

Protection de travailleuses migrantes et précaires contre le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles en milieu de travail

Mars 2022

Membres de l'Institut universitaire SHERPA,

Groupe de travail sur les travailleurs (im)migrants :

Sonia Ben Soltane, PhD (UOttawa); Marie-Jeanne Blain, PhD (Centre Interactions, CIUSSS NIM et UdeM), Daniel Côté, PhD (IRSST / UdeM); Jill Hanley, PhD (U.McGill); Mostafa Henaway (McGill); Rabih Jamil (UdeM); Jacques Rhéaume, PhD (U.Q.A.M); Manuel Salamanca Cardona, PhD (UQAM), Cheolki Yoon, PhD (U.McGill)

SOMMAIRE EXÉCUTIF

LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES MIGRANTES ET PRÉCAIRES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGRESSIONS SEXUELLES EN MILIEU DE TRAVAIL

Après des décennies d'efforts préventifs, il demeure difficile pour les travailleuses¹ les plus vulnérables - dont les immigrantes, les réfugiées et les sans-statuts dans les secteurs d'emplois précaires - de se protéger du harcèlement ou des agressions sexuelles au travail. Dans cet avis portant sur la manière de mieux protéger les travailleuses (im)migrantes et précaires contre le harcèlement et les agressions sexuelles, nous abordons deux grandes catégories de préoccupation:

(1) L'intersection du statut migratoire avec les catégories de travail atypique déjà mal-protégées par la CNESST (secteurs du travail domestique, des agences de placement, les travailleuses autonomes dépendantes, des travailleuses étrangères temporaires et des sans-papiers); et

(2) La réponse institutionnelle au problème de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail (prévention, dénonciation, recours, accompagnement) et sa pertinence pour ces mêmes populations.

Ainsi nous proposons ce qui suit (détails dans le document complet ci-bas):

Catégories de travailleuses plus à risque: statuts d'immigration et secteurs

Les travailleuses domestiques, de par leur emploi dans des maisons privées et souvent en étant la seule employée, sont vulnérables au harcèlement et aux agressions sexuelles. Un statut migratoire précaire vient souvent aggraver le risque.

Les travailleuses d'agences de placement, avec leur relation de travail triangulaire et la grande précarité de leur lien d'emploi, se retrouvent avec des difficultés à faire valoir leurs droits. La responsabilité solidaire entre l'agence et la compagnie cliente devrait être étendue plus loin que les enjeux pécuniaires pour comprendre le harcèlement et l'agression sexuelle et les autres enjeux couverts par les Normes du travail, la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) et la Loi sur la santé et la

¹ Le féminin est utilisé dans ce document en reconnaissance de la surreprésentation des femmes parmi les victimes de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles, mais inclut les hommes qui sont aussi parfois cibles de ces violations.

sécurité au travail (LSST). Encore une fois, les migrants à statut précaire sont surreprésentés dans ce secteur.

Les travailleuses autonomes dépendantes, avec un seul “client” qui contrôle leur accès à l’emploi et leurs conditions de travail, n’ont qu’un accès très compliqué à la CNESST en cas de harcèlement ou d’agression sexuelle. Avant de pouvoir obtenir de l’aide pour leur situation, elles doivent prouver qu’elles sont, en fait, employées.

Les travailleuses à statut migratoire précaire se retrouvent dans une situation de vulnérabilité face au harcèlement ou aux agressions sexuelles au travail. Sans recours facile à la sécurité financière offerte pour le gouvernement, elles sont dépendantes de leur employeur pour le travail et, souvent, pour le statut d’immigration. Les travailleuses étrangères temporaires sont liées légalement par leur permis de travail nominatif et habitent parfois sur leur lieu de travail. Les sans-papiers sont à risque de détention et de déportation si elles approchent les autorités pour de l’aide et sont plus souvent victimes d’exploitation, de harcèlement et d’agressions sexuelles. En général, les travailleuses à statut migratoire précaire sont mal placées lorsqu’il faut dénoncer du harcèlement ou une agression sexuelle.

La réponse au problème de harcèlement et d’agression sexuelle au travail

Le MTESS devrait assurer **l’accès linguistique** à l’ensemble des services d’information, de prévention, de dénonciation et de recours (par l’entremise de l’interprétation et de la traduction). Actuellement, le Projet de loi 96 sur la langue française met en question l’accès à l’ensemble des mesures contre le harcèlement et les agressions sexuelles.

Adapter l’information, la prévention, les procédures de dénonciation et de recours (par l’entremise de l’interprétation et de la traduction) à **la réalité de travailleuses à statut migratoire précaire et dans les secteurs atypiques**.

Il est essentiel de **détacher le statut migratoire des recours auprès de la CNESST**. Le fait de ne pas détenir un permis de travail ou un numéro d’assurance sociale ne devrait pas empêcher la dénonciation ou les recours en cas de harcèlement ou d’agression sexuelle.

La CNESST doit assurer que le statut migratoire d’une plaignante ne soit jamais partagé à l’extérieur de la Commission sans son consentement éclairé.

