


**COMMENTAIRES RELATIFS À LA CONSULTATION PORTANT  
SUR LE RAPPORT DE MISE EN ŒUVRE  
DU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL EN MATIÈRE D'AGRESSION SEXUELLE**

Document adopté à la 615<sup>e</sup> séance de la Commission,  
tenue le 27 mars 2015, par sa résolution COM-615-6.1.1



Claude Boies, avocat  
Secrétaire de la Commission

Analyse, recherche et rédaction :

*Aurélie Lebrun*, chercheure, Ph.D.

*M<sup>e</sup> Karina Montminy*, conseillère juridique

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

*M<sup>e</sup> Sophie Papillon*, conseillère juridique

*Ariane Roy LeFrançois*, chercheure

Direction de la protection et de la promotion des droits de la jeunesse

Traitement de texte :

*Chantal Légaré*

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>PARTIE I LE HARCÈLEMENT SEXUEL INTERDIT PAR LA CHARTE.....</b>	<b>6</b>
<b>1 UNE FORME DE DISCRIMINATION.....</b>	<b>6</b>
1.1 Une discrimination en emploi fondée sur le sexe .....	6
1.1.1 Les formes de harcèlement sexuel en milieu de travail .....	12
1.1.2 Les éléments constitutifs du harcèlement sexuel .....	13
1.1.3 La responsabilité de l'employeur .....	14
1.2 Un phénomène discriminatoire intersectionnel et présent dans tous les secteurs.....	15
1.3 Une atteinte aux droits fondamentaux protégés par la Charte .....	19
<b>2 UN RECOURS EN VERTU DE LA CHARTE .....</b>	<b>21</b>
2.1 Le processus des plaintes par la Commission en cas de harcèlement sexuel .....	21
2.2 L'évolution du traitement des plaintes de harcèlement sexuel à la Commission .....	23
2.3 Les recours concurrents en cas de harcèlement sexuel .....	25
2.3.1 Le harcèlement sexuel : une lésion professionnelle .....	25
2.3.2 Le harcèlement sexuel : une forme de harcèlement psychologique .....	26
2.3.3 Le harcèlement sexuel : la victime syndiquée .....	27
2.3.4 Le harcèlement sexuel : les tribunaux de droit commun.....	27
2.4 L'introduction du harcèlement psychologique : une perte de traitement du harcèlement sexuel discriminatoire.....	28
<b>3 LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL .....</b>	<b>31</b>
<b>PARTIE II L'ABUS SEXUEL ET LA LOI SUR LA PROTECTION DE LA JEUNESSE.....</b>	<b>39</b>
<b>1 L'ABUS SEXUEL : UN MOTIF DE PRISE EN CHARGE .....</b>	<b>39</b>
1.1 L'abus sexuel au sens de la LPJ .....	39
1.2 L'importance du signalement en matière d'abus sexuel.....	41
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>44</b>



## INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse<sup>1</sup> a pour mission d'assurer le respect et la promotion des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>. Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse*<sup>3</sup>. Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*<sup>4</sup>.

Tout au long de l'automne 2014, un mouvement de dénonciation collective d'agressions sexuelles a été au cœur de l'actualité. Différents événements, notamment dans les universités<sup>5</sup> ou à l'Assemblée nationale<sup>6</sup>, rappellent la persistance de la question de la violence sexuelle, dont le harcèlement sexuel, non dénoncée par les femmes.

Au mois de novembre 2014, la ministre de la Justice, Procureure générale du Québec et ministre responsable de la Condition féminine, madame Stéphanie Vallée, a annoncé lors des Journées d'action contre la violence faite aux femmes, la tenue d'un forum non partisan sur les agressions sexuelles à l'hiver 2015<sup>7</sup>. Elle a également déposé une motion demandant à la Commission des relations avec les citoyens de tenir des consultations portant sur le *Rapport*

---

<sup>1</sup> Ci-après « Commission ».

<sup>2</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 57, (ci-après « Charte »).

<sup>3</sup> *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ, c. P-34.1, (ci-après « LPJ »).

<sup>4</sup> *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ, c. A-2.01.

<sup>5</sup> Par exemple, lors des initiations de nouveaux étudiants ou de dénonciations anonymes d'agressions sexuelles de professeurs envers des étudiantes. Hugo PILON-LAROSE, « Dénonciations d'agressions sexuelles : l'UQAM dans la tourmente », *Cyberpresse*, 13 novembre 2014, [En ligne]. <http://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-affaires-criminelles/201411/12/01-4818426-denoncations-dagressions-sexuelles-luqam-dans-la-tourmente.php>

<sup>6</sup> Martin CROTEAU, « Nouvelles règles en vue contre le harcèlement à l'Assemblée nationale », *Cyberpresse*, 14 novembre 2014, [En ligne]. <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201411/13/01-4818778-nouvelles-regles-en-vue-contre-le-harcelement-a-lassemblee-nationale.php>

<sup>7</sup> QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, 1<sup>re</sup> sess., 41<sup>e</sup> légis., 25 novembre 2014, 15h00 (Mme Vallée), [En ligne]. [http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/41-1/journal-debats/20141125/125615.html#\\_Toc404783935](http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/41-1/journal-debats/20141125/125615.html#_Toc404783935)

sur la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle<sup>8</sup>.

L'objectif annoncé de cette consultation est de rédiger un nouveau plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle<sup>9</sup> qui permette de répondre « aux préoccupations et aux inquiétudes exprimées ces derniers temps par la population, à la suite de la vague de dénonciations d'agressions sexuelles »<sup>10</sup>.

Cet exercice a également pour but de mobiliser les différents acteurs concernés en vue de définir les axes d'intervention prioritaires et de proposer des actions qui permettront de prévenir les agressions sexuelles et de lutter contre celles-ci.

La Commission salue l'initiative du gouvernement qui interpelle directement la Commission dans sa mission et ses actions. Depuis presque 40 ans, celle-ci travaille entre autres à enrayer la discrimination et le harcèlement, qui sont des pratiques interdites par la Charte.

Au Québec, la compréhension et la reconnaissance de la violence sexuelle et des différentes formes qu'elle prend ont évolué dans le temps. Cette évolution se traduit dans les différentes législations existantes. En raison des mandats qui lui sont confiés, les propos de la Commission portent sur le harcèlement fondé sur le sexe selon la Charte, entré dans le langage courant sous le vocable « harcèlement sexuel ». Ils portent également sur les abus sexuels tels que définis dans la LPJ.

