

Le harcèlement psychologique et la discrimination : Sensibiliser et dénoncer

- UNE ENTREVUE AVEC ME JULIE LASSONDE –

Le Barreau de Montréal, par l'entremise de ses quelque 40 comités, se penche sur les préoccupations des membres de la profession, et ce, dans un éventail de domaines. Il est malheureux de constater que parmi les préoccupations des membres se retrouvent encore aujourd'hui des difficultés afférentes au harcèlement psychologique.

Ce constat et les événements qui ont marqué l'actualité des derniers mois ont incité les membres du comité des avocates dans la profession à aborder la question de la discrimination et du harcèlement psychologique au cours d'une entrevue avec Me Julie Lassonde¹.

En plus d'être membre du comité des avocates dans la profession depuis 2012, Me Lassonde a développé une entreprise qui offre des services de consultation, de recherche et de traduction dans le domaine des droits des femmes et de la justice sociale. Dans le cadre de ses activités, elle a rencontré de nombreuses femmes, dont des avocates, qui lui ont confié avoir vécu du harcèlement psychologique ou de la discrimination.

Le but de cette entrevue n'était pas de faire un tour d'horizon des aspects légaux et de souligner les décisions marquantes en la matière, mais plutôt de rappeler certaines notions, de susciter une réflexion afin d'aider les personnes qui font face à de telles problématiques et de sensibiliser les membres de la profession.

Le harcèlement psychologique

BONJOUR JULIE. LE COMITÉ VOUS REMERCIE D'ABORDER AVEC NOUS LE SUJET DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.

R. Il me fait plaisir de discuter de ce sujet qui me tient à cœur. En effet, je considère important d'être à l'écoute de ces femmes qui ont le courage de briser le tabou en parlant de ce qu'elles vivent.

AVANT DE PRÉSENTER LES ASTUCES POUR FAIRE FACE À DE TELLES SITUATIONS, POUVEZ-VOUS NOUS RAPPELER CE QUE CONSTITUE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

R. Bien sûr.

Le concept est notamment défini dans la *Loi sur les normes du travail* qui prévoit que le harcèlement psychologique est « *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*². »

¹ Me Lassonde est membre du Barreau du Québec et du Barreau du Haut-Canada (www.jlassonde.com).

² Article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.

Il est important de noter que la *Loi* prévoit le droit à un milieu de travail dépourvu de harcèlement et l'obligation pour l'employeur de prendre les moyens pour prévenir le harcèlement et le faire cesser³.

Le harcèlement psychologique peut être subi par toute personne et prendre plusieurs formes. D'ailleurs, le harcèlement sexuel est considéré en vertu de cette *Loi* comme une forme de harcèlement psychologique.

En plus de cette *Loi*, plusieurs autres lois protègent les personnes contre le harcèlement, chacune dans des circonstances et juridictions particulières (par ex. : le *Code canadien du travail*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Charte des droits et libertés de la personne* et le *Code de déontologie des avocats*).

Q. QUELS TYPES DE COMPORTEMENTS VEXATOIRES PEUVENT CONSTITUER DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

Bien que chaque situation soit différente, certaines sont plus fréquentes que d'autres. Le harcèlement psychologique peut prendre la forme de comportements tels les regards intimidants, la proximité physique non désirée ou le fait d'isoler une personne de ses collègues. Il peut prendre la forme de commentaires positifs ou négatifs sur l'apparence physique d'une personne, sur son poids, ses choix vestimentaires ou ses caractéristiques physiques.

Les commentaires peuvent également porter sur le caractère d'une personne, être liés à une condition physique, un handicap ou sa religion. Ils peuvent être sous la forme de sous-entendus ou de blagues.

Les exemples suivants peuvent illustrer les commentaires ou les comportements vexatoires :

- Les rumeurs qu'une personne a été embauchée à cause de son apparence physique.
- Les rumeurs liées à l'orientation sexuelle.
- Les invitations à répétition à manger en tête à tête, avec des sous-entendus de nature sexuelle.

Il y a malheureusement beaucoup d'autres exemples, mais je crois que ceux-ci donnent une idée des situations qui peuvent mener à du harcèlement.

Il est également important de noter qu'une conduite peut paraître vexatoire aux yeux d'une personne et être tout à fait banale aux yeux d'une autre, et constituer néanmoins du harcèlement.