Le mécanisme de plainte anonyme devrait, en cas de harcèlement sexuel potentiel, mener à des tournées de sensibilisation au sujet du harcèlement psychologique et sexuel et à des vérifications auprès de l’employeur (politiques contre le harcèlement en règle, mécanisme de gestion des plaintes internes élaboré et efficace, etc.) – afin d’offrir une possibilité supplémentaire aux travailleuses qui souhaiteraient tenter une autre avenue pour faire cesser le harcèlement sur leur milieu de travail

Les enquêtes liées au harcèlement et aux agressions sexuelles devraient être reconçues afin d'assurer la participation et la sécurité de travailleurs (im)migrants, utilisant une approche "trauma-informed" et de sécurité culturelle.

La médiation, dans des cas de harcèlement ou d'agression sexuelle, devrait être offerte et, si acceptée, menée avec beaucoup de soins. Être confrontée par son abuseur dans une situation de **médiation peut facilement revictimiser la travailleuse**. Un refus de médiation devrait être immédiatement respecté.

La CNESST devrait embaucher des **intervenantes psychosociales** qui seront chargées d'**offrir du support aux victimes lors de leurs procédures de recours** (dépôt d'une plainte, enquête, audiences, etc.)

La MTESS doit **financer davantage de groupes communautaires** afin qu'ils puissent accompagner les travailleuses (im)migrantes et de secteurs précaires dans leurs trajectoires de résistance et recours contre le harcèlement et agression sexuels au travail

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE EXÉCUTIF	1
Catégories de travailleuses plus à risque: statuts d'immigration et secteurs	1
La réponse au problème de harcèlement et d'agression sexuelle au travail	2
TABLE DES MATIÈRES	4
INTRODUCTION	5
Groupe de travail sur les travailleurs (im)migrants de l'Institut universitaire SHERPA	5
CATÉGORIES DE TRAVAILLEUSES PLUS À RISQUE : SECTEURS ET STATUTS D'IMMIGRATION	6
Les travailleuses domestiques	6
Les travailleuses d'agences de placement	7
Les travailleuses autonomes dépendantes	8
Les travailleuses à statut migratoire précaire	8
LA RÉPONSE AU PROBLÈME DE HARCÈLEMENT ET D'AGRESSIONS SEXUELLES AU TRAVAIL	10
Accès linguistique	10
Barrières de statut migratoire	11
Enquêtes sensibles aux travailleuses	11
Accompagnement communautaire des travailleuses	12
ACTIONS MTESS ET CNESST POSSIBLES POUR MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEUSES MIGRANTES ET PRÉCAIRES	12
CONCLUSION	15
BIBLIOGRAPHIE	15

INTRODUCTION

Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles au travail demeurent, même après des décennies d'efforts, une préoccupation et un risque pour les travailleurs et, surtout, les travailleuses. Il est déjà difficile de définir, d'identifier, de résister et de dénoncer le harcèlement sexuel. Mais ça l'est davantage encore pour les travailleurs et travailleuses les plus vulnérables, dont les immigrantes, les réfugiées et les sans-statuts. Personne ne doit être exclu des protections contre le harcèlement et les agressions sexuelles au travail, mais la recherche démontre que les enjeux de genre et de statut migratoire, et particulièrement dans un contexte de précarité, représentent des défis particuliers (Villegas, 2019; Cox, 2020).

Dans cet avis portant sur la manière de mieux protéger les travailleuses (im)migrantes et précaires contre le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, nous abordons deux grandes catégories de préoccupation:

(1) L'intersection du statut migratoire avec les catégories de travailleurs et travailleuses atypiques déjà mal-protégés par la CNESST (secteurs du travail domestique, des agences de placement, les faux travailleurs autonomes, du travail étranger temporaire et des sans-papiers); et

(2) La réponse au problème de harcèlement et d'agressions sexuelles au travail (prévention, dénonciation, recours, accompagnement).

Groupe de travail sur les travailleurs (im)migrants de l'Institut universitaire SHERPA

L'Institut universitaire SHERPA est une infrastructure de recherche financée par les Fonds de recherche du Québec Société et Culture (FRQSC) et par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Les activités de recherche et de mobilisation des connaissances qui y sont menées conjuguent les savoirs du milieu de pratique et du milieu universitaire et ont comme finalité l'avancement des connaissances et le développement de meilleures pratiques en matière d'intervention de première ligne en contexte de pluriethnicité et d'immigration.

SHERPA réunit une cinquantaine de membres réguliers, chercheurs universitaires et cliniciens, d'horizons disciplinaires multiples (psychologie, travail social, anthropologie, sciences infirmières, psychiatrie transculturelle, etc.) ainsi que des praticiens chercheurs, des professionnels de recherche, des étudiants et stagiaires de différents secteurs. Les activités de recherche, d'évaluation et d'échange des savoirs qui sont menées sont réalisées en étroite collaboration avec les milieux de pratique et les partenaires communautaires.

Son *Groupe de travail sur les travailleurs et travailleuses (im)migrants* regroupe les membres SHERPA engagés dans la recherche sur cet enjeu avec des partenaires

publiques et communautaires avec des mandats de pratique dans le même domaine. Le mandat de ce Groupe est de partager les connaissances entre les différents acteurs afin d'orienter la recherche, d'améliorer les pratiques et d'influencer les politiques dans le but d'améliorer l'accès et les conditions de travail des travailleurs et travailleuses (im)migrants. Reconnaisant la précarité et la discrimination qui caractérisent trop souvent les expériences de ces travailleurs, notre Groupe intervient avec une perspective de déterminants sociaux de la santé et de droits sociaux et humains.

