcèlement sexuel et sexiste représente une manifestation de la discrimination et de la violence à l'égard des femmes au travail.

- R. Cox, « From sexual to psychological harassment: one step forward, twenty-five years back for women's equality at work? » dans S. Day, L. Lamarche et K. Norman (dir), *14 Arguments for Human Rights Institutions in Canada*, Toronto, Irwin Law, 2014 aux pp 237-278 C. Sheppard, Harcèlement en milieu de travail: Vers une approche systémique dans *Droit à l'égalité et discrimination: aspects nouveaux*, Cowansville, Qc, Y. Blais, 2002, pp 139-154.

## 2. Projet de recherche et méthodologie

Quels sont les effets d'invoquer des recours à l'encontre du HS qui éludent les questions de genre?

Comment se comparent-ils à ceux où le HS est vu comme une violation du droit à l'égalité?

# 2. Projet de recherche et méthodologie

## Comparaison des décisions pertinentes 2004-2017

- Harcèlement sexuel et sexiste (« de genre ») de femmes et d'hommes
  - Harcèlement basé sur la race ou l'origine ethnique des femmes et des hommes (« substituts »)
- Recherche dans les textes intégrales

## Analyse quantitative et qualitative (NVivo 11) des décisions

### Limites

- Pas de données sur les effets du droit au-delà des décisions
- Ne tient pas compte des règlements amiables
- Pas de parole de femmes harcelées encore
- Échantillon basé largement sur le harcèlement sexuel des femmes non racisées et le harcèlement racial des hommes

# 3. Quelques résultats

- Décisions sur le HS comme un accident du travail (2014-2017)
  - n = 21
- Décisions sur le HS comme du harcèlement psychologique (2014-2017)
  - n = 16
- Décisions sur le HS comme du HS (2004-2017)
  - n = 10 décisions, 14 plaignantes, plaignants

## 3.1. Logique binaire

Hommes	Femmes
Comportement	Perceptions
Objectifs	Subjectives
Faits	Fabulations
Crédibles	Exagèrent/Non crédibles
Réalité	Sentimentalité
Rationalité	Émotionalité
Sphère publique	Sphère privée
Normalité	Déviance
Victimes des plaintes pour HS	Agresseurs - déposent des plaintes par vengeance, jouent à la victime
<b><i>Harcèlement sexuel avec conséquence</i></b>	<b><i>Harcèlement sexuel sans conséquences</i></b>



## Exemples

« Dans le contexte de son retour au travail et des difficultés qu'elle rencontrait constamment avec certains collègues, le Tribunal est convaincu que la travailleuse n'a pas trouvé l'événement drôle et n'a pas jugé qu'il s'agissait d'un jeu. Elle a **réellement senti une agression physique** en raison des agissements inappropriés de son collègue. [...]

Cela étant précisé, le Tribunal est d'avis que la preuve démontre cependant qu'il s'agit d'un événement isolé dans un contexte, certes conflictuel, mais qui n'impliquait **pas une agression physique réelle** contre la travailleuse, car d'autres policiers ont reçu ou pratiqué cette prise entre eux. »