Q. DANS QUELLES CIRCONSTANCES UNE PERSONNE EST-ELLE SUSCEPTIBLE D'ÊTRE VICTIME DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

R. Malheureusement, une conduite vexatoire peut survenir dans n'importe quel milieu de travail. Il n'y a pas de moment ou de situation type.

On peut toutefois penser que le harcèlement psychologique est plus susceptible de survenir dans les milieux où il s'est développé une culture sexiste ou dans lesquels sont présents des comportements liés à l'abus de pouvoir.

³ Article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.

Q. VU LES CONNAISSANCES QU'ELLES DÉTIENNENT, L'EXPÉRIENCE EST-ELLE DIFFÉRENTE POUR LES AVOCATES?

R. Malgré leurs connaissances, les avocates, comme toutes autres femmes, peuvent subir du harcèlement psychologique.

Il s'agit d'un sujet qui demeure tabou. Les avocates et les femmes en général parlent peu du harcèlement. En vue de cette discussion, j'ai d'ailleurs demandé à plusieurs collègues de me parler de leur expérience personnelle ou de situations qu'elles ont observées. J'ai constaté, sans surprise, qu'un grand nombre d'entre elles étaient réticentes à parler de ce sujet ouvertement, malgré le droit reconnu à un environnement de travail sain.

Cela me fait penser à la violence conjugale ou aux agressions sexuelles. La personne qui est victime de harcèlement psychologique, tout comme celle qui est victime de violence conjugale, hésite à parler de ce qui lui arrive et à dénoncer la situation.

Q. QUELLES SONT LES PRINCIPALES OPTIONS À LA DISPOSITION D'UNE PERSONNE VICTIME DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

R. Lorsque cela est possible, la première étape est d'informer la personne que l'on considère que son comportement est inacceptable. Une conversation polie est la base de la résolution du conflit.

J'ai moi-même fait cela dans le passé. Lors d'une réception, un collègue m'a fait une remarque inappropriée. Je n'ai rien pu répondre sur le coup tellement j'ai été surprise.

Après quelque temps, je suis allée voir la personne en question pour lui mentionner que je considérais que son comportement et ses paroles lors de la réception étaient inappropriés.

Il ne s'attendait pas à cette remarque. Il a littéralement reculé et a eu une expression de surprise et de malaise. Je lui ai ensuite dit qu'il était important pour moi de lui mentionner ce fait et que l'on pouvait maintenant passer à autre chose. Il a dit qu'il était d'accord et je suis partie, le cœur battant.

Cette discussion était stressante, mais aucune séquelle ne s'en est découlée et la personne a modifié son comportement envers moi. Je suis heureuse d'avoir été franche. En prenant conscience qu'un geste ou une remarque peut être considéré déplacé, une personne est plus susceptible de ne pas la répéter.

Pour la victime, le fait de participer à la résolution de la situation peut être libérateur et redonner de la confiance. D'après moi, il est possible d'être forte, c'est-à-dire de démontrer que l'on souhaite être traitée avec respect. On peut tracer une ligne claire et signifier que l'on n'acceptera pas d'être la cible de comportements agressifs, intimidants ou violents.

Il est important de réaliser qu'en osant agir, on aide également les personnes autour de nous qui considèrent aussi la situation déplacée, mais ne savent pas comment intervenir.

Autant les victimes que leurs collègues, hommes et femmes, peuvent intervenir de manière constructive pour prévenir ou faire cesser le harcèlement. Souvent, le problème ne touche pas qu'une seule personne et a des répercussions sur l'ensemble d'un groupe.

Q. QUE SUGGÉREZ-VOUS LORSQU'IL EST IMPOSSIBLE DE PARLER DIRECTEMENT À LA PERSONNE QUI A UNE CONDUITE INAPPROPRIÉE OU QUE CETTE DISCUSSION NE DONNE PAS LES RÉSULTATS ESCOMPTÉS?

Lorsque cette première conversation ne fonctionne pas ou que la victime ne se sent pas à l'aise d'intervenir directement auprès de la personne en question, il y a d'autres solutions qui s'offrent à elle.

