

ÉTUDE SUR LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU CANADA

Le 15 décembre 2016, le Comité de la condition féminine a invité le public à lui présenter des mémoires sur la sécurité économique des femmes au Canada. Vous trouverez ci-joint un résumé de trois pages qui traite expressément des quatre sujets sur lesquels les mémoires devaient porter, à la demande du Comité, soit :

- 1) Les facteurs contribuant au taux plus élevé de pauvreté chez les femmes que chez les hommes;
- 2) Les éléments ayant une incidence sur le revenu des femmes, notamment l'écart salarial entre les hommes et les femmes et la ségrégation professionnelle;
- 3) Les répercussions sur le bien-être économique des femmes des programmes fédéraux de sécurité du revenu (SHT, SST, CCDP, Commission des relations de travail et conventions collectives)
- 4) Les mesures et les stratégies susceptibles d'accroître l'entrée, la participation, la rétention et la représentation des femmes dans des postes de leadership économique, au sein des conseils d'administration d'entreprises, ainsi que dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques.

RÉDIGÉ PAR : ANNETTE BANACH

Je m'appelle Annette Banach. Je suis une Métisse instruite et j'ai été à maintes reprises victime de harcèlement, de violence et d'iniquité salariale en milieu de travail durant les six ans où j'ai travaillé dans l'industrie minière, dont quatre ans en tant que superviseure. Cette situation a beaucoup nui à ma capacité d'évoluer dans ma carrière, de participer à l'économie et de travailler au sein de ma collectivité. J'ai tenté d'obtenir de l'aide au moyen des programmes gouvernementaux provinciaux et fédéraux, mais j'ai découvert un manque de protection au sein du système. Cette lacune est attribuable à la faiblesse du libellé des lois, à l'absence de conséquences pour les violations, et à la mentalité propre à un « club des copains » facilitée par la complaisance et l'ignorance. La compagnie minière où j'ai travaillé est située à la frontière du Manitoba et de la Saskatchewan; elle est donc sous réglementation fédérale, mais aussi visée par une double réglementation. Mon dossier est actuellement traité par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) et mon syndicat, la section locale 9338 des Métallos. L'organisme de réglementation provincial du Manitoba, la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail (DSHT), est partiellement concerné, mais la portée restreinte de sa compétence met en évidence une large brèche dans le programme d'action positive dont j'aimerais traiter. Avec l'aide d'avocats, de mon époux, de ma famille et de mes amis, j'ai exercé mes droits par tous les moyens possibles. C'est l'expérience que j'ai vécue en ce qui concerne les programmes gouvernementaux visés par une double réglementation et destinés à protéger les femmes des inégalités économiques.

Les principaux recours ou droits pour les blessures au travail sont les syndicats, les fournisseurs de régimes d'assurance aux employés, la Commission des accidents du travail (CAT), la DSHT, la CCDP, la Santé et sécurité au travail (SST), la Commission des relations de travail (CRT) et la Commission des normes d'emploi (CNE). Tous font partie du système conçu pour maintenir au travail les employés en raison des coûts des entreprises pour la société. Il existe de bonnes protections en cas de blessures physiques, mais les blessures psychologiques sont systématiquement ignorées. Les atteintes à la santé mentale en milieu de travail viennent juste d'être reconnues par la Commission des accidents du travail, en janvier 2016; l'attention dont elles ont fait récemment l'objet a entraîné des modifications à la réglementation. Il existe une importante lacune dans la Loi sur les accidents de travail : une personne doit renoncer à son droit à tout autre recours si l'employeur participe au programme de la CAT, ce qui empêche l'exercice de la justice naturelle lorsque de graves infractions liées à la sécurité personnelle sont commises à cause du harcèlement ou de la violence. La CAT ne peut forcer un employeur à gérer adéquatement les problèmes de harcèlement ou de violence. Parfois, la seule solution possible pour obtenir justice, c'est le congédiement déguisé, c'est-à-dire qu'on doit quitter son emploi pour assurer sa sécurité et protéger ses droits. La CAT rejette les réclamations pour « problèmes entre collègues de travail », ce qui permet aux employeurs de ne pas tenir compte de problèmes potentiellement dangereux de harcèlement et de violence en milieu de travail. Cette situation pourrait entraîner de graves blessures psychologiques, puisque la personne peut être forcée de retourner travailler avec son harceleur avant que l'instance d'arbitrage (p. ex. les tribunaux) n'ait achevé le processus.