CATÉGORIES DE TRAVAILLEUSES PLUS À RISQUE : SECTEURS ET STATUTS D'IMMIGRATION

Les travailleuses domestiques

Les travailleuses domestiques, de par leur emploi dans des maisons privées et souvent en étant la seule employée, sont vulnérables au harcèlement et aux agressions sexuelles. Un statut migratoire précaire vient souvent aggraver le risque.

On compte plus de 18 000 travailleuses domestiques au Québec.² La particularité de leurs conditions de travail dans une maison privée les met à risque particulier de harcèlement ou d'agressions sexuelles, avec les séquelles psychologiques que cela peut entraîner (Hanley, Premji, Messing, et Lippel, 2011; PINAY, Hanley & Larios, 2016). Les travailleuses soulignent une multitude d'enjeux problématiques en relation avec leurs conditions de travail, surtout en ce qui concerne l'obligation de résider chez leur employeur, l'abus verbal et psychologique aussi bien que, pour celles qui sont travailleuses migrantes, la conditionnalité de leur permis de travail associé à un employeur spécifique (Galerand et al. 2015).

La reconnaissance récente des travailleuses domestiques comme étant des travailleuses selon la LATMP (même si l'éligibilité est restreinte par un nombre minimal des heures travaillées, ce qui n'est pas le cas pour n'importe quelle autre catégorie de travailleur) représente un gain important pour l'ensemble des groupes communautaires et des chercheurs qui l'ont réclamée depuis plus de 15 ans. Toutefois, les conditions particulières de l'organisation du travail domestique représentent toujours un enjeu important en matière de protection des travailleuses contre le risque de harcèlement et d'agressions dans le milieu du travail, qui est parfois à la fois le milieu de résidence des travailleuses et de leurs employeurs. De ce fait, les travailleuses domestiques victimes d'agressions et de harcèlement sexuels font face à des conditions de travail qui limitent

² <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/une-plus-grande-protection-pour-les-travailleuses-et-travailleurs-domestiques-38557>

leur accès aux recours et aux services d'accompagnement, étant donné les limites imposées à leur mobilité, leur isolation et les risques de perdre leurs emplois et revenus (Koo & Hanley, 2016; Larios et al., 2020). Nous sommes certainement face aux conditions de travail les plus précaires et qui ne devraient pas dépendre des bonnes intentions de l'employeur.

Ainsi, nous suggérons que les conditions particulières des travailleurs domestiques soient prises en considération afin de fournir des moyens adaptés aux contextes des travailleuses domestiques pour améliorer leur accès aux recours et services d'accompagnement malgré leur isolement.

Les travailleuses d'agences de placement

Les travailleuses d'agences de placement, avec leur relation de travail triangulaire et la grande précarité de leur lien d'emploi, se retrouvent avec des difficultés à faire valoir leurs droits. La responsabilité solidaire entre l'agence et la compagnie cliente devrait être étendue plus loin que les enjeux pécuniaires pour comprendre le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles ainsi que les autres enjeux couverts par les Normes du travail, la LATMP et la LSST. Encore une fois, les migrants à statut précaire sont surreprésentés dans ce secteur (Salamanca Cardona, 2018).

Les agences de placement (ou de location de main-d'œuvre) sont reconnues comme étant parmi les milieux de travail (ou plutôt les employeurs) les plus dangereux (Dubé et Gravel, 2014; DRSP, 2016) et les conditions de risques peuvent s'étendre au harcèlement et aux agressions sexuelles. Premièrement, un harceleur ou agresseur employé par une entreprise cliente peut se cacher derrière le lien triangulaire pour éviter sa responsabilité devant la CNESST (Hanley et al, 2017) car, actuellement, la responsabilité conjointe avec l'agence de placement s'applique seulement aux plaintes pécuniaires. Les agences, quant à elles, sont mal placées pour prévenir, dénoncer ou remédier à des situations de harcèlement ou d'agressions sexuelles dans le milieu d'une entreprise cliente, n'étant que rarement sur place (Choudry & Henaway, 2012). De plus, il est bien documenté que les agences négligent trop souvent la formation de leurs employés (Hanley et al, 2018; Malhaire, Castracani & Hanley, 2017), formation qui peut autant expliquer les comportements harcelants ou agressants à éviter que quoi faire si on est victime de ce genre de comportement. Finalement, les travailleurs d'agence (disproportionnellement des personnes à statut précaire, racisées ou autrement désavantagées sur le marché de travail - Prudhomme et al., 2015; CNT, 2013) sont mal placés pour faire des plaintes en cas de violation de leurs droits (Gravel, Dubé, Côté, White et Gratton, 2017). La relation de travail triangulaire complique énormément la défense des droits des travailleurs d'agence ainsi que l'application des lois (Choudry & Henaway, 2012, 2014; Salamanca Cardona, 2018).

Le MTESS a déjà reconnu la spécificité des agences de placement avec sa réforme de la Loi sur les Normes du travail (LNT) en 2018. Depuis, les agences doivent être enregistrées auprès du gouvernement, suivre une série de règlements et sont solidairement

responsables avec les entreprises clientes pour toutes questions pécuniaires liées aux Normes du travail (Henaway, Salamanca et Shragge, 2018). Cette réforme représente une avancée pour les travailleurs d'agence, mais ne répond pas à leurs besoins en lien avec le harcèlement ou les agressions sexuelles au travail.