En 1982, l'interdiction de harceler une personne pour un motif de discrimination a été introduite à l'article 10.1 de la Charte<sup>11</sup>. L'ajout de cette disposition consacrait dès lors la volonté de reconnaître au Québec le harcèlement, et particulièrement le harcèlement sexuel, comme étant

---

<sup>8</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Rapport sur la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle*, 2014.

<sup>9</sup> Le Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle a été reconduit d'une année afin de permettre la tenue des consultations, [En ligne]. <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=ajd&type=1&idArticle=2302266882>

<sup>10</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Journées d'action contre la violence faite aux femmes – La ministre responsable de la Condition féminine annonce la tenue de consultations et d'un forum sur les agressions sexuelles*, communiqué, 25 novembre 2014, [En ligne]. <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=ajd&idArticle=2211255284>

<sup>11</sup> Charte, art. 10.1 : « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

une violation des droits de la personne<sup>12</sup>. Le nouvel article visait à « renforcer la réprobation de comportements inacceptables, trop longtemps tolérés dans notre société »<sup>13</sup>, et ce, non seulement dans les milieux de travail, mais dans l'ensemble des lieux publics ou privés, tels les établissements d'enseignement ou le logement.

La Commission assure, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la Charte<sup>14</sup>. De fait, elle a développé une expertise des dimensions sociales et juridiques du harcèlement sexuel qui lui permet d'affirmer qu'il est une forme de violence sexuelle envers les femmes. Selon la Commission, il est essentiel de reconnaître que le harcèlement sexuel est un acte de domination et un abus de pouvoir sur des personnes, sans leur consentement. Dans le cadre du présent exercice, elle estime nécessaire de mettre en lumière certaines de ces dimensions afin qu'il soit nommément inclus dans les mesures de prévention et de lutte du futur plan d'action en matière d'agression sexuelle.

En ce sens, mentionnons que, depuis 2001, le gouvernement a orienté l'ensemble de ses interventions en matière d'agression sexuelle en reconnaissant que les violences sexuelles sont le produit de rapports de pouvoir et de domination. En effet, les orientations gouvernementales ont pour « but ultime d'éliminer les rapports de pouvoir et de domination à l'endroit des femmes et des enfants, lesquels sont à l'origine d'un grand nombre d'agression sexuelle. Elles favoriseront l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes et devraient renforcer les attitudes de responsabilité et le respect entre eux ainsi qu'à l'endroit des enfants. »<sup>15</sup>

À ce propos, soulignons que la *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* des Nations Unies définit spécifiquement le harcèlement sexuel envers les femmes au travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs, comme une forme de violence à l'égard des

---

<sup>12</sup> Maurice DRAPEAU, *Le harcèlement sexuel au travail*, Éditions Yvon Blais, 1991, p. 40. Récemment la Commission a publié un communiqué rappelant que les manifestations et les propos dégradants ciblant les femmes sont discriminatoires et inacceptables. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Propos haineux : la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse appelle au respect de la Charte*, communiqué, 26 mars 2015, [En ligne]. <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showItem=657>.

<sup>13</sup> *Habachi c. Commission des droits de la personne*, (C.A., 1999-09-16), SOQUIJ AZ-50067497, J.E. 99-1968, D.T.E. 99T-945, [1999] R.J.Q. 2522.

<sup>14</sup> Charte, art. 71 al. 1.

<sup>15</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001, p. 12.

femmes<sup>16</sup>. Au Québec, les tribunaux ont également reconnu que le harcèlement sexuel est une forme de violence à l'égard des femmes<sup>17</sup>. L'Organisation mondiale de la santé considère que la violence contre les femmes est un problème mondial de santé publique<sup>18</sup>.

La Commission juge que les conséquences graves et majeures que le harcèlement sexuel entraîne sur les personnes qui en sont victimes doivent être reconnues. Il en est de même des atteintes qu'il porte aux droits protégés par la Charte, dont le droit au respect de la dignité de la personne et au droit à l'égalité de celle-ci.

À ce propos, rappelons que les débats qui ont marqué l'actualité québécoise à l'automne 2014 ont fait ressortir la prévalence du phénomène du harcèlement sexuel dans différentes sphères de la société, comme dans celui du travail et de l'éducation. Plusieurs ont dénoncé la banalisation du harcèlement sexuel en milieu de travail, l'ampleur persistante du phénomène dans l'ensemble de l'espace public et privé et les difficultés d'accès à la justice pour les femmes qui en sont les principales victimes<sup>19</sup>.

La présente consultation interpelle également directement la Commission en raison de son mandat de protection de l'intérêt de l'enfant puisque les enfants demeurent les principales victimes d'agression sexuelle. En 2012, les victimes mineures représentaient 63 % de l'ensemble des victimes d'agression sexuelle et ce portrait demeure relativement le même depuis 10 ans<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, Résolution 48/104 de l'Assemblée générale du 20 décembre 1993, art. 2 b).

<sup>17</sup> Voir notamment : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Birkett*, T.D.P.Q. Montréal, 2000 CanLII 81 (QC TDP) et *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. D.L.*, (T.D.P.Q., 2007-09-04), 2007 QCTDP 23, SOQUIJ AZ-50449844, J.E. 2007-1982, D.T.E. 2007T-885, par. 62.

<sup>18</sup> ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence*, Genève, 2013.

<sup>19</sup> FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (FFQ), REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES CENTRES D'AIDE ET DE LUTTE CONTRE LES AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL (RQCALACS) et FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (FAQ), *Agressions sexuelles : les groupes de femmes se félicitent de l'annonce de l'Assemblée nationale*, communiqué, 26 novembre 2014, [En ligne]. <http://www.ffq.qc.ca/2014/11/agressions-sexuelles-les-groupes-de-femmes-se/>

<sup>20</sup> MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, *Statistiques 2012 sur les infractions sexuelles au Québec*. Faits saillants, 2013, p. 10, [En ligne]. <http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-et-statistiques/infractions-sexuelles/2012/victimes.html>



Bien que l'actuel plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle<sup>21</sup> comporte des mesures visant les enfants victimes d'agression sexuelle, aucune d'entre elles ne traitent, dans la section portant sur l'intervention auprès des enfants, de l'application de la LPJ, une loi qui s'applique aux enfants dont la sécurité ou le développement est ou peut être compromis, notamment en raison d'abus sexuels.

Pourtant, l'intervention auprès des enfants victimes d'agression sexuelle doit viser à assurer leur protection, leur sécurité et leur bien-être. Lorsque les parents ne peuvent assurer cette protection, l'application de la LPJ revêt une grande importance. En effet, c'est celle-ci qui permet la prise en charge de l'enfant par l'État, engendrant différentes mesures de protection ainsi que des services d'aide ou de santé, le cas échéant.

