



HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est beaucoup plus répandu que l'on croit. Il se manifeste entre autres par des gestes déplacés, des propos dégradants, des attitudes provocantes et il peut toucher autant les hommes que les femmes.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail pourrit l'atmosphère de travail et peut devenir rapidement insupportable autant pour la personne visée que pour son entourage.

En général, le harcèlement sexuel comporte certaines caractéristiques propres :

- des paroles, des gestes, des comportements ou des contacts physiques qui ont un caractère sexuel envers une autre personne;
- un caractère répété, mais peut aussi ne comporter qu'un seul geste grave;
- un comportement non désiré par la personne qui le subit;
- ayant un effet négatif sur la personne ou sur l'emploi ou sur l'ambiance de travail.

Définition

La Loi sur les normes du travail (LNT), modifiée en juin 2018, assimile le harcèlement sexuel au harcèlement psychologique. La définition se retrouve à l'article 81.18.

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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur le salarié.

Même si la LNT vient d'inclure le harcèlement sexuel à la définition du harcèlement psychologique, la jurisprudence l'avait reconnu depuis plusieurs années.

Ce en quoi consiste le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel en milieu de travail n'est pas un phénomène nouveau. Sa reconnaissance législative et jurisprudentielle s'est développée depuis les années 1980. C'est un comportement répréhensible qui porte atteinte au droit à l'égalité et à la dignité des victimes. Cette atteinte au droit à l'égalité des personnes est interdite autant par la Charte canadienne des droits et libertés (art.10) que par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (art.10. 10.1 et 46).

Le harcèlement sexuel n'est surtout pas une sorte de flirt, une manœuvre de séduction ou un manque de savoir-vivre; il est une atteinte au droit des victimes et à leur dignité humaine.

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination comme l'est le harcèlement racial ou le harcèlement fondé sur des caractéristiques personnelles.

Sur le plan juridique, la personne harcelée sexuellement doit être en mesure de prouver les trois (3) éléments fondamentaux suivants :

- un comportement à caractère sexuel non désiré;
- qui se manifeste de façon répétée;
- qui a des conséquences néfastes sur la victime.

Milieu de travail et responsabilité

Le harcèlement sexuel peut se produire sur les lieux du travail ou pendant les heures de travail ou encore en dehors des lieux ou des heures de travail.

Il peut se produire entre collègues de travail ou entre un patron et son subalterne.

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour faire cesser le harcèlement sexuel, tout comme il a l'obligation de le faire pour toute autre sorte de harcèlement ou de manquement à la civilité. Il peut utiliser, au besoin, les mesures disciplinaires allant jusqu'au renvoi. L'employeur peut être tenu responsable des gestes harcelants de ses employés s'il manifeste du laxisme envers la situation de harcèlement dénoncée.

L'obligation de l'employeur est d'assurer un milieu de travail sain et exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement.

Dans certaines circonstances, le harcèlement sexuel peut être considéré comme un accident du travail et le travailleur harcelé peut être indemnisé par la CNESST. (Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail)

Deux types de harcèlement

La littérature nous apprend qu'il y aurait deux (2) types de harcèlement sexuel.

Le premier type, que l'on nomme « **donnant-donnant** », aurait des conséquences économiques sur la victime et serait davantage lié à une relation patron et subalterne. La victime ayant refusé des avances sexuelles peut se voir refuser une promotion, une augmentation de salaire ou tout autre avantage.

Dans le second type, que l'on qualifie de « **climat hostile** », le climat de travail est rendu insupportable, malsain et hostile pour la victime à cause des comportements à caractère sexuel (farces grivoises, commentaires à caractère sexuel, gestes déplacés, images ou affiches à implication sexuelle, etc.). Dans cette forme de harcèlement, le harceleur ne cherche pas à obtenir une faveur sexuelle de la victime, mais plutôt de nuire à son rendement au travail, à l'humilier, à lui faire comprendre qu'elle n'est pas la bienvenue dans son milieu de travail. Ce type de harcèlement se retrouve habituellement dans un milieu de travail traditionnellement réservé aux hommes.