Elle peut utiliser [la carte Oups](#) ou les gabarits de courriels ([Courriel de la personne concernée](#) et [Courriel d'un témoin](#)) proposés par le comité des avocates dans la profession du Barreau de Montréal, se référer à la marche à suivre contenue dans la politique sur le harcèlement en vigueur dans son milieu de travail ou s'adresser à la personne responsable des ressources humaines.

La médiation et les rencontres de suivi à l'interne peuvent aussi être utilisées pour tenter de régler la situation.

Il y a également les recours juridiques plus formels comme celui de déposer une plainte à la Commission des normes du travail, à la Commission canadienne des droits de la personne, à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou au Syndic du Barreau du Québec, selon le cas. Les recours formels sont un signal puissant que la situation doit changer.

Q. LA DÉNONCIATION PEUT-ELLE ENTRAÎNER DES RÉPERCUSSIONS POUR LA VICTIME?

Plusieurs femmes ont peur d'agir et de subir ensuite des conséquences encore plus graves ou que leurs collègues se rangent du côté de la personne qui a eu un comportement inapproprié, surtout si cette dernière possède un niveau hiérarchique élevé.

Malheureusement, il est vrai que certaines femmes ont vécu ce genre de situation qui a eu un impact négatif sur leur avenir professionnel. Toutefois, il faut peser le pour et le contre avant de décider de rester dans un milieu de travail malsain et se rappeler que le harcèlement peut avoir un impact sur la santé.

Évidemment, lorsque l'on trouve un autre emploi tout aussi intéressant et que l'on peut agir par la suite, cela est plus sûr économiquement.

Étant donné que plusieurs femmes hésitent toujours à porter plainte, il faut redoubler d'efforts collectifs pour créer un climat qui favorise l'usage des recours disponibles. Je rappelle encore que les employeurs ont l'obligation légale d'intervenir pour prévenir le harcèlement et le faire cesser.

La discrimination

Q. JULIE, VOUS AVEZ ABORDÉ PRÉCÉDEMMENT LA QUESTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, POURRIEZ-VOUS MAINTENANT NOUS RAPPELER CE QU'EST LA DISCRIMINATION?

R. Avec plaisir.

La *Charte des droits et libertés de la personne*⁴, prévoit que :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

La discrimination constitue donc une atteinte à un droit en raison d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence basée sur l'un ou plusieurs des motifs mentionnés à la *Charte*.

Q. DANS QUELLES CIRCONSTANCES UNE PERSONNE EST-ELLE SUSCEPTIBLE D'ÊTRE VICTIME DE DISCRIMINATION?

R. La discrimination peut prendre plusieurs formes et survenir dans un vaste éventail de circonstances. Les employés de tous niveaux et milieux de travail doivent être sensibilisés à l'ensemble de ces formes de discrimination.

Voici quelques exemples pour illustrer une conduite discriminatoire :

- Lors d'une entrevue, les questions portant sur l'un des motifs exclus par la *Charte* (par ex. : Avez-vous l'intention de fonder une famille? Votre nom n'est pas québécois?).
- Un congédiement pendant un congé de maternité.
- Être exclue de certaines rencontres relatives à ses propres dossiers.
- Se voir confier les dossiers dont personne ne veut.
- Tenir pour acquis que la femme ne voudra pas assumer un mandat à l'étranger.
- Organiser des activités où seuls les hommes sont conviés (par ex. : activités de réseautage ou lunchs d'affaires).
- Considérer le choix d'un employé d'avoir un enfant comme plus préjudiciable s'il s'agit d'une femme que d'un homme.
- Les remarques quant au choix d'une femme de travailler.

On note que malgré l'avancement des femmes sur le marché du travail, certaines tâches continuent de leur être confiées de façon presque automatique alors qu'elles ne seraient pas demandées à un collègue masculin (par ex. : faire des photocopies, prendre des notes et le bon vieux cliché de servir le café).

⁴RLRQ c. C -12, art. 10.

Encore une fois, il est impossible d'énumérer tous les exemples possibles.

Q. QUELLES SONT LES PRINCIPALES OPTIONS À LA DISPOSITION D'UNE PERSONNE VICTIME DE DISCRIMINATION?

R. Comme je l'ai suggéré à propos du harcèlement psychologique, je recommande toujours de commencer par une discussion avec la personne concernée, lorsque cela est possible.

Il est également possible de déposer une plainte à la Commission des normes du travail, à la Commission canadienne des droits de la personne ou à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, selon le cas.