Constatant que le taux de signalement d'enfants au DPJ pour motif d'abus sexuel demeure relativement faible depuis les dernières années, et ce, malgré l'ampleur du phénomène, la Commission juge essentiel de rappeler l'importance pour toute personne de signaler les cas d'enfants victimes ou à risque d'abus sexuel.

Chaque partie du présent mémoire est consacrée à l'un des mandats confiés à la Commission. Dans la première partie, la Commission a d'abord jugé opportun de rappeler que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination. Elle expose comment cette forme de discrimination à l'endroit des femmes en emploi a été définie et appliquée par les tribunaux. Elle présente également le harcèlement sexuel comme un phénomène discriminatoire intersectionnel qui est présent dans tous les milieux.

Elle explique ensuite le processus de traitement des plaintes de la Commission qui permet aux victimes de faire valoir leurs droits et d'obtenir réparation du préjudice subi en vertu de la Charte. Puis, elle présente brièvement l'évolution des plaintes de harcèlement sexuel à la Commission. Par la suite, elle fait état des recours qui sont concurrents à celui que peut exercer une victime auprès de la Commission et aborde les conséquences de l'introduction de dispositions législatives sur le harcèlement psychologique sur le traitement du phénomène du

---

<sup>21</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agressions sexuelles*, 2008.

harcèlement sexuel discriminatoire. Enfin, elle traite de certains enjeux en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Dans la deuxième partie du mémoire, la Commission traite des agressions sexuelles et de la LPJ. Plus particulièrement, elle expose ce qu'est l'abus sexuel au sens de cette loi et explique l'importance du signalement en la matière.

Au terme de cet exercice, la Commission formule, pour chacune de ces parties, des recommandations spécifiques en vue de l'élaboration du nouveau plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle.

## **PARTIE I LE HARCÈLEMENT SEXUEL INTERDIT PAR LA CHARTE**

### **1 UNE FORME DE DISCRIMINATION**

#### **1.1 Une discrimination en emploi fondée sur le sexe**

Le harcèlement sexuel existe dans tous les milieux, que ce soit au travail, dans l'espace privé ou public. Dès les années 70, le harcèlement sexuel est conceptualisé comme une situation de discrimination en emploi. Des groupes de femmes et notamment les juristes MacKinnon et Farley<sup>22</sup>, théorisent le harcèlement sexuel dans le contexte de la division sexuelle du travail et définissent le harcèlement sexuel comme une discrimination systémique envers les femmes sur le marché du travail.

Au Québec, les années 80 marquent un tournant dans la reconnaissance du harcèlement sexuel. Des groupes de femmes se concertent pour faire pression sur les gouvernements afin que le harcèlement sexuel soit reconnu comme une discrimination. Des campagnes de levées de fonds sont organisées pour payer les frais judiciaires des femmes victimes de harcèlement sexuel qui portent plainte<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Lin FARLEY, *Sexual Shakedown : The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York, McGraw-Hill, 1978; Catharine A. MACKINNON, *Sexual harassment of working women*. New Haven, CT, Yale University Press, 1979.

<sup>23</sup> GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC INC., *Cahier souvenir, 30 ans de lutte contre le harcèlement au travail au Québec*, 2011; LE COLLECTIF CLIO, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Édition Le jour, 1992, p. 593-596.

Ces groupes de défense des travailleuses militent pour un amendement de l'article 10 de la Charte afin que le harcèlement sexuel au travail y soit explicitement interdit et que la Commission puisse recevoir les plaintes des femmes victimes<sup>24</sup>.

En 1981, la Commission publie un avis sur le harcèlement sexuel et la Charte, dans lequel elle présente son interprétation de cette forme de discrimination fondée sur le sexe<sup>25</sup>.

C'est en 1989 que la Cour suprême du Canada reconnaît pour la première fois que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe. Pour la Cour suprême, les pratiques ou les attitudes qui ont pour effet de limiter les conditions d'emploi ou les possibilités d'emploi de certains employés en raison d'une caractéristique prêtée aux personnes de leur sexe sont discriminatoires<sup>26</sup>. Il est reconnu qu'à la suite d'événements de harcèlement sexuel, certaines victimes décident de quitter leur emploi, de réorienter leur carrière ou de prendre une retraite anticipée<sup>27</sup>.

En effet, lorsque les femmes sont victimes de comportements harcelants de la part de leur supérieur ou d'un de leurs collègues et qu'elles s'y opposent, elles peuvent subir des représailles, tels qu'un accroissement de la charge de travail, un déni de promotion ou un congédiement<sup>28</sup>. Le harcèlement sexuel en milieu de travail, reconnu par les tribunaux comme discriminatoire au sens de l'article 10 de la Charte, est donc susceptible de contrevenir à

---

<sup>24</sup> Ceci ne signifie pas que les hommes ne sont pas victimes de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est une discrimination envers les femmes en emploi parce qu'il est le produit de rapport de domination des hommes sur les femmes qui résultent en des inégalités sociales qui touchent par conséquent plus particulièrement les femmes. Le harcèlement sexuel des femmes en milieu de travail a des répercussions sur leur statut d'emploi : congédiement, mutation, démission ou perte de promotion. Conséquences que la majorité des hommes ne vit pas en raison de la place qu'ils occupent dans l'ensemble de la société et sur le marché du travail en particulier. Le racisme ou l'homophobie, par exemple, devraient être pris en compte pour comprendre les formes que prend le harcèlement sexuel des hommes au travail et pour en mesurer les effets discriminants.

<sup>25</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC, *Le harcèlement fondé sur le sexe (ou 'harcèlement sexuel') et la Charte des droits et libertés de la personne*, mai 1981.

<sup>26</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252.

<sup>27</sup> GOUVERNEMENT DU CANADA, CHAMBRE DES COMMUNES, *Rapport du Comité permanent de la condition féminine, Une étude au sujet du harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux*, 41<sup>e</sup> législature, deuxième session, 2014, p. 6-7.

<sup>28</sup> Voir notamment : *C.D.P. c. Habachi*, 1992 CanLII 1 (QC TDP), [1992] R.J.Q. 1439, décision maintenue en appel : *Habachi c. Commission des droits de la personne*, préc., note 13.

l'article 16 qui interdit la discrimination dans le renvoi ou les conditions de travail d'une personne.