Ces deux formes de harcèlement sexuel ne sont pas étanches sur le plan juridique.

Qui sont les victimes?

Une enquête sociale de santé de l'Institut de la statistique du Québec effectuée en 1998, nous apprend que, parmi la population québécoise de 15 ans et plus occupant un emploi rémunéré, 8 % des travailleuses et 2 % des travailleurs rapportaient avoir subi des paroles et des gestes à caractère sexuel non désirés dans leur milieu de travail dans les 12 mois précédents l'enquête.

Des observations plus récentes tendent à démontrer que la proportion des hommes victimes de harcèlement est en augmentation, tout comme celle du harcèlement sexuel entre personnes de même sexe. Les analystes émettent l'hypothèse que c'est peut-être l'une des conséquences de la libéralisation des mœurs?

Bien que les victimes de harcèlement sexuel au travail soient majoritairement des femmes, les lois protègent autant les femmes que les hommes qui en sont victimes. Une personne peut également être victime de harcèlement fondé sur différentes caractéristiques personnelles, par exemple en raison de son sexe et de son origine ethnique. Dans ce cas, la preuve d'une seule forme de harcèlement sera suffisante.

Les recours possibles

Le premier recours possible pour un travailleur de l'enseignement est la formulation d'une plainte de harcèlement sexuel à son employeur en vertu de la convention collective (clause 14-9.00) et la Loi sur les normes du travail en vertu de l'article 81.20.

Si le harcèlement provient d'un membre de la direction, la plainte doit être adressée à la Direction des ressources humaines.

En tout temps, le syndicat devrait en être informé afin d'apporter son soutien à la victime.

Dans certains cas, le harcèlement sexuel au travail pourrait être reconnu comme un accident du travail et la victime pourrait demander une indemnisation à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST).

D'autres recours sont aussi disponibles :

- une plainte peut être déposée en vertu des articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (LNT);
- une plainte en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec déposée à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- une action en responsabilité civile dans les cas graves en vertu des articles 1457 et 1463 du Code civil du Québec;
- dans un cas plus grave, une plainte au criminel en vertu de l'article 264 du Code criminel doit être déposée auprès des autorités policières.

L'apanage des définitions juridiques

Certaines définitions juridiques échappent à beaucoup d'entre nous et certains termes semblent parfois être utilisés l'un pour l'autre dans les médias. Est-ce une dérive sémantique consciente de la part de certains utilisateurs ayant comme conséquence la banalisation d'un comportement non approprié dans notre vie sociale?

Qu'en est-il exactement des expressions « **Agression** », « **Harcèlement** » et « **Inconduite** » ?

L'**agression** est une attaque non provoquée, injustifiée et brutale contre quelqu'un.

Le **harcèlement** est une conduite caractérisée par la répétition d'actes ou de paroles intentionnellement offensants, méprisants ou hostiles à l'égard d'une autre personne ou de plusieurs personnes.

L'**inconduite** est une mauvaise conduite, un dévergondage.

Dans certains cas récents de dénonciations d'actes à caractère sexuel à l'endroit de certaines personnalités publiques québécoises, il me semble que le terme inconduite sexuelle à une résonnance moins grave que le terme harcèlement. Est-ce voulu par certains médias?

Recherches et rédaction

Stéphane A. Aucoin

Conseiller aux relations de travail

Liste des ouvrages consultés.

Je suis femme.com / Agression, harcèlement et inconduite sexuelle.

Éducaloi.qc.ca / Le Harcèlement sexuel au travail.

Le harcèlement sexuel par Louise Langevin, Professeur et membre du barreau du Québec.

La loi sur les normes du travail.

La convention collective des enseignants.

Comprendre l'inconduite sexuelle au Canada, gouvernement du Canada.

Langevin L. Progrès ou recul : réflexion sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au Québec.