Il est à noter que le nouveau *Code de déontologie des avocats* aborde la question du harcèlement et de la discrimination dans son préambule.

Je vous réfère aussi à la boîte à outils disponible sur le site Internet du Barreau de Montréal⁵.

Q. QUE POUVONS-NOUS FAIRE POUR CRÉER UNE CULTURE PROFESSIONNELLE JURIDIQUE QUI DÉCOURAGE LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS?

R. Au cours des dernières décennies, les femmes et hommes occupant des postes de gestion ont fait des efforts pour embaucher plus de femmes et ainsi avoir un meilleur équilibre femmes-hommes en milieu de travail.

Toutefois, l'équilibre homme-femme n'est pas le seul facteur qui contribue à améliorer la culture d'un milieu de travail. Malheureusement, certaines dynamiques qui tendent à exclure les femmes persistent dans les réseaux d'affaires, par exemple.

Les femmes ont réagi à cela au cours des années en créant leurs propres réseaux. Les avocates et les avocats peuvent continuer à encourager la création et le maintien de ces réseaux. Par exemple, le comité des avocates dans la profession du Barreau de Montréal favorise de tels liens grâce à son groupe sur *LinkedIn*.

L'inclusion des femmes dans les réseaux mixtes viendra accroître la diversité dans les anciens réseaux et les empêcher de retomber dans la forme dépassée des « *boys clubs* ».

De plus, bien que le mentorat entre femmes soit important, tant les hommes que les femmes peuvent être de bons mentors pour les plus jeunes. Ce partage d'expériences intergénérationnel est susceptible d'influencer positivement la culture juridique.

Au-delà de la question femme-homme, d'autres enjeux de diversité doivent également être considérés.

Par exemple, les membres de la profession qui favorisent la diversité sur tous les autres plans (par ex. : racial, religieux, relatif à l'orientation sexuelle ou au handicap) contribuent fortement à la lutte contre le harcèlement et la discrimination.

⁵ <http://www.barreaudemontreal.qc.ca/avocats/harcelement-et-discrimination-boite-outils>.

Je suis d'avis qu'il ne suffit pas d'avoir un nombre égal de femmes et d'hommes issus des communautés ethnoculturelles majoritaires dans un bureau pour se féliciter de ses efforts d'inclusion. C'est l'erreur classique que les féministes se sont fait reprocher, avec raison, pendant plus d'un siècle. Voilà pourquoi j'adopte moi-même une vision intersectionnelle dans l'analyse de conflits en milieu de travail, c'est-à-dire qui tient compte des différentes sources de discrimination (par ex. : sexe, âge et race par exemple).

Q. EST-CE QUE LE FAIT DE LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION PEUT AVOIR DES EFFETS NÉGATIFS SUR SA RÉPUTATION PROFESSIONNELLE?

R. Au contraire. Je crois que la meilleure façon de bâtir sa réputation professionnelle est de ne pas tolérer de harcèlement ou de discrimination, que ce soit envers soi-même ou envers les autres autour de nous.

La personne qui a des comportements inappropriés ou qui ne dénonce pas ce type de comportement est tout aussi visible aux yeux de ses collègues que celle qui lutte contre cette problématique.

Toutefois, il serait faux de prétendre que le fait de dénoncer le harcèlement ou la discrimination n'aura pas de conséquences. Tout comme il serait également faux de croire que de continuer à subir du harcèlement ou de la discrimination ne nuira pas à sa santé et donc ultimement à sa carrière, tel que discuté précédemment.

Je recommande d'agir stratégiquement, en cherchant l'appui de personnes de confiance et de services appropriés et la boîte à outils créée par le comité des avocates dans la profession est un excellent point de départ.

Q. JULIE, MERCI BEAUCOUP D'AVOIR ACCEPTÉ DE PARTICIPER À CETTE ENTREVUE.

R. Cela me fait grand plaisir et j'espère que cela encouragera toute personne à dénoncer les propos et les comportements inappropriés dans leur entourage. Je tiens à remercier Me Noël Saint-Pierre d'avoir proposé au Barreau de Montréal de se pencher sur la question et le Comité des avocates dans la profession du Barreau de Montréal pour leur appui et leurs préoccupations sur le sujet.