De ce fait, en présence de harcèlement sexuel, le Tribunal des droits de la personne suggère de considérer la démission de la victime comme une présomption de congédiement et non comme un départ volontaire<sup>29</sup>. Soulignons qu'en droit international, il est admis que le harcèlement sexuel en milieu de travail est un obstacle au maintien en emploi<sup>30</sup> et qu'il compromet le recrutement ou la promotion. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a clairement établi que « l'égalité dans l'emploi peut être gravement compromise lorsque les femmes sont soumises à la violence fondée sur le sexe, tel le harcèlement sexuel sur le lieu de travail » et qu'une « [...] telle conduite peut être humiliante et peut poser un problème sur le plan de la santé et de la sécurité; elle est discriminatoire lorsque la femme est fondée à croire que son refus la désavantagerait dans son emploi, notamment pour le recrutement ou la promotion ou encore lorsque cette conduite crée un climat de travail hostile. »<sup>31</sup>

C'est la raison pour laquelle lorsque les tribunaux concluent à l'atteinte au droit à l'égalité dans les conditions d'emploi, ils considèrent également atteint le droit de la personne qui travaille à des conditions justes et raisonnables, qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, protégé par l'article 46 de la Charte<sup>32</sup>. La Cour suprême reconnaît d'ailleurs que le

---

<sup>29</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sfiridis, (T.D.P.Q., 2002-04-24), SOQUIJ AZ-50123939, J.E. 2002-1208, D.T.E. 2002T-638*, par. 152. La juge expliquait : « Cette présomption s'infère du fait qu'une personne victime de harcèlement quittera éventuellement son emploi plutôt que de continuer de subir des gestes et des propos à connotations sexuelles non sollicités. »

<sup>30</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Commission d'experts, *Étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la Convention n° 111*, Rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du travail, 83<sup>e</sup> session, Genève 1996.

<sup>31</sup> COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES, Recommandation générale No 19, Violence à l'égard des femmes, onzième session, 1992, par. 17-18.

<sup>32</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Épicerie boucherie Saint-Antonin, T.D.P. Kamouraska, n° 250-53-000003-046, 26 mai 2005*, par. 94. *Commission des droits de la personne et des droits de la personne c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui et Langis Bérubé*, TDP Rimouski, n° 100-53-000007-036, 5 décembre 2003, j. Rivet. Dans cette dernière affaire, la juge expliquait qu'en « l'obligeant ainsi à démissionner pour s'en libérer, le harcèlement exercé a également porté atteinte à son droit à des conditions de travail exemptes de discrimination fondée sur le sexe (au sens des articles 10 et 16 de la Charte) et à ses droits de jouir, sans discrimination fondée sur ce motif, de conditions de travail justes et raisonnables (articles 10 et 46 de la Charte) et de la sauvegarde de sa dignité (articles 10 et 4).

harcèlement sexuel en milieu de travail est « un abus de pouvoir tant économique que sexuel »<sup>33</sup>.

Le harcèlement sexuel des femmes constitue un abus de pouvoir en milieu de travail qui est intimement lié à leurs conditions d'emploi. Les tribunaux ont fait ressortir que les victimes de harcèlement sexuel ont généralement en commun leur vulnérabilité à l'égard de sanctions économiques réelles ou des menaces de sanctions qu'elles peuvent subir dans leur milieu de travail<sup>34</sup>.

La division sexuelle du travail qui cantonne les femmes à la fois dans les métiers féminisés, serveuses ou femmes de ménage, ou les exclut de ceux traditionnellement réservés aux hommes, par exemple ceux de la construction, place les femmes dans des situations d'emploi qui les exposent particulièrement au harcèlement et à ses conséquences préjudiciables. C'est pourquoi il faut prendre en compte la division sexuelle du travail pour analyser les dynamiques systémiques du harcèlement sexuel.

Des études sur la ségrégation professionnelle en emploi montrent que la fonction du harcèlement sexuel envers les femmes dans les métiers réservés traditionnellement aux hommes est d'exclure les femmes — *keep women out* — et dans les métiers réservés traditionnellement aux femmes de les maintenir en bas — *keep women down*<sup>35</sup>.

Les dossiers de plaintes ouverts à la Commission ces cinq dernières années illustrent de façon très claire que la division sexuelle du travail demeure au cœur des situations de harcèlement sexuel. De 2009 à 2014, la Commission a ouvert 64 dossiers de plaintes pour harcèlement fondé sur le motif sexe<sup>36</sup>. Les plaintes ont été déposées par des femmes à l'exception de deux plaintes déposées par des hommes. La grande majorité de ces plaintes concernent le secteur du travail (88 %).

---

<sup>33</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, préc., note 26.

<sup>34</sup> *Commission des droits de la personne c. Habachi*, préc., note 28, p. 1452. Voir également : *Commission des droits de la personne c. Lemay*, (T.D.P.Q., 1995-06-12), SOQUIJ AZ-95171010, J.E. 95-1395, D.T.E. 95T-816, [1995] R.J.Q. 1967,1973.

<sup>35</sup> L. FARLEY, préc., note 22.

<sup>36</sup> Les plaintes déposées par les hommes (2) et les plaintes déposées par les personnes trans (7) n'ont pas été comptabilisées dans ces tableaux.

**Tableau 1 : Dossiers de plaintes ouverts entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2014 pour harcèlement motif sexe**

Secteur	Nombre
<b>Accès / Transports, lieux publics</b>	<b>1</b>
Transport, communication et gaz	1
<b>Actes juridiques / Biens ou services</b>	<b>4</b>
Finance, assurance et immobilier	1
Service	3
<b>Logement</b>	<b>3</b>
Bâtiment et travaux publics	1
Particulier	1
Organisme gouvernemental et public	1
<b>Travail</b>	<b>56</b>
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>

**Tableau 2 : Dossiers de plaintes ouverts pour harcèlement motif sexe/ travail ventilé par le secteur d'emploi (extrait du tableau 1, même période)**

Secteur	Nombre
<b>Travail</b>	<b>56</b>
Bâtiment et travaux publics	2
Finances, assurance et institutions financières	2
Industrie manufacturière (tabac, bois, béton, papier, produits chimiques, produits métallurgiques)	6
Organisme gouvernemental et public, fonction publique et parapublique	1
Particulier (aide familiale)	2
Secteur commercial, commerce de détail (automobiles, quincailleries, dépanneurs, vêtements, alimentation)	12
Services (divertissement, services aux entreprises, restauration, agences de sécurité, architectes, avocats, informatiques, professionnels de la santé, résidences d'hébergement)	<b>30</b>
Transport, communication et gaz (communications)	1
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>

**Tableau 3 : Dossiers de plaintes ouverts pour harcèlement motif sexe qui touchent le secteur des Services (extrait du tableau 2, même période)**

Théâtres	2
Restaurants	10
Organismes communautaires	2
Services aux entreprises	1
Agences de sécurité	1
Architectes, ingénieurs	1
Avocats, bureaux de conseil	1
Bureau de placement, location du personnel	2
Publicité	1
Services informatiques	2
Élémentaire et secondaire	1
Travail domestique - maison privée	1
Associations	1
Professionnels de la santé	1
Résidences d'hébergement (soins de santé)	3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Les secteurs d'emploi dans lesquels travaillent les femmes qui ont porté plainte sont les services (46 %), le secteur commercial (12 %) et dans une moindre mesure, les industries manufacturières (9 %). Dans le secteur des services, qui est le milieu de travail en cause de façon prépondérante, c'est surtout le milieu de la restauration (47 %) qui est concerné. Ainsi, les plaintes se retrouvent essentiellement dans des secteurs d'emploi fortement homogènes<sup>37</sup>. Ce sont des emplois traditionnellement réservés aux femmes et associés aux stéréotypes féminins de service, tels que serveuses dans un restaurant ou un bar, vendeuses, secrétaires ou des secteurs d'emploi traditionnellement réservés aux hommes et associés aux stéréotypes masculins tels que la vente de voiture.

