

# La médiation vécue par des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail : des attentes trop élevées ?

Université féministe d'été, mai 2010  
Université Laval

---

Louise Langevin  
Professeure titulaire  
Faculté de droit  
Université Laval  
louise.langevin@fd.ulaval.ca



# Harcèlement sexuel au travail

---

- Atteinte à un droit fondamental (discrimination)
- Rôle des féministes dans la dénonciation, définition du phénomène de H.S.
- Peu de plainte
- de 35 à 45% des travailleuses victimes de H.S.
- 10 à 20% des victimes de H.S. le dénoncent
- le fait de porter plainte cause plus de stress à la victime de H.S. au travail que le harcèlement lui-même.

# Écueils rencontrés devant les tribunaux

---

- lien avec poursuites pour agressions sexuelles : difficulté de preuve, crédibilité, corroboration, analyse du comportement de la victime et non de l'agresseur
- Relations de pouvoir entre victime et agresseur
- sphère privée / publique : ce n'est pas un problème personnel mais un problème systémique
- Tenir compte du point de vue de la victime : modèle d'évaluation.

# Écueils rencontrés devant les tribunaux

---

- Réactions d'une victime « normale » : se défendre, porter plainte tt de suite, aller voir médecin, dire non, repousser l'agresseur, en parler à d'autres personnes.
- Consentement de la victime
- Médicalisation : rapport d'experts. La victime est malade. Troubles psycho de la victime.

# Harcèlement psychologique

---

- nombreux recours juridiques pour la victime de H.S.
- plainte à la Commission des normes du travail du Québec (CNT) pour harcèlement psychologique (qui inclut harcèlement sexuel) (2004)
- H. psycho: « 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 ».
- H. sexuel = H. psychologique
- tous les salariés, syndiqués ou non, cadres ou subalternes

# Harcèlement psychologique

---

- Travailleuses non syndiquées:
  - dépôt d'une plainte,
  - médiation avec l'employeur,
  - enquête en cas d'échec de la médiation,
  - Si preuve suffisante, poursuite contre l'employeur à la Commission des relations de travail (tribunal)
- l'arbitre de griefs pour les travailleurs syndiqués

# Avantage de la médiation

---

- plus flexible
- plus rapide
- moins coûteuse
- plus à l'écoute des parties
- moins traumatisante que le procès
- les parties en viennent à une solution négociée
- La solution n'est pas imposée par un juge
- Le médiateur est neutre; il ne décide pas.
- Il n'y a pas de gagnant ni de perdant.
- source d'empowerment pour la victime qui peut raconter son histoire.
- une plus grande variété de remèdes
- La vie privée de toutes les parties est protégée

# Satisfaction des victimes ?

---

- les victimes de H.S. qui ont soumis leur litige à la médiation sont-elles « satisfaites » du processus ?
- Ont-elles le sentiment d'avoir été écoutées, d'avoir obtenu justice ?
- Étaient-elles en confiance dans ce processus ?
- La médiation proposée par la CNT est-elle une bonne solution pour les victimes de H.S. ?



# Objectif

---

- présenter les résultats sur l'accessibilité à la justice des femmes
- Mesurer le niveau de satisfaction des femmes victimes de H.S. au travail qui soumettent leur litige à la médiation auprès de la Commission des normes du travail du Québec, en vertu des nouveaux articles sur le harcèlement psychologique.

# Plan

---

- 1. précisions méthodologiques
- 2. présentation de résultats

# 1. Précisions méthodologiques

---

- **Sens d'accessibilité à la justice**
  - la connaissance de ses droits par la citoyenne,
  - les coûts et les délais de l'action en justice,
  - le caractère public de l'action et de la décision,
  - la sensibilité de l'instance aux réalités de la demanderesse,
  - la satisfaction des justiciables, etc.

# 1. Précisions méthodologiques - Le recrutement des participantes à l'étude

---

- Partenaire : groupe de soutien
- 5 femmes victimes, 4 intervenantes dans le domaine, 8 médiateurs-conciliateurs, et 2 experts
- Pas de groupe témoin

# 1. Précisions méthodologiques - Comment mesurer le taux de satisfaction ? Grille d'analyse

---

- La plaignante se sentait-elle en confiance dans ce processus devant le médiateur et l'employeur ?
- A-t-elle pu raconter son histoire ?
- A-t-elle eu l'impression d'avoir été écoutée par l'employeur?
- A-t-elle eu l'impression qu'elle avait son mot à dire dans le déroulement de la médiation ?
- La médiation a-t-elle été une source d'empowerment pour la plaignante ?
- A-t-elle senti un déséquilibre des forces en présence?
- Les médiateurs sont-ils formés afin de détecter un possible déséquilibre entre la victime et l'employeur ?
- La médiation pourrait-elle être inappropriée en cas de H.S. ?