Bien que la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les normes d'emploi, la CRT et la CCDP aient des dispositions qui protègent les femmes contre la violence au travail, la DSHT du Manitoba n'est pas mandatée pour faire enquête sur le harcèlement dans les industries sous réglementation fédérale, ce qui a pour effet de nettement désavantager les employées fédérales lorsque l'employeur, la CAT et les compagnies d'assurance ont tout intérêt à obliger les employées à retourner au travail. Il doit y avoir une tierce partie neutre vers laquelle les femmes pourront se tourner si l'employeur ne tient pas

compte ou minimise l'importance de la plainte de harcèlement ou de violence déposée par une femme. La DSHT provinciale est censée être la première ligne de défense pour les employés visés par une double réglementation, mais elle mène une enquête et fait respecter la loi uniquement dans les cas de blessures physiques. Le manque flagrant de protection contre la violence et le harcèlement au Manitoba est un acte de discrimination en soi. Il indique clairement que le gouvernement reconnaît l'existence d'un besoin, mais qu'il ne protégera pas les femmes adéquatement, puisqu'il préfère invoquer les questions de compétence plutôt que passer à l'action. Cette lacune favorise le cycle et la culture de l'inégalité entre les sexes et bafoue les lois sur la santé mentale. Le fait de subir une blessure psychologique à cause d'actes de violence et de harcèlement au travail oblige la femme à avoir recours au système de la CAT; elle est ainsi privée de tout autre recours pour assurer son droit à la justice ou à la sécurité. L'assureur et l'employeur, qui ne comprennent pas ou ne reconnaissent pas les blessures psychologiques, exercent ensuite des pressions auprès d'elle afin qu'elle retourne travailler, peut-être même avec la personne qui a commis des actes de violence à son égard. Pour les femmes syndiquées, plusieurs années d'arbitrage peuvent être nécessaires afin d'obtenir une protection. La DSHT et la CAT contribuent également à l'écart d'équité entre les hommes et les femmes en milieu de travail en obligeant les femmes à choisir entre préserver leur bien-être financier et chercher de l'aide afin d'échapper à un milieu de travail toxique. Si le gouvernement demandait à un ombudsman de traiter les plaintes de harcèlement ou de violence, la CAT et les compagnies d'assurance pourraient signaler les réclamations pour cause de violence et offrir des conseils pour la réadaptation des femmes dans un milieu sécuritaire. On pourrait prévenir tous les cas de harcèlement et de violence grâce à une surveillance combinée du fédéral et des provinces. Si les lois déjà en vigueur sont fermes et si les organismes de réglementation peuvent imposer des conséquences, les syndicats et le système judiciaire n'auront pas à traiter de tels cas.

Les syndicats hésitent à s'occuper de problèmes entre les membres, et le processus d'arbitrage peut s'étendre sur une période d'un an ou deux. Les syndicats pourraient également ne pas tenir compte de situations potentiellement dangereuses si les personnes qui traitent les plaintes connaissent mal les méthodes d'intervention dans les cas de violence et de harcèlement au travail. Dans les milieux de travail à forte prédominance masculine, les dispositions législatives sur le harcèlement et la violence, qui sont relativement nouvelles et dont la formulation est vague, sont mal comprises. Elles doivent être prises au sérieux par les représentants syndicaux afin de créer des conditions efficaces qui inciteront les femmes à demander de l'aide lorsqu'elles en ont besoin. Il a fallu plus de cinq ans et des sommes exorbitantes pour régler les causes qui ont fait jurisprudence dans le système judiciaire. Les avocats du syndicat représentent le syndicat; ils savent que les dossiers de discrimination ou de harcèlement sexuel risquent d'ouvrir une boîte de Pandore et qu'une série de plaintes pourraient être déposées par d'autres membres féminines du syndicat, en particulier lorsque les employeurs font preuve de laxisme en ce qui concerne le harcèlement ou la violence.