<sup>37</sup> Une étude récente menée par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail montre que le marché du travail québécois demeure hautement ségrégué selon le sexe. En 2005, seulement un quart des travailleuses (22 %) et des travailleurs (18,4 %) sont dans des emplois mixtes. À l'autre extrémité, 37,0 % des femmes et 4,8 % des hommes travaillent dans des emplois où les femmes représentent 80 % ou plus de la main-d'œuvre et 3,5 % des femmes et 36,4 % des hommes travaillent dans des emplois où les femmes représentent moins de 20 % des effectifs. Enfin, entre 2000 et 2005, bien qu'il y ait une augmentation de la mixité au travail, le pourcentage d'hommes et de femmes dans des emplois à forte majorité féminine ou masculine n'a presque pas changé ». CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), *La mixité au travail un défi d'égalité. Rapport de la stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, 2011, p. 20.

Ainsi, le Tribunal des droits de la personne a reconnu que la structure et l'organisation du milieu du travail confinent ou excluent les femmes dans certaines catégories d'emploi<sup>38</sup>, mais également que les comportements sexuels des agresseurs visent essentiellement à maintenir les femmes, tant individuellement que collectivement, enfermées dans une position d'infériorité<sup>39</sup>.

De plus, le Tribunal reconnaît que l'abus de pouvoir ne se limite pas aux rapports hiérarchiques et qu'il peut également survenir entre collègues de travail<sup>40</sup>. Ce faisant, il reconnaît que l'inégalité des rapports de force est attribuable autant à l'organisation sexuée du marché du travail qu'aux rapports de domination des hommes sur les femmes.

### **1.1.1 Les formes de harcèlement sexuel en milieu de travail**

Les différentes formes reconnues de harcèlement sexuel sont traditionnellement regroupées sous deux catégories : le donnant-donnant (ou chantage) et celui qui résulte d'un milieu hostile de travail<sup>41</sup>. Le harcèlement donnant-donnant est défini comme un comportement à connotation sexuelle abusif, blessant et importun qui, pour la personne qui en fait l'objet, entraîne des conséquences directes sur le maintien ou l'amélioration de ses conditions de travail<sup>42</sup>. Dans certains des cas de harcèlement sexuel qualifiés de donnant-donnant par les tribunaux, des agressions sexuelles ont été commises par l'agresseur sur la victime<sup>43</sup>.

---

<sup>38</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, (T.D.P.Q., 1998-11-02), SOQUIJ AZ-98171043, J.E. 98-2370, D.T.E. 98T-1229, [1998] R.J.Q. 3397, par. 152.

<sup>39</sup> *Id.*, par. 148. Voir à ce sujet : L. FARLEY, préc., note 22.

<sup>40</sup> Voir notamment : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, préc., note 38 et *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Produits de sécurité North Ltée*, (T.D.P.Q., 2002-09-17), SOQUIJ AZ-50144820, D.T.E. 2002T-927.

<sup>41</sup> Colleen SHEPPARD, « Harcèlement en milieu de travail : vers une approche systémique », dans Jean-Louis BEAUDOIN et Patrice DESLAURIERS (dir.), *Droit à l'égalité et discrimination : droits nouveaux*, Éditions Yvon Blais, 2002, p. 143. Soulignons que la Cour suprême dans l'affaire *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, préc., note 26, a souligné qu'il n'était pas nécessaire de qualifier le harcèlement en fonction de l'une de ces catégories. Elle a toutefois admis que cette typologie était efficace pour mieux cerner la réalité du harcèlement sexuel et en analyser les actes et situations.

<sup>42</sup> *Commission des droits de la personne c. Habachi*, préc., note 28.

<sup>43</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Tremblay*, (T.D.P.Q., 2003-03-28), SOQUIJ AZ-50169256, D.T.E. 2003T-430.



Le harcèlement sexuel qui crée un milieu hostile peut parfois être « plus subtil que le harcèlement sexuel qualifié de donnant-donnant, [il] cherche à isoler les femmes en leur rappelant soit qu'elles ne sont pas à leur place dans ce milieu, soit qu'elles sont fragiles et que c'est à leurs risques et périls qu'elles intègrent le milieu. »<sup>44</sup> Il peut prendre diverses formes pouvant aller de l'usage d'un « langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition; le tout en mettant particulièrement en cause les caractéristiques proprement féminines »<sup>45</sup>.

De plus, s'ajoutent à cela « des attitudes, des comportements ou des pratiques qui reflètent de l'animosité, qui visent, à titre d'exemple, à saboter le travail, à provoquer des sanctions non méritées à l'égard de la victime, à lui imposer des conditions ou des fardeaux additionnels; bref, à créer autour d'elle un milieu de travail hostile et abusif où le traitement qu'on lui réserve est différent de celui réservé aux personnes du sexe opposé »<sup>46</sup>. Dans ces cas, il est possible de qualifier ce type de harcèlement sexuel de « harcèlement sexiste »<sup>47</sup>.

### **1.1.2 Les éléments constitutifs du harcèlement sexuel**

La jurisprudence retient deux éléments constitutifs au harcèlement sexuel, sans égard au milieu dans lequel il est exercé :

- 1) le caractère vexatoire ou non désiré de la conduite reprochée;
- 2) le caractère répétitif ou durable de la conduite reprochée<sup>48</sup>.

La Cour suprême a éliminé la nécessité de prouver l'intention ou les motifs de l'auteur du harcèlement<sup>49</sup>. Il est en effet reconnu qu'une loi relative aux droits de la personne « ne vise pas

---

<sup>44</sup> Voir notamment : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, préc., note 38, par. 167-168.

<sup>45</sup> *Id.*, par. 168.