## 2. Analyse de résultats

---

### **Des irritants dans le processus:**

- Plainte contre l'employeur, harceleur absent
- objectif de la médiation à la CNT: ne vise pas à déterminer s'il y a eu H. psy ou pas. Pas de tort reconnu. Vise réinsertion rapide au travail.
- entente confidentielle

## 2. Analyse de résultats

---

Grille d'analyse féministe :

- La vulnérabilité des plaignantes
- Les plaignantes ne se sentaient pas en confiance dans ce processus.
- Elles n'ont pas pu raconter leur histoire.
- Elles n'ont pas eu l'impression d'avoir été écoutées par l'employeur qui ne les a pas crues.
- La médiation n'a pas été une source d'empowerment pour elles.
- Elles ont senti un déséquilibre des forces en présence.

## 2. Analyse de résultats

---

Une médiatrice de longue expérience rappelle bien les objectifs de la médiation :

« La condition de succès, c'est le désir de rencontrer l'autre. Et de dire à l'autre ce qui n'a pas été, de faire savoir à l'autre les conséquences de ses gestes. Non pas de le punir mais de lui faire prendre conscience et de se décharger de ça. »

- Elle affirme que la médiation n'est pas utile entre deux étrangers qui n'ont plus de relations, lorsqu'il n'y a pas de retour au travail.
- Mais ici les travailleuses n'avaient plus de lien d'emploi (les deux étaient en congé de maladie) et ne voulaient plus réintégrer l'emploi en question.



## 2. Analyse de résultats

---

- L'hostilité et l'indifférence de l'employeur à l'égard des préoccupations des plaignantes constituent des facteurs inhibiteurs.
- Le désir de résoudre le conflit, une communication constructive, le désir de réconciliation entre les parties, la réceptivité aux préoccupations de l'autre ainsi que l'acceptation de sa part de responsabilité, qui constituent des conditions favorables à la réussite de la médiation, ne sont pas présentes.

## 2. Analyse de résultats

---

- La médiation fonctionnera si les propos de la plaignante sont reçus par l'employeur, sans qu'il reconnaisse pour autant sa responsabilité.  
  
« [...] quand l'autre partie est capable de ce geste d'empathie-là [écouter], on peut à peu près solutionner n'importe quoi. Sauf que souvent, l'autre partie [l'employeur] ne veut pas le faire. Elle ne veut pas soit reconnaître les faits, soit reconnaître [...] la blessure. » (médiateur)

## 2. Analyse de résultats

---

Une intervenante dira :

« Je ne dirais pas [que la médiation est] la meilleure solution, [mais] une solution qui peut répondre à certains besoins, pas à tous les besoins. C'est assez mitigé, ça dépend de la personne et de ses besoins. Ça dépend de la situation qu'elle a vécue et de son état de santé. Je pense qu' [il n'y a] jamais une satisfaction complète mais c'est un règlement qui permet de tourner la page. Je pense que c'est un travail sur elle-même qu'il faut qu'elle [la plaignante] fasse parce qu'elle n'aura pas d'aide du système de justice. Moi je ne pense pas qu'un jugement, qu'une médiation ou un 5000 \$ va venir panser les blessures. »

# Conclusions : des attentes trop élevées ?

---

- disparition du concept et des termes « harcèlement sexuel » à la faveur de « harcèlement psychologique ».
- Confidentialité: aucune décision publiée sur le sujet (ou très peu). Le droit ne peut se développer pour aider d'autres victimes. L'employeur ne change pas ses façons de faire.
- Médiation coûte moins chère à la CNT que les enquêtes. La CNT a intérêt à régler lors de la médiation. Grand nombre de plaintes : la médiation est une façon de réduire le temps d'attente.

# Conclusions : des attentes trop élevées ?

---

- La réputation de l'employeur et de l'employé est protégée. Le silence de la victime est en quelque sorte acheté.
- Déséquilibre des forces en présence. Les travailleuses sont vulnérables, ne connaissent pas leurs droits. Les employeurs arrivent souvent avec leur avocat.
- La Commission des normes avait une expérience de médiation dans d'autres domaines : congédiement injustifié ou pratique illégale de l'employeur (art. 122 ou 124 LNT). Ceci ne ressemble pas à du H. psy. ou h.s.