

# Le mouvement « *me too* » et ses répercussions dans le monde syndical

Danielle Lamy, avocate au Syndicat canadien de la fonction publique

Présentation préparée pour le colloque de la Conférence des arbitres 2019

27 avril 2019



# Résumé

## Le mouvement « *me too* » en bref

- Le 5 octobre 2017, le New York Times faisait état pour la première fois des allégations de douzaines de femmes accusant le producteur hollywoodien Harvey Weinstein de les avoir harcelé ou abusé sexuellement.
- Le 15 octobre, Alyssa Milano a suggéré sur Twitter à tous ceux qui avaient déjà été harcelés ou abusés sexuellement de répliquer par « *me too* ».
- Selon Facebook, dans les 24 heures suivant cette publication, le mot-clique *#metoo* a été utilisé 4,7 millions de fois, déclenchant ainsi une vague de dénonciations publiques de cas d'agressions sexuelle;

Le Devoir, 17 octobre 2017

*« Un tel mouvement permet non seulement une mise en visibilité du harcèlement, mais aussi d'être solidaire envers celles qui l'ont vécu. L'ampleur qu'il suscite montre que ça touche tout le monde, ta sœur, ta mère, ta conjointe et ça permet de prendre conscience que c'est pandémique »*

- Mélanie Millette, professeure au Département de communication sociale et publique de l'UQAM, citée dans: *#MoiAussi: des centaines de Québécoises dénoncent le harcèlement sexuel*, Le Devoir, 17 octobre 2017

## L'ampleur du mouvement

- Le mouvement a eu des répercussions partout à travers le monde
- Au Québec notamment, nous avons vu apparaître le mot clique « *#MoiAussi* »
- Tous les signes laissent penser que ce processus de dénonciation des abus se poursuivra dans toutes les sphères de la société
- Cette vague de dénonciations publiques proviendrait essentiellement d'un sentiment de confiance et de solidarité de la part des victimes
- Le mouvement « *#me too* », ne peut qu'aider les luttes contre le harcèlement et les abus sexuels, et renforcer le combat plus large contre toutes les injustices

L'après « # *me too* »:  
changements juridiques et  
actions gouvernementales

## Adoption du *Projet de loi n° 176* par le gouvernement du Québec

*Grandes lignes de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin de principalement faciliter la conciliation famille-travail*

- La définition de « harcèlement psychologique » inclut désormais, et ce, de façon explicite, le harcèlement sexuel, lequel comprend les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel
- Les employeurs ont dorénavant l'obligation d'adopter, et de mettre à la disposition de leurs employés, des mécanismes de prévention et de traitement des plaintes internes en matière de harcèlement au travail
- La délai pour déposer une plainte pour harcèlement est passé de 90 jours à deux ans suivant la dernière manifestation de harcèlement

## Ensemble pour l'égalité / stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes vers 2021

- Cette stratégie gouvernementale vise à agir sur l'ensemble de la société et ses travers structurels en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et tend à accélérer le processus menant à l'égalité de fait
- La Stratégie d'une durée de cinq ans poursuit les principaux objectifs suivants :
  - Réduire les inégalités persistantes et préoccupantes.
  - Agir en ayant la préoccupation de considérer l'ensemble des femmes tout en tenant compte de la dimension intersectionnelle
  - Mobiliser les femmes et les hommes pour qu'ensemble ils fassent progresser l'égalité de fait, et ce, dans tous les milieux et dans toutes les régions.



## Adoption du *Projet de loi n° 151* par le gouvernement du Québec

- *Grandes lignes du Projet de loi destiné à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et collégiaux*
  - Tous les lieux d'enseignement visés par la législation doivent instaurer une politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel
  - Exige l'élaboration dans chaque établissement d'un code de conduite « visant à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels qui peuvent s'établir entre un étudiant et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études »
  - La loi oblige les cégeps et les universités à consulter étudiants, dirigeants et membres du personnel dans le cadre des travaux de leur politique.

Le rôle des syndicats :  
S'assurer de la pérennité des  
acquis du mouvement  
« *# me too* »

## Changements structurels engendrés par le mouvement « #me too »

- La parole publique des victimes de violences à caractère sexuel est libérée, mais la conversation n'est pas terminée
- Changement progressif de ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas
- Certains commentaires et comportements, autrefois tolérés sont aujourd'hui inacceptables

## Actions à prendre collectivement

- Nécessité, de la part des organisations, de traduire cette prise de conscience en une « action collective formelle »
- Adopter une attitude aidante en cas de dévoilement d'une agression à caractère sexuel
- Mettre en place des mécanismes pour accompagner les personnes concernées par les violences sexuelles
- Prendre l'engagement d'exprimer son désaccord lors de la tenue de propos banalisant la violence sexuelle

# Sensibilisation

- S'informer et adopter les bonnes pratiques sur la bonne façon d'agir en cas d'intimidation, de harcèlement ou de tout type de violence à caractère sexuel
- Mettre en place des mécanismes de sensibilisation spécifiquement axés sur les différentes formes de violence
- Former les intervenants syndicaux sur les ressources disponibles au sein du système juridique ainsi qu'à l'extérieur
- S'impliquer dans le débat public afin de soutenir les initiatives politiques

## Comment traduire cette prise de conscience dans les valeurs syndicales ?

- S'assurer d'appuyer tous ceux et celles qui souhaitent éliminer toute forme de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, dans leur milieu de travail
- Créer des mécanismes ayant pour but de mettre un terme à toute forme de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, dans le milieu de travail et au sein des instances syndicales

## Formaliser

- Négocier des clauses conventionnées qui traduisent cette prise de conscience
- S'assurer que les politiques prévues dans les lois soient mises en place et respectées dans les milieux de travail

## Formaliser (suite)

- Ces politiques devront comprendre des éléments afin de :
  - Contrer toute forme de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel ;
  - Combattre le sexisme et la violence à caractère sexuel ;
  - Respecter les besoins des personnes requérantes ;
  - Faciliter la divulgation plutôt que la sanctionner ;
    - Implanter un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne requérante d'informer la personne mise en cause, directement ou indirectement, que des comportements, attitudes sont vexatoires ou constituent une forme de violence à caractère sexuel
  - Adopter une approche de justice réparatrice ;
  - Prévoir un mécanisme de plaintes adéquat.



## Cadre juridique d'analyse

- S'assurer que les mécanismes mis en place permettent une réelle reconnaissance du droit des victimes
- En libérant la parole des victimes, sans présumer de la mauvaise foi des intervenants, il faut espérer qu'il y aura un changement de mentalité de tous les partenaires du marché du travail
- S'assurer que les tribunaux adoptent une approche qui reflète cette prise de conscience
- Souhaiter que les tribunaux adoptent une approche aidante pour les victimes, tout en s'assurant du respect de l'ensemble des personnes impliquées, tant dans le traitement des dossiers que dans l'approche décisionnelle



Il ne faut pas craindre de se remettre en question.

« Comme toujours, il y a des résistances, mais elles sont petites. Je trouve que le mouvement est beaucoup mieux parti qu'on se l'imagine. La population est réceptive au changement, surtout au Québec, une société plus avancée que bien d'autres. »

- Pascale Navarro, journaliste indépendante et chroniqueuse, citée dans *Que faire avec l'après #Moi Aussi*, La Gazette des femmes, 8 mars 2018.