<sup>46</sup> *Id.*, par. 169.

<sup>47</sup> *Id.*, par. 167.

<sup>48</sup> Voir notamment : *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*, préc., note 28; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (O'Connor) c. Sfiridis*, préc., note 29, par. 102.

à déterminer la faute ni à punir une conduite. Elle est de nature réparatrice. Elle vise à déceler les actes discriminatoires et à les supprimer »<sup>50</sup>.

Le caractère non désiré de la conduite reprochée a été interprété dans différentes situations. De façon constante, la jurisprudence a reconnu que le refus implicite face à une conduite subtile peut être tout aussi valable que le rejet catégorique de propositions expresses<sup>51</sup>. Elle retient comme critère d'évaluation, la situation dans laquelle le harcèlement sexuel s'exerce, de telle sorte que « la vulnérabilité socio-économique de certaines victimes peut grandement influencer sur la forme et le degré d'expression du caractère non désiré de la conduite harcelante. Il en est de même du type de milieu de travail en cause. »<sup>52</sup>

Quant au caractère répétitif ou au caractère durable de la conduite reprochée, il peut être établi par la preuve de la répétition de la conduite à connotation sexuelle ainsi que par la preuve de la gravité des conséquences d'un seul acte qui produit des effets continus dans le temps<sup>53</sup>.

Il faut toutefois pour qu'un seul acte puisse être qualifié de durable que celui-ci présente un certain degré objectif de gravité, tel est le cas de l'agression sexuelle<sup>54</sup>.

### **1.1.3 La responsabilité de l'employeur**

En cas de harcèlement sexuel en milieu de travail, la responsabilité de l'employeur est incontournable. La Cour suprême a établi dans les arrêts *Robichaud*<sup>55</sup> et *Janzen*<sup>56</sup> que

---

<sup>49</sup> *Robichaud c. Canada (Conseil du trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, par. 8 à 17.

<sup>50</sup> *Id.*, par. 13.

<sup>51</sup> *Commission des droits de la personne c. Habachi*, préc., note 28.

<sup>52</sup> *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, préc., note 38, par. 161.

<sup>53</sup> *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*, préc., note 28, par. 128 et *Commission des droits de la personne c. Dhawan*, (T.D.P.Q., 1995-12-14), SOQUIJ AZ-96179002, D.T.E. 96T-285. Appel rejeté avec dissidence (C.A., 2000-06-26) 500-09-001860-956, SOQUIJ AZ-50077382, J.E. 2000-1321, D.T.E. 2000T-633, Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2001-05-03) 28122.

<sup>54</sup> Voir notamment : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Tremblay*, (T.D.P.Q., 2003-03-28), SOQUIJ AZ-50169256, D.T.E. 2003T-430, par. 70.

<sup>55</sup> *Robichaud c. Canada (Conseil du trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84.

<sup>56</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, préc., note 26.

l'employeur doit être tenu responsable des actes de son employé surtout dans le cadre d'une atteinte à un droit protégé par les diverses chartes de droits et de libertés<sup>57</sup>.

En droit québécois, il faut se référer au Code civil puisque la Charte ne prévoit pas de disposition spécifique sur la responsabilité de l'employeur en cas d'atteinte illicite à un droit ou à une liberté protégés par la Charte commise par son employé<sup>58</sup>. Ainsi, lorsqu'il est prouvé que le harcèlement sexuel a été commis par un employé, son employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant une absence de faute de sa part ou la mise en œuvre de moyens raisonnables pour rectifier la situation; il conserve par contre ses recours contre son employé<sup>59</sup>.

La responsabilité de l'employeur est renforcée du fait que la Charte prévoit que toute personne qui travaille a le droit « à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique »<sup>60</sup>. Il revient donc à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour qu'un milieu de travail soit exempt de harcèlement sexuel.

Spécifions que le fait que des gestes de harcèlement sexuel aient eu lieu en dehors des heures normales de travail et en dehors du lieu de travail ne permet pas à l'employeur de se soustraire à sa responsabilité<sup>61</sup>.

## 1.2 Un phénomène discriminatoire intersectionnel et présent dans tous les secteurs

Le harcèlement sexuel touche particulièrement les femmes qui sont à l'intersection d'autres motifs de discrimination : les femmes immigrantes, les femmes aînées, les femmes racisées, les femmes handicapées ou les femmes autochtones.

---

<sup>57</sup> Le Tribunal des droits de la personne a par la suite réitéré ces mêmes principes dans la décision *Commission des droits de la personne c. Johnson*, (T.D.P.Q., 1995-04-18), SOQUIJ AZ-95179009, D.T.E. 95T-1107.

<sup>58</sup> *Code civil du Québec*, art. 1463. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Pigeon*, (T.D.P.Q., 2002-11-04), SOQUIJ AZ-50151100, D.T.E. 2002T-1156, par. 55.

<sup>59</sup> *Code civil du Québec*, art. 1463. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Serge Pigeon*, *id.*, par. 108.

<sup>60</sup> Charte, art. 46. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui*, (T.D.P.Q., 2003-12-05), SOQUIJ AZ-50211104, J.E. 2004-226, D.T.E. 2004T-101, [2004] R.J.Q. 355, par. 107. Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23) 200-09-004700-040, SOQUIJ AZ-04019594.

<sup>61</sup> Voir notamment : *Commission des droits de la personne et des droits de la personne c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui*, *id.*, par. 130.

Rappelons que la Charte offre une protection contre le harcèlement fondé sur tous les motifs de discrimination énumérés à l'article 10, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap<sup>62</sup>.

La Commission a constaté, à travers ses activités d'éducation et de coopération et dans une autre mesure dans les dossiers de plainte, que le harcèlement sexuel est transversal à d'autres problématiques de discrimination et touche de nombreux groupes de femmes. Des témoignages de harcèlement sexuel ont été livrés par des femmes en situation de handicap, des femmes âgées ou encore par des femmes racisées. Le harcèlement sexuel des policiers à l'endroit des femmes en situation d'itinérance ou à l'endroit des femmes qui sont prostituées a été également évoqué dans des sessions de formation données par le service de l'éducation de la Commission<sup>63</sup>.

Le harcèlement sexuel homophobe est également une réalité encore très présente dans la vie des personnes homosexuelles : « la peur et le manque de compréhension à propos des différentes orientations sexuelles mènent au harcèlement, à l'inconfort, à l'isolement et à la violence »<sup>64</sup>. Une étude sur le harcèlement sexuel auprès d'étudiants et étudiantes de l'université d'Ottawa montre que les hommes homosexuels ou bisexuels sont « plus

---

<sup>62</sup> Charte, art. 10.