Ainsi, nous suggérons que la situation exceptionnelle des travailleurs d'agence soit reconnue dans la LNT et que:

Le principe de « gestion effective » soit appliqué en matière de harcèlement et d'agression sexuelle et alors que l'entreprise cliente soit solidairement responsable devant la CNESST pour les comportements harcelants ou agressants adoptés sur ses lieux de travail

Les travailleuses autonomes dépendantes

Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à travailler dans des conditions précaires telles que les arrangements atypiques et autonomes du travail (CSF, 2020). Les données disponibles montrent qu'en 2019, les femmes représentaient 51% des personnes occupant un travail autonome, soit 147 826 femmes au Québec (ibid). Toutefois, leur présence dans cette catégorie ne cesse d'augmenter depuis 2002 (Ladouceur, 2020).

Les travailleuses autonomes, dépendantes d'un seul "client" qui contrôle leur accès à l'emploi et leurs conditions de travail, n'ont qu'un accès très compliqué à la CNESST en cas de harcèlement ou d'agression sexuelle. Avant de pouvoir obtenir de l'aide pour leur situation, elles doivent prouver qu'elles sont, en fait, employées. Ces travailleuses, en augmentation avec l'explosion de l'économie *gig*, sans parler d'autres secteurs (ex. services de ménage, conductrices de camion, informatique) n'ont pas d'employeur reconnu par la loi et sont privées des mécanismes CNESST de protection et de recours en cas de harcèlement ou d'agression sexuelle, bien qu'elles puissent avoir une relation de pouvoir très inégale.

Dans un tel contexte, de plus en plus de travailleuses sont impliquées dans des relations contractuelles qualifiées comme autonomes alors qu'elles réalisent des activités similaires ou connexes à celles du donneur d'ouvrage. Ainsi, nous suggérons que si une travailleuse autonome dépendante contacte la CNESST, cherchant de l'aide en lien avec du harcèlement ou une agression sexuelle de la part de son "client"/employeur, **la CNESST devrait offrir des ressources à la travailleuse et, si cette dernière veut porter plainte, la CNESST devrait enquêter sur la situation avec la présomption d'un lien d'emploi.**

Les travailleuses à statut migratoire précaire

Il est bien documenté que le statut migratoire précaire - les statuts d'immigration qui autorisent des séjours temporaires et, la plupart du temps, dépendants d'un tiers parti tels un employeur, un membre de famille ou une institution publique (Goldring &

Landolt, 2013; Cloos & al., 2020) - augmente la vulnérabilité des travailleuses aux violations de leurs droits sociaux, incluant l'accès aux services de santé (Hanley et al., 2014; MdM, 2022) et les droits du travail (Pierre, 2005; Salamanca Cardona, 2018) ainsi qu'au harcèlement et aux agressions sexuelles (Ingenito, 2019). Il est estimé qu'il y aurait au Québec plus que 100 000 personnes ayant un statut migratoire précaire, incluant les sans-papiers (Cleveland & Hanley, 2020). Le travail de Paloma Villegas (2019) documente de manière très spécifique comment le statut migratoire et le genre interagissent afin d'augmenter la vulnérabilité au harcèlement et aux agressions sexuelles en milieu de travail.

Les travailleuses à statut migratoire précaire - par exemple, les travailleuses migrantes, les demandeuses d'asile, les étudiantes internationales, les sans-papiers - se retrouvent dans une situation de vulnérabilité face au harcèlement ou aux agressions sexuelles au travail. La dépendance des travailleuses à statut migratoire à leurs employeurs est aggravée par plusieurs facteurs :

Peu d'alternatives pour un revenu si elles quittent ou perdent leur emploi. Par exemple, pour le chômage, elles n'ont pas toujours accumulé assez d'heures pour être éligibles, leur statut (étudiante internationale, sans-papiers) peut les exclure et elles ont généralement plus de barrières d'accès. La plupart des travailleuses à statut précaires (à l'exception des demandeuses d'asile) sont aussi exclues de l'aide de dernier recours (aide sociale).

Les personnes embauchées par le biais des programmes de Travailleurs étrangers temporaires peuvent facilement perdre leur droit d'être au Canada – ou même être détenues, rapatriées ou déportées - si elles perdent leur emploi.

Pour d'autres catégories - demandeuses d'asile, étudiantes internationales, sans-papiers - leur historique d'emploi peut fortement influencer d'éventuelles demandes de résidence permanente ou de parrainage d'autres membres de leur famille.

Il est commun pour certaines catégories de travailleuses - particulièrement les travailleuses domestiques et agricoles - d'habiter sur leur lieu de travail. D'autres habitent dans des logements procurés par leur employeur. Dans les deux cas, les recours sont compliqués par un manque d'espace et de temps privé, ainsi que le risque de perdre son logement si le lien d'emploi est brisé.

Les menaces de dénonciation aux autorités d'immigration ou de déportation sont fréquemment constatées, semant chez les travailleuses une peur constante qui entrave la dénonciation individuelle ou collective ou le recours aux aides externes.