Dans le Nord, il y a également une pénurie de travailleurs en santé mentale; les longues listes d'attente et les déplacements coûteux éprouvent les femmes qui subissent déjà un grand stress. Les compagnies d'assurance jugent que seuls les médecins spécialistes ont la compétence requise pour signer les documents médicaux, et la plupart des femmes du Nord doivent se déplacer pour avoir accès à ces spécialistes, ce qui permet aux compagnies d'assurance d'utiliser des pratiques douteuses. En émettant des formulaires d'autorisation générale qui violent les droits relatifs à la protection des renseignements personnels et les droits en matière de santé mentale, ces compagnies peuvent trouver des

renseignements et établir des liens avec d'autres maladies pour rejeter les demandes légitimes. Si l'on oblige les femmes à suivre les dispositions du contrat, des retards sont inévitables pour les femmes du Nord. Lorsqu'il y a des retards indus parce que l'assureur n'accepte pas les certificats médicaux du médecin généraliste, la personne devient de plus en plus désespérée et est plus susceptible de renoncer à ses droits reconnus par la loi. Les compagnies d'assurance prennent nos droits en otage (on doit signer le formulaire d'autorisation ou on ne peut toucher de prestations) et se servent d'énoncés généraux pour communiquer des renseignements personnels aux employeurs. Ceux-ci peuvent porter atteinte à la vie privée d'une employée si cette employée fait appel à l'arbitrage ou aux tribunaux contre un employeur. Les femmes victimes de harcèlement sont nettement désavantagées lorsque les employeurs et les compagnies d'assurance disposent des fonds et des moyens pour trouver des renseignements qui peuvent leur nuire afin de les utiliser contre elles en cour ou de rejeter leur demande de prestations d'assurance.

Il faut renforcer les droits des femmes et établir des règles à suivre pour tous les secteurs et les gouvernements durant la réadaptation des victimes de blessures subies au travail à cause du harcèlement ou de la violence. Aucun organisme de réglementation ne surveille les enquêtes et les démarches des employeurs, et le signalement des incidents n'est pas obligatoire. Les employeurs ne sont donc pas tenus d'exercer la diligence requise pour assurer un milieu de travail paisible; on ne met plus l'accent sur le harcèlement, mais sur la victime, qui doit prouver les blessures qui découlent de la violence qu'elle a vécue. La victime doit prouver l'étendue des préjudices qu'elle a subis, tant sur le plan psychologique que physique ou financier. Une blessure physique est facile à prouver, mais les blessures psychologiques sont relativement invisibles. Les compagnies d'assurance et les employeurs peuvent utiliser certaines pratiques pour discréditer la plaignante et refuser de lui verser des prestations à partir d'une estimation de la responsabilité légale. Avec ces pratiques d'affaires, on traite les blessures psychologiques et les blessures physiques de la même façon, alors que le rétablissement en santé mentale doit être traité différemment. Cela nuit à la capacité financière de la plaignante, qui se trouve dans une situation nettement désavantageuse pour exercer ses droits. La réglementation sur le code de conduite relatif aux prestations d'assurance-maladie doit tenir compte des données scientifiques actuelles sur la santé mentale.

En février 2011, le projet de loi 219, Loi modifiant la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail, est entré en vigueur au Manitoba. Il rendait obligatoire la déclaration aux organismes dirigeants des cas de harcèlement en milieu de travail et il élargissait la définition de harcèlement pour la rendre plus fidèle aux besoins actuels de la société. Ces dispositions exerçaient un effet dissuasif, mais on n'en tient pas compte dans la loi actuelle sur la sécurité et l'hygiène du travail du Manitoba. Cette lacune prive les femmes de la province d'une aide immédiate pour faire cesser le harcèlement ou la violence qu'elles subissent. Si cette loi n'est pas respectée, les Manitobaines sont à la merci du temps pour obtenir justice. Si ces femmes vivaient en Ontario, elles auraient plus facilement accès aux ressources de protection. La différence entre les provinces semble discriminatoire. La Commission des relations de travail a récemment proposé de nouvelles mesures qui obligent les employeurs à embaucher un enquêteur indépendant pour les plaintes liées au harcèlement et à la violence; toutefois, ce n'est possible que lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Commission des relations de travail, ce qu'on ne peut pas faire si l'on présente une demande à la CAT. Si une personne porte plainte ailleurs, que ce soit auprès de la CCDP ou d'un syndicat, la Commission des relations de travail refusera également de l'aider. Le syndicat doit assumer tous les coûts, et les femmes n'ont aucune sécurité immédiate ni