<sup>63</sup> Notons que la Commission a formulé des recommandations sur les agressions sexuelles dans le *Mémoire présenté à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 12, Loi modifiant la loi sur la police concernant les enquêtes indépendantes*. La Commission avait recommandé que l'article définissant le mandat du Bureau des enquêtes indépendantes soit quelque peu modifié afin d'y prévoir que le bureau indépendant d'enquête ait également pour mandat explicite de tenir une enquête indépendante dans les cas où une personne allègue avoir subi une agression sexuelle lors d'une intervention policière ou lors de sa détention par un poste de police. Voir : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 12, Loi modifiant la loi sur la police concernant les enquêtes indépendantes*, (Cat. 2.412.116.1), février 2013. De plus, la Commission a recommandé que la formation et la formation continue des membres du BEI comprennent un volet spécifiquement dédié aux droits et libertés de la personne — notamment au droit à l'égalité, à l'interdiction de discrimination et aux profilages interdits — de même qu'aux méthodes d'enquêtes en matière d'agression sexuelle. La Commission recommande également que ces formations fassent l'objet d'évaluations systématiques et obligatoires. Voir : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires sur le Projet de règlement intitulé Règlement sur la procédure de sélection et sur la formation des enquêteurs du bureau des enquêtes indépendantes*, (Cat. 2.412.116.3), M<sup>e</sup> Evelyne Pedneault, 2014, p. 12-13.

<sup>64</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *De l'égalité juridique à l'égalité sociale : vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie*, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie, 2007, p. 29.

susceptibles de faire l'objet de commentaires sexuellement suggestifs, d'être pressés d'accepter des rendez-vous et de se faire regarder ou dévisager avec insistance » que les hommes hétérosexuels. Les femmes hétérosexuelles sont plus « susceptibles d'être pressées d'accepter un rendez-vous [...] et moins susceptibles de subir des attouchements indésirés [...] que celles qui s'identifient comme femmes gaies, bisexuelles ou en questionnement. »<sup>65</sup>

Le harcèlement sexuel touche également les personnes trans<sup>66</sup>. Une étude canadienne illustre que les travailleuses et travailleurs trans subissent du harcèlement et de la discrimination dans toutes les facettes de leur vie<sup>67</sup>.

Le harcèlement sexuel est présent dans tous les espaces publics et privés de la vie quotidienne. Le harcèlement sexuel dans les milieux universitaires a figuré régulièrement dans l'actualité à la suite de nombreuses allégations d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel, notamment entre professeurs et étudiantes<sup>68</sup>. La même étude auprès des étudiants et étudiantes de l'Université d'Ottawa révèle des informations instructives sur l'étendue et les formes du harcèlement sexuel sur le campus. Les trois quarts des étudiantes (78 %) et la moitié des étudiants (49 %) avaient été harcelés dans l'année précédente à l'enquête. Les femmes étaient « au moins deux fois plus susceptibles que les hommes de déclarer chacune de ces expériences et de déclarer plusieurs incidents. Les deux tiers des femmes ont fait l'objet de

---

<sup>65</sup> UNIVERSITÉ D'OTTAWA, *Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'université d'Ottawa*, 2015, p. 14.

<sup>66</sup> L'expression personne trans est un vocable « général incluant toute personne dont l'identité de genre ne correspond pas à celle qu'on a déterminée pour elle à sa naissance – notamment les personnes transgenres, transsexuelles, gender queer, de genre changeant, intersexuées et autrement non conformées au genre. » Sue SCRUTON, *Rapport de l'évaluation des besoins des personnes trans*, Société canadienne du sida, 2014, Ottawa, ON, p. iii, [En ligne]. [http://www.cdnaids.ca/files.nsf/pages/french--trans-final/\\$file/French%20-%20Rapport%20de%20l'E2%80%99%C3%A9valuation%20des%20besoins%20des%20personnes%20trans%20FINAL.pdf](http://www.cdnaids.ca/files.nsf/pages/french--trans-final/$file/French%20-%20Rapport%20de%20l'E2%80%99%C3%A9valuation%20des%20besoins%20des%20personnes%20trans%20FINAL.pdf).

<sup>67</sup> SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SERVICE DE L'ÉGALITÉ, *Document d'information sur le harcèlement et la discrimination transphobes en matière d'emploi et de soins de santé*, juillet 2013, [En ligne]. [http://scfp.ca/sites/cupe/files/discrimination\\_transphobes\\_-\\_document\\_dinformation\\_fr.pdf](http://scfp.ca/sites/cupe/files/discrimination_transphobes_-_document_dinformation_fr.pdf).

<sup>68</sup> Mélanie LOISEL, « Allégations de harcèlement sexuel, climat de tension à l'UQAM », *Le Devoir*, 15 novembre 2014, [En ligne]. <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/424033/allégations-de-harcèlement-sexuel-climat-de-tension-a-l-uqam>.

blagues ou de commentaires sexuellement suggestifs et plus de la moitié ont été regardées avec insistance ou dévisagées d'une façon qui les mettait mal à l'aise ou leur faisait peur »<sup>69</sup>.

Le harcèlement sexuel entre professeurs et étudiantes a été également abordé dans cette étude et le « pouvoir disproportionné » du corps professoral a été dénoncé. La peur des étudiantes de subir les représailles de leurs professeurs est une réalité qui pèse lourd lorsque les victimes veulent porter plainte d'autant plus que les professeurs ont un rôle majeur dans le financement des études de leurs étudiantes aux cycles supérieurs<sup>70</sup>.

Le harcèlement sexuel est un phénomène qui existe aussi aux autres niveaux d'enseignement. Il y a plusieurs années, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport soulignait que « des études rapportent que les comportements liés au harcèlement sexuel se manifestent très tôt chez les élèves. Ils sont le résultat de l'assimilation des stéréotypes sexuels et peuvent être discriminants envers l'un ou l'autre des sexes, mais plus particulièrement envers les filles »<sup>71</sup>. Comme le souligne le Conseil du statut de la femme, « de tels comportements peuvent constituer un frein à leurs aspirations »<sup>72</sup>. Le harcèlement sexuel se manifeste également dans les relations amoureuses chez les jeunes, notamment lors de la rupture. De la même façon, le harcèlement sexuel a été dénoncé dans les équipes de sports en milieu scolaire et universitaire<sup>73</sup>.

Plus récemment, le harcèlement de rue a été abordé dans les médias, mais il ne s'agit pas d'un phénomène émergent. Le harcèlement de rue a été souvent étudié, notamment en lien avec le

---

<sup>69</sup> UNIVERSITÉ D'OTTAWA, préc., note 65, p. 13.