Sans recours facile à la sécurité financière offerte par le gouvernement, elles sont dépendantes de leur employeur pour un revenu et, dans le cas des travailleuses migrantes, pour le statut d'immigration. Les travailleuses étrangères temporaires sont liées légalement par leur permis de travail nominatif et habitent parfois sur leur lieu de travail. Les sans-papiers sont à risque de détention et de déportation si elles approchent les autorités pour de l'aide et sont plus souvent victimes d'exploitation, de harcèlement

et d'agressions sexuelles. En général, les travailleuses à statut migratoire précaire sont mal placées s'il faut dénoncer du harcèlement ou une agression sexuelle. Il est alors primordial **que les travailleuses à statut migratoire précaire puissent interagir avec la CNESST pour de l'aide à se protéger ou pour dénoncer du harcèlement ou une agression sexuelle en toute confidentialité, sans peur que leur statut ne soit communiqué aux autorités d'immigration ou aux policiers.**

LA RÉPONSE AU PROBLÈME DE HARCÈLEMENT ET D'AGRESSIONS SEXUELLES AU TRAVAIL

À part les exclusions ou limitations législatives vécues par les travailleurs (im)migrants, discutées ci-haut, il reste plusieurs barrières à l'accès aux droits existants (Choudry & Henaway, 2012; Gravel, Rhéaume et Legendre 2012a; 2013; Côté et al., 2015; Salamanca Cardona, 2018; Gravel, 2019). Les barrières se regroupent principalement autour de: (1) des questions de langue; (2) le manque de familiarité avec les règlements et processus SST; (3) des vulnérabilités liées au statut migratoire précaire.

Accès linguistique

Bien que la Loi sur les services de santé et les Services sociaux (LSSSS) exige un certain accommodement des langues parlées par la population locale, ce n'est pas le cas pour les services fournis par la CNESST. Les dernières années ont vu une augmentation de matériel en anglais et espagnol, mais, en fait, les barrières de langue demeurent très importantes.

Le MTESS devrait assurer **l'accès linguistique** à l'ensemble des services d'information, de prévention, de dénonciation et de recours (par l'entremise de l'interprétation et de la traduction). Le Projet de loi 96 sur la langue française met en question l'accès à l'ensemble des mesures contre le harcèlement et l'agression sexuelle.

Les **interprètes impliqués dans les enquêtes ne doivent jamais parvenir des ambassades ou consulats du pays d'origine de travailleuses migrantes.** Cette pratique représente un danger pour les travailleuses, car les ambassades et consulats ont un conflit d'intérêts dans de telles situations.

Très inquiétant, si le **Projet de loi 96 sur la langue française** est adopté dans sa forme actuelle, les possibilités de communiquer avec les travailleuses dans la langue qui leur permet de mieux comprendre leurs droits et de mieux s'exprimer sur cet enjeu très sensible seront sérieusement entravées (Butler et al., 2021).

Barrières de statut migratoire

Adapter l'information, la prévention, les procédures de dénonciation et de recours (par l'entremise de l'interprétation et de la traduction) à **la réalité de travailleuses à statut migratoire précaire et dans les secteurs atypiques.**

Il est essentiel de **détacher le statut migratoire des recours auprès de la CNESST.** Le fait de ne pas détenir un permis de travail ou un numéro d'assurance sociale ne devrait pas empêcher la dénonciation ou les recours en cas de harcèlement ou d'agression sexuelle.

La CNESST doit assurer que le **statut migratoire d'une plaignante ne soit jamais partagé à l'extérieur** de la Commission sans son consentement éclairé.

Enquêtes sensibles aux travailleuses

Premièrement, pour les raisons énumérées ci-haut, les travailleuses (im)migrantes ou précaires hésitent à dénoncer le harcèlement ou l'agression sexuelle au travail. Le mécanisme de **plainte anonyme** devrait, en ces cas, mener à des tournées de sensibilisation au sujet du harcèlement psychologique et sexuel et à des vérifications auprès de l'employeur (politiques contre le harcèlement en règle, mécanisme de gestion des plaintes internes élaboré et efficace, etc.) – afin d'offrir une possibilité supplémentaire aux travailleuses qui souhaiteraient tenter une autre avenue pour faire cesser le harcèlement sur leur milieu de travail.

Les **enquêtes** liées au harcèlement et l'agression sexuelle devraient être reconçues afin d'assurer la participation et la sécurité de travailleurs (im)migrants, utilisant une approche **“trauma-informed” et de sécurité culturelle.**

En plus, pour les travailleuses à statut précaire qui demandent de l'aide avec le harcèlement ou agression sexuels, **l'implication des autorités d'immigration, de la police, de la GRC ou des ambassades et consulats dans les enquêtes représente un risque:** risque de détention et de déportation si jamais le statut migratoire de la travailleuse n'est pas valide (i.e. sans papiers) ou si elle ne respecte pas exactement ses conditions de travail comme le lieu de travail ou le nombre d'heures par semaine (travailleuses migrantes ou étudiantes internationales); risque d'être rapatriée et barrée de contrats futurs (travailleuses migrantes).

Les procédures mis en place dans les dernières années afin d'améliorer l'expérience des femmes portant plainte dans le système criminel en lien avec de la violence conjugale ou une agression sexuelle - mesures qui protègent la dignité et la sécurité de la plaignante - pourraient inspirer les procédures à la CNESST. En particulier, la médiation devrait être offerte et, si acceptée, menée avec beaucoup de soins. Être confrontée par son abuseur dans une situation de **médiation peut facilement victimiser la travailleuse.** Un refus de médiation devrait être respecté sans mettre de pression sur la travailleuse. En plus, la CNESST devrait embaucher des **intervenantes psychosociales**

qui seront chargées d'**offrir du support aux victimes lors de leurs procédures de recours** (dépôt d'une plainte, enquête, audiences, etc.).