protection juridique. Les femmes devraient pouvoir avoir accès à d'autres types de protection lorsqu'elles ne peuvent obtenir une aide immédiate pour une raison de compétence. Toutes les Canadiennes devraient être protégées de façon égale.

Enfin, l'équité salariale est difficile à déterminer, étant donné que les salaires sont confidentiels dans certaines cultures de travail. La DSHT n'est pas en mesure d'enquêter sur les plaintes relatives à l'équité salariale; la CCDP est le seul recours possible. Les causes portant sur l'équité salariale peuvent être stressantes, longues et coûteuses; de plus, on ne peut obtenir l'aide d'aucun avocat-conseil pour la médiation des plaintes. Les syndicats ont tendance à éviter les cas de disparité salariale en raison des coûts, de l'absence de jalons juridiques et de la possibilité d'arbitrages futurs lorsque l'information se propage. Certains syndicats à prédominance masculine estiment également que les hommes font l'objet de discrimination lorsqu'une mesure législative sur l'équité oblige les employeurs à embaucher des femmes en ne tenant pas compte des droits d'ancienneté. Les hommes déposent alors des griefs, et cette situation entraîne des coûts pour les syndicats. L'Ontario a maintenant une Commission de l'équité salariale qui aide les personnes tout au long de la procédure de plainte. Toutes les Canadiennes devraient se voir accorder le même droit. Les droits de la personne ne peuvent être sous-traités, et des lignes directrices précises doivent être en place pour les employeurs et les syndicats lorsque des plaintes relatives à l'équité salariale sont déposées. Un service juridique distinct de la Commission des droits de la personne peut accélérer la mise en place de mesures correctives pour prévenir de graves injustices. Chaque commission provinciale des droits de la personne devrait gérer les plaintes relatives aux droits de la personne déposées par les employés fédéraux. Les gouvernements doivent travailler ensemble, afin que le système fédéral vienne compléter le système provincial.

En résumé, voici ce qui est nécessaire pour que les femmes atteignent l'égalité économique : 1) Une protection égale partout au Canada et la possibilité pour les femmes de demander une aide immédiate, autre que celle de l'employeur, dans les cas de violence et de harcèlement. 2) Des séances de sensibilisation et de formation à l'intention des employés, des syndicats et des employeurs sur le harcèlement, la violence, l'intimidation, la santé mentale, l'équité salariale et les droits de la personne. 3) Un conseiller juridique en matière de droits de la personne et des enquêteurs du gouvernement qui travaillent avec les syndicats et les organismes de réglementation (DSHT, SST, CRT, CNE) afin de faire respecter et appliquer les lois actuelles. 4) Des procédures de base que devraient suivre les syndicats pour le traitement des cas de violation des droits de la personne, de harcèlement ou de violence, en particulier lorsqu'ils concernent les membres entre eux. 5) L'élimination des obstacles au principe de justice naturelle qui permet de toucher des prestations de la CAT et la possibilité d'exercer un autre recours. 6) Le renforcement du libellé des mesures législatives existantes. 7) L'adoption du projet de loi 219 déjà adopté par l'Assemblée législative du Manitoba. 8) Permettre que les organismes de réglementation recourent à la sous-traitance pour les enquêtes et l'application des lois fédérales qui protègent les femmes contre le harcèlement et la violence. 9) Des codes de conduite plus sévères pour les compagnies d'assurance relativement au traitement des réclamations pour violence en milieu de travail. J'ai d'autres propositions détaillées d'améliorations que celles dont je traite dans le présent mémoire et je serais honorée de faire part de mes idées au Comité permanent.