- Launière et Pekuakamiulnuatsh Takuhikan, 2016 QCTAT 4968, Réclamation rejetée

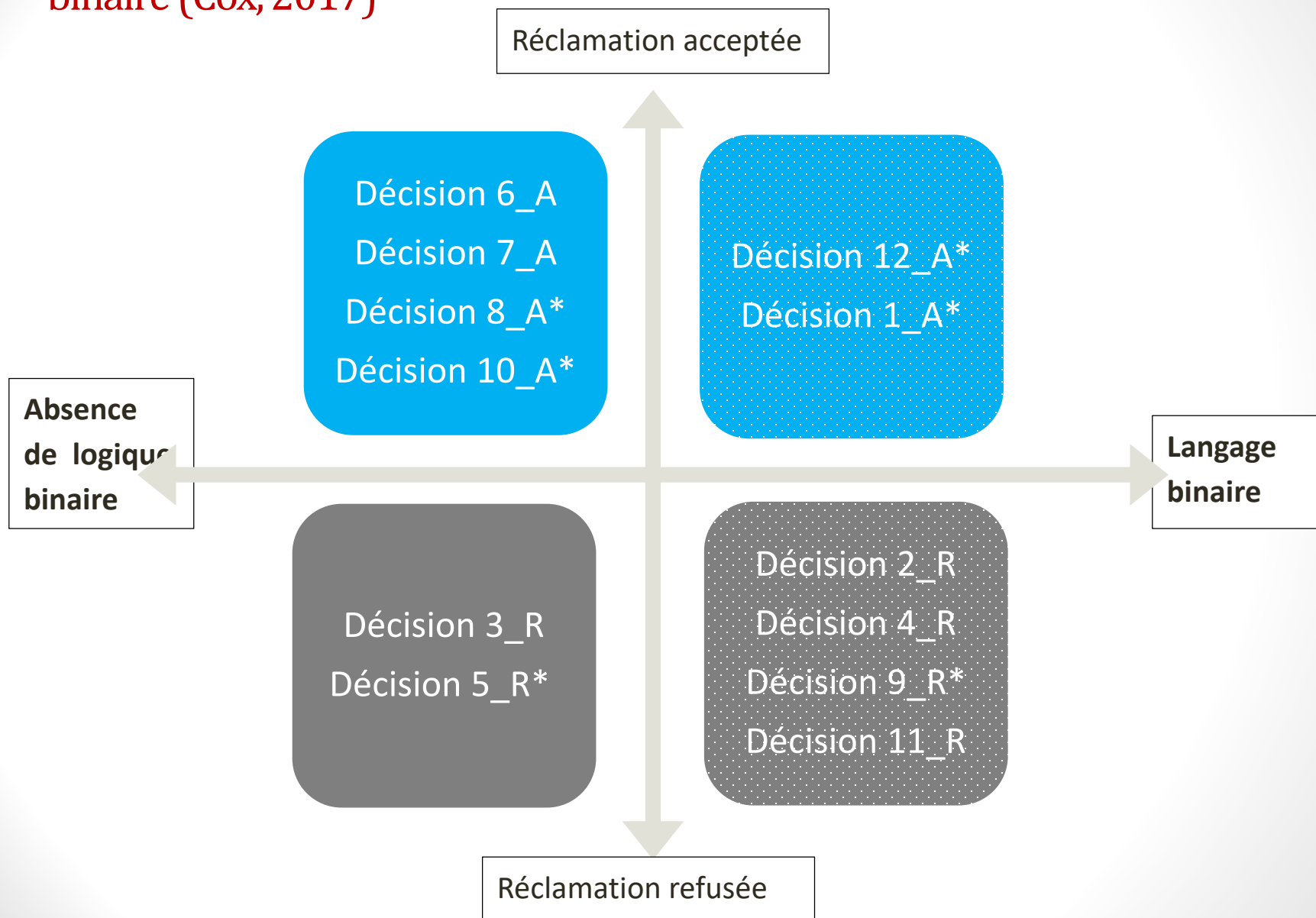
# Exemples

- « La travailleuse est en colère... »
- « À l'audience, la travailleuse exprime sa haine envers monsieur C... en raison duquel elle allègue avoir perdu son emploi. »
- « ... le tribunal ne croit pas que la travailleuse a craint pour son intégrité physique par les gestes déplacés de monsieur C...
- Les gestes décrits ne semblent pas avoir provoqué de peur chez la travailleuse, mais de la colère. (...) »
  - Réclamation rejetée!

# Même lorsque la plainte est acceptée...

- Dimension de genre est écartée
  - Plainte acceptée
    - Viau et Pain d'Alain boulangerie 2015 QCCRT 0685
- « À l'audience, la travailleuse témoigne de façon assurée et crédible, sans exagération, malgré quelques épisodes émotifs rapidement maîtrisés. »
  - MN et Compagnie A, 2016 QCTAT 5227
    - Réclamation acceptée

# Résultats préliminaires, échantillon 12 décisions, langage binaire (Cox, 2017)



# Catherine Mackinnon

« Not that the acts did not occur, but rather that it was unreasonable to experience them as harmful.”

- C. MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University Press, 1979, p 108.

“It is something of a miracle when anyone claiming sexual violation is believed, even if it takes multiple accusers. But the odds of being believed are irrelevantly improved by any kind of privilege – be it race, ethnicity, religion, class, celebrity status, nationality, caste, sexuality, age, gender, or combinations of these.”

C. MacKinnon, « How litigation laid the ground for accountability after #MeToo”, *The Guardian*, 23 décembre 2017,  
[www.theguardian.com/commentisfree/2017/dec/23/how-litigation-laid-the-ground-for-accountability-after-metoo](http://www.theguardian.com/commentisfree/2017/dec/23/how-litigation-laid-the-ground-for-accountability-after-metoo)

## 3.2. Le harcèlement sexuel, nommément

L'importance de *nommer* le harcèlement sexuel  
(Mackinnon, 1979 et 1995)

- Sur X décisions, 20 font référence à la notion de harcèlement sexuel.
- Sur ces 20, 14 seulement le mentionnent dans les motifs (pas dans un témoignage)

Il est noté entre autres que la travailleuse aurait assisté, pendant quelques semaines, à des rencontres tenues par l'organisme Viol secours. Elle a toutefois cessé d'y assister car elle en ressortait encore plus anxieuse, y revivant sans cesse les **épisodes de harcèlement psychologique et/ou sexuel, dont elle se dit victime.**

MH et Compagnie B (Commission des lésions professionnelles 2016)

# Nommément: harcèlement sexuel

Sur ces 14 décisions, **seulement 9** utilisent le HS en adoptant la notion, ne l'attribuant pas simplement au discours de la plaignante.

« Le tribunal est toutefois d'opinion **que le type de harcèlement invoqué, soit le harcèlement sexuel**, se fait particulièrement en catimini et à l'abri des regards. [...]

**Le tribunal croit que certaines paroles et certains gestes de monsieur X étaient de cette nature** et le tribunal croit également que ces gestes et paroles n'étaient absolument pas sollicités ni voulus par la travailleuse. »

HB et compagnie A (Commission des lésions professionnelles, 2013)

# Conclusion

Qu'en est-il de la mise en œuvre de la norme de la *Charte* en matière de harcèlement au travail?

Bien que le droit impose un interdit formel au HS en milieu de travail; quel est le discours des tribunaux lorsqu'une femme intente un recours en vertu de la LNT ou de la LITAT?

L'impact des décideurs est important dans la mise en œuvre du droit à l'égalité des femmes lorsqu'elles font face au processus de plainte en matière de HS.

-> Former le décideurs?