Accompagnement communautaire des travailleuses

La MTESS doit **financer davantage de groupes communautaires** afin qu'ils puissent accompagner les travailleuses (im)migrantes et de secteurs d'emploi précaire dans leurs trajectoires de résistance et recours contre le harcèlement et les agressions sexuelles au travail. Les groupes communautaires représentent des espaces neutres et sécuritaires pour les travailleuses (im)migrantes et précaires. Les travailleuses peuvent venir apprendre leurs droits et options dans un contexte de confidentialité, séparé des instances gouvernementales, avant de décider comment procéder. Ainsi, les travailleuses peuvent bien réfléchir avant d'agir, obtenir de l'appui dans leurs actions et, parfois, poursuivre des recours informels qui n'impliquent pas directement l'État.

Il existe plusieurs organismes spécialisés dans la défense des droits des travailleuses faisant partie des groupes ciblés dans cet avis, mais ces organismes souffrent d'un manque de financement récurrent à la hauteur de leurs besoins. Sans du financement stable, ces organismes ont de la difficulté à répondre à la demande actuelle et n'ont pas les ressources nécessaires si on souhaite rejoindre davantage de travailleuses.

ACTIONS MTESS ET CNESST POSSIBLES POUR MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEUSES MIGRANTES ET PRÉCAIRES

Barrière	Solution possible
Manque de données publiques sur le statut d'immigration et sur les secteurs de travail précaire.	Utiliser le numéro d'assurance sociale qui commence avec le '9' (indicateur d'un statut temporaire au Canada) afin de colliger les plaintes déposées par des travailleuses avec statut migratoire précaire, sans mettre en danger leur présence au Canada Raffiner les catégories de secteur de travail pour que les secteurs de travail plus à risque (ex. agences de placement, travail domestique) apparaissent clairement

<p>Isolement et vulnérabilité des travailleuses domestiques</p>	<p>Campagnes d'éducation auprès des travailleuses domestiques et de leurs employeurs au sujet de leurs droits, de la prévention du harcèlement et des agressions sexuelles et des recours disponibles.</p>
<p>Complexité de la relation triangulaire d'emploi des travailleuses d'agences de placement temporaire</p>	<p>Que le principe de « gestion effective » soit appliqué en matière de harcèlement et d'agression sexuelle et que l'entreprise cliente soit alors solidairement responsable devant la CNESST pour les comportements harcelants ou agressants adoptés sur ses lieux de travail</p>
<p>Manque de traduction des matériaux écrits – sur le site web, publications, sur les lieux de travail</p>	<p>Traduire tous les formulaires en anglais.</p> <p>Traduire les documents d'information destinés aux travailleurs précaires en anglais et en espagnol plus dans les langues des 4 groupes d'immigrants les plus importants au cours des 5 dernières années.</p>
<p>Accès téléphonique : le système téléphonique CNESST est hypercomplexe et unilingue, offre l'accès à des agents seulement les jours de semaine, pas d'accès à l'interprétation.</p>	<p>Simplifier le système téléphonique, avec accès à un opérateur possible dès le début et en signalant au début l'option d'anglais, espagnol et d'autres langues</p> <p>S'assurer d'embaucher des agents téléphoniques qui parlent anglais et espagnol, plus les langues des 4 groupes d'immigrants les plus importants au cours des 5 dernières années.</p> <p>Garder la ligne ouverte jusqu'à 22h pour les travailleuses n'ayant pas la possibilité d'appeler durant le jour.</p> <p>Offrir l'option de l'interprétation simultanée par le biais des services d'interprétation téléphonique, actuellement disponibles et utilisés par le service 2-1-1.</p>

<p>Enquêtes et audiences sans interprètes encouragent les malentendus</p>	<p>S'assurer d'avoir des interprètes neutres pour les langues parlées par les travailleuses</p>
<p>Revictimisation psychologique par le processus d'enquête</p>	<p>Formation des agents CNESST sur l'intersection du genre et du racisme</p> <p>Formation des agents CNESST sur comment intervenir avec une approche interculturelle ou de sécurité culturelle</p> <p>Embauche par la CNESST d'intervenants psychosociaux qui peuvent contribuer à l'appui des travailleuses lors de procédures de dénonciation, enquête et audiences.</p> <p>Ne pas insister sur la médiation entre victime et abuseur.</p>
<p>Utilisation des employeurs, les consulats ou leurs représentants en tant qu'interprète lors d'inspection, enquêtes, audiences ou suivi.</p>	<p>S'assurer d'avoir des interprètes indépendants pour que les travailleuses puissent s'exprimer librement.</p>
<p>Manque de procédures et matériel pour la prévention du harcèlement ou de l'agression dans les PME, où travaille la majorité des Québécois, avec une surreprésentation de personnes (im)migrantes</p>	<p>Adapter les mesures de prévention aux PME</p> <p>S'assurer que l'information, les consignes et la formation sont disponibles dans les langues parlées par les travailleuses</p>
<p>Délais de traitement de demande importants quand les travailleuses à statut migratoire précaire peuvent être rapatriées ou perdre leur statut à cause d'un conflit avec leur employeur. Les travailleuses à statut migratoire précaire ne seront souvent pas, non plus, éligibles à l'Assurance-emploi ou l'Aide sociale si elles perdent son emploi</p>	<p>Investir dans la main-d'oeuvre de la CNESST afin d'augmenter la rapidité du traitement de toutes les plaintes.</p> <p>Avoir une possibilité de traitement rapide pour les travailleuses migrantes voulant retourner dans leur pays d'origine.</p>

Difficulté à faire le suivi d'un dossier CNESST à partir d'un autre pays	Améliorer les procédures virtuelles afin de permettre le suivi des cas de l'étranger
Peur des personnes à statut migratoire précaire de signaler des problèmes ou de faire une plainte en cas de harcèlement ou d'agression sexuelle.	<p>Offrir les services CNESST à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut migratoire, dans le but de signaler que les employeurs n'ont jamais le droit d'exploiter une personne.</p> <p>Exiger la confidentialité de l'information sur le statut migratoire, que ça ne soit jamais partagé à l'extérieur de la CNESST sans l'autorisation éclairée de la personne concernée.</p> <p>Ne pas inclure les agences d'immigration (Agence des services frontaliers Canada) ni la police (GRC, SQ, police municipale) lors des enquêtes sans le consentement éclairé de la travailleuse.</p>

CONCLUSION

Ici, nous avons présenté nos préoccupations et recommandations sur les manières dont le MTESS et la CNESST pourraient mieux répondre aux besoins de travailleuses (im)migrants victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle, particulièrement celles oeuvrant dans les secteurs d'emploi précaire. Il est nécessaire de porter une attention particulière aux secteurs du travail domestique, des agences de placement, des travailleurs faussement autonomes ainsi que les travailleurs à statut migratoire précaire. Finalement, à travers la prévention, la dénonciation et les recours, il est nécessaire d'assurer l'accès des (im)migrants, que ce soit en termes de langue, de statut d'immigration, de discrimination ou de connaissance de ses droits.

BIBLIOGRAPHIE

Butler, P., Cleveland, J., Hanley, J., Bentayeb, N., Papazian-Zohrabian, G., Rousseau, C. (2021). La langue de communication entre les individus et l'État au Québec: les atteintes aux droits sociaux, sanitaires et économiques dans le projet de loi 96. Mémoire préparé par membres de l'IU SHERPA. Disponible: <https://sherpa-recherche.com/publication/la->

[langue-de-communication-entre-les-individus-et-letat-au-quebec-les-atteintes-aux-droits-sociaux-sanitaires-et-economiques-dans-le-projet-de-loi-96-memoire-soumis-a-la-commission-de-la-culture/](#)

Choudry, A., & Henaway, M. (2012). Agents of Misfortune: Contextualizing Migrant and Immigrant workers' Struggles Against Temporary Labor Recruitment Agencies. *Labour, Capital and Society* 45 (1), 36-65.

Choudry, A., & Henaway, M. (2014). Temporary Agency Worker Organizing in an Era of Contingent Employment. *Global Labour Journal*: Vol. 5, Iss. 1, 1-22.

Cleveland, J. & Hanley, J. (2020). *Population sans couverture d'assurance-santé au Québec - estimé*. IU SHERPA. https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/2022/03/Population-sans-assurance-medicale_Quebec-2020.pdf

Cloos, P., Ndao, E. M., Aho, J., Benoît, M., Fillol, A., Munoz-Bertrand, M., ... & Ridde, V. (2020). The negative self-perceived health of migrants with precarious status in Montreal, Canada: A cross-sectional study. *Plos one*, 15(4), e0231327.

Commission des Normes du Travail. (2013). *Agences de placement de personnel: profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail*. Québec: Commission des normes du travail.

Conseil du statut de la femme (CSF) (2020). *Portrait des Québécoises. Édition 2020 – Femmes et économie*. Québec, Conseil du statut de la femme, 42 pages. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>

Côté, D., Gratton, D., Gravel, S., & Dubé, J. (2015). Les enjeux de la santé-sécurité du travail et les conditions de l'inclusion. *Vie économique*, 7(1).

Cox, R. (2020). Épiphénomène ou brique de l'édifice du racisme systémique ? Étude empirique des décisions en matière de harcèlement psychologique à caractère raciste (2004-2020). *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 101-125. <https://doi.org/10.7202/1076647ar>

Direction régionale de la santé publique, Montréal (DRSP). (2016). *Les travailleurs invisibles: les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel: rapport du directeur de santé publique de Montréal 2016*. Montréal: CIUSSS: Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, DRSP.

Dubé, J. et Gravel, S. (2014) « Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16-2. mis en ligne le 01 avril 2014, consulté le 12 mars 2021. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3911> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.3911>

Gravel, S. (2019). Les rouages politique, administratif et scientifique de la santé et de la sécurité qui génèrent des inégalités de santé chez des travailleurs vulnérables. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 67, S63-S64.

Gravel, S., Dubé, J., Côté, D., White, B., & Gratton, D. (2017). Le retour au travail des immigrants victimes de lésions professionnelles : les embûches de la rencontre interculturelle et la précarité du lien d'emploi. *Alterstice*, 7(1), 21-38. Retrieved from https://www.journal.psy.ulaval.ca/ojs/index.php/ARIRI/article/view/Gravel_Alterstice7%281%29

Gravel, S., Dubé, J., & Legendre, G. (2016). Santé et sécurité des travailleurs immigrants: changer nos approches pour une pratique plus équitable. *Texte de positionnement développé dans le cadre des*

Grands Débats de l'Institut santé et société, Université du Québec à Montréal. Retrieved from <https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2016/12/Immigration-et-sante-DECEMBRE2016.pdf>

Gravel, S., Rhéaume, J., Legendre, G. (2012). « Faible participation des travailleurs immigrants aux mesures de santé et de sécurité au travail dans les petites entreprises ». *Alterstice — Revue Internationale de la Recherche Interculturelle*, 2(2) : 63-78.

Goldring, L., & Landolt, P. (Eds.). (2013). *Producing and negotiating non-citizenship: Precarious legal status in Canada*. University of Toronto Press.

Hanley, J., Gravel, S., Lippel, K., & Koo, J.-H. (2014). Pathways to Healthcare for Migrant Workers: How Can Health Entitlement Influence Occupational Health Trajectories? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*(16-2).

Hanley, Salamanca Cardona, Larios, Henaway, Dwaikat Shaer, Ben Soltane, Eid. (2017). Gender dynamics of temporary placement agency work: (Im)migrants, know your place! *Canadian Diversity* 14(2) : 37-42.

Hanley, J., Premji, S., Messing, K., & Lippel, K.. (2011). Action Research for the Health and Safety of Domestic Workers in Montreal: Using Numbers to Tell Stories and Effect Change. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 20(4), 421- 439.

Hanley, Salamanca Cardona, Larios, Henaway, Dwaikat Shaer, Ben Soltane, Eid. (2018). Transportation and Temp Agency Work: Risks and Opportunities for Migrant Workers. *Cahiers de géographie québécois* 62(177):1-14.

Henaway, M.; Salamanca, M. et Shragge E. (2018) “Winning Reforms. The Struggle for Justice for Placement Agency Workers in Quebec”. *Social Policy. Organizing for Social and Economic Justice*. Automne 2018. Vol. 48, No. 3, p. 6-10.

Hill, N., Dorow, S., Barnetson, B., Martinez, J.F. and J. Matsunaga-Turnbull. (2019). Occupational health and safety for migrant domestic workers in Canada: dimensions of (im)mobility. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. 29(3), pp. 397- 421

Ingenito, L. (2019). *Rendre justice aux victimes de violences à caractère sexuel: étude avec des femmes immigrantes et des femmes racisées*. UQAM. <https://archipel.uqam.ca/13608/1/M16315.pdf> (consultée le 06 avril 2022)

Koo, J.-H., and Hanley, J., (2016). Migrant Live-In Caregivers: Control, Consensus and Resistance in the Workplace and the Community. In Aziz Choudry and Adrien Smith (Eds.), *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*. Oakland: PM Press, pp.37-54.

Ladouceur, Stéphane (2020). *Évolution du marché du travail dans les MRC: bilan de l'année 2018, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec*, <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/evolution-du-marche-du-travail-dans-les-mrc-bilan-de-l-annee-2018.pdf> (Page consultée le 06 avril 2022).

Larios, L., Hanley, J., Salamanca Cardona, M., Henaway, M., Dwaikat Shaer, N. & Ben Soltane, S. (2020). Engaging migrant careworkers: examining cases of exploitation by recruitment agencies in Quebec, Canada. *International Journal of Migration and Border Studies* 6(1/2), pp. 138-157. DOI: 10.1504/IJMBS.2020.10030063

Malhaire, L., Castracani, L., & Hanley, J. (2017). La défense des droits des travailleuses et travailleurs. Enjeux et défis d'une mobilisation collective à Montréal. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 11(1), 32-59. doi:<https://doi.org/10.7202/1043837ar>

Médecins du monde (MdM). (2022). *Santé sexuelle et reproductive des femmes vivant au Québec l'urgence d'agir pour garantir le bénéfice des régimes publics d'assurance pour toutes les femmes, peu*

importe leur statut migratoire. Mémoire. 53 pages <https://medecinsdumonde.ca/uploads/Memoire-Medecins-du-Monde-Sante-sexuelle-et-reproductive-des-femmes-migrantes-a-statut-precaire-vivant-au-Quebec.pdf>

Pierre, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec: un état des lieux. *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2), 75-94.

PINAY, Hanley, J., Larios, L.. (2016). *Caregivers' Experiences with Recruitment Agencies: A community survey*. Montréal: PINAY.

Prudhomme, P., Busque, M.-A., Duguay, P., & Côté, D. (2015). *Travailleurs immigrants et SST au Québec - État des connaissances statistiques et recension des sources de données*. Retrieved from <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-890.pdf?v=2018-03-15>

Salamanca Cardona, M. (2018). Les agences de placement à Montréal et le travail migrant: une composante du racisme systémique au Québec? *Sociologie et sociétés*, 50(2), <https://id.erudit.org/iderudit/1066813ar>

Villegas, P. E. (2019). "I made myself small like a cat and ran away": workplace sexual harassment, precarious immigration status and legal violence. *Journal of gender studies*, 28(6), 674-686