<sup>70</sup> *Id.*

<sup>71</sup> MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Pourquoi penses-tu oui, quand je te dis non? Le harcèlement sexiste et sexuel chez les élèves*, Offre de formation, de perfectionnement du personnel scolaire, enseignement primaire et secondaire, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, juillet 2002, p. 1.

Ces stéréotypes qui semblent encore prédominants chez les adultes. Un sondage effectué en 2015 montre que « lorsqu'il s'agit de métiers qui sont plus souvent attribués au sexe masculin, plusieurs répondants croient que les femmes sont moins compétentes pour être pompière (40 %), militaire (37 %), mécanicienne (35 %) ou policière (28 %) », SONDAGE LÉGER, « Les hommes et les femmes sont-ils égaux? », *TVA nouvelles*, 18 février 2015, [En ligne]. <http://tvanouvelles.ca/lcn/infos/national/archives/2015/02/20150218-221453.html>.

<sup>72</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Entre le rose et le bleu. Stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin*, Résumé, 2010, p. 24.

<sup>73</sup> Sandra L. KIRBY et Lorraine GREAVES, « Un jeu interdit : le harcèlement sexuel dans le sport », (1997) 10-1 *Recherches féministes* 5-33, [En ligne]. <http://www.erudit.org/revue/Rf/1997/v10/n1/057909ar.pdf>.

sentiment de sûreté des femmes dans l'espace public soit dans la rue, mais aussi dans les transports en commun et les lieux publics (parcs, piscines, arénas). Il est ainsi très clairement établi que les femmes n'occupent pas certains lieux publics en raison du harcèlement et que les expériences de harcèlement concernent une grande partie des femmes dans l'espace public<sup>74</sup>.

Le harcèlement sexuel est aussi un phénomène courant dans le secteur du logement, notamment pour les femmes nouvellement arrivées au Québec, les femmes monoparentales ou encore celles qui rencontrent des difficultés économiques. Il prend alors la forme de chantage sexuel ou d'intrusion inopinée dans les logements. Cette réalité encore très occultée a été relevée dans les témoignages recueillis par le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU) lors de la consultation itinérante sur le logement qu'il a menée en 2012<sup>75</sup>.

### 1.3 Une atteinte aux droits fondamentaux protégés par la Charte

Le harcèlement sexuel porte atteinte aux droits fondamentaux des victimes protégés par la Charte. Le harcèlement sexuel est nécessairement une atteinte à la dignité de la personne, droit protégé par l'article 4 de la Charte<sup>76</sup>. Pour la Cour suprême du Canada, le harcèlement sexuel en milieu de travail est une pratique dégradante qui inflige un grave

<sup>74</sup> TABLE DE CONCERTATION EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE DU TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL, COMITÉ D'ACTION FEMMES ET SÉCURITÉ URBAINE et TABLE DE CONCERTATION EN MATIÈRE D'AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL - RÉGION DE MONTRÉAL, *La sécurité des femmes en milieu urbain - Actes du séminaire tenu à Montréal le 15 juin 1999* », Montréal, 2000.

<sup>75</sup> « Les difficultés économiques ne représentent qu'un aspect de la réalité des femmes locataires. La discrimination lors de la recherche d'un logement en fait aussi partie, surtout pour les mères de famille, les femmes immigrantes ou celles à l'aide sociale. L'intimidation, le harcèlement et même le harcèlement sexuel sont aussi le lot de bien des femmes lorsqu'elles vivent en appartement. FRONT D'ACTION POPULAIRE EN RÉAMÉNAGEMENT URBAIN (FRAPRU), *Dossier noir : logement et pauvreté. Chiffres et témoignages*, septembre 2014, p. 9, [En ligne]. [http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/Dossier-noir-2014VF\\_web.pdf](http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/Dossier-noir-2014VF_web.pdf)

Le rapport de la Commission populaire itinérante a en effet mis en évidence que « Ces pratiques toucheraient tout particulièrement les femmes. Il y a des cas où les propriétaires ou les gérants d'immeubles proposent des réductions du coût du loyer ou des délais de paiement en échange de rapports sexuels. Dans d'autres cas, les propriétaires, sous divers prétextes, entrent dans les appartements à tout moment et sans prévenir. » FRONT D'ACTION POPULAIRE EN RÉAMÉNAGEMENT URBAIN (FRAPRU), *Urgence en la demeure. Rapport de la Commission populaire itinérante sur le droit au logement*, mars 2012, p. 19-20, [En ligne]. <http://ressortgim.ca/wp-content/uploads/FRAPRU.Rapport-final.pdf>.

<sup>76</sup> Voir notamment : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. D.L.*, préc., note 17, par. 56 et *Habachi c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, préc., note 13. Le harcèlement est nécessairement une atteinte à la dignité de la femme. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Birkett*, T.D.P.Q. Montréal, préc., note 17, par. 22.

affront à la dignité des employés forcés de le subir<sup>77</sup>. Il s'agit d'une atteinte à la dignité, à la fois comme employé et comme être humain<sup>78</sup>.

Différentes formes de harcèlement sexuel ont été reconnues comme des atteintes au droit à la dignité allant de blagues à caractère sexuel<sup>79</sup> ou de gestes sexuels importuns, aux demandes sexuelles explicites<sup>80</sup>.

De plus, le harcèlement sexuel peut porter atteinte au droit à l'intégrité, tant l'intégrité physique que psychologique, protégé par l'article 1 de la Charte<sup>81</sup>. L'atteinte résulte de la continuité, de la nature vexatoire et des conséquences que le harcèlement entraîne sur la santé<sup>82</sup>. Le harcèlement sexuel affecte aussi bien la santé physique que mentale de la personne. La santé physique est affectée par exemple par les insomnies, les maux de dos, les migraines, les troubles d'estomac et la diminution de l'appétit<sup>83</sup>. La santé mentale est altérée par l'angoisse, l'anxiété, l'épuisement professionnel voire la dépression<sup>84</sup>.

Le Tribunal des droits de la personne a de même reconnu que le harcèlement sexiste résultant d'un milieu hostile porte atteinte à l'intégrité psychologique de la victime, voire à sa sûreté<sup>85</sup>.

Enfin, le harcèlement sexuel peut porter atteinte au droit au respect de sa vie privée, protégé par l'article 5, et au droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, protégé

---

<sup>77</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, préc., note 26, 1284.

<sup>78</sup> *Id.* Voir également : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Produits de sécurité North Ltée*, préc., note 40, par. 21.

<sup>79</sup> *C.D.P. c. Lemay, T.D.P.Q. Abitibi*), préc., note 34.

<sup>80</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, préc., note 26, 1284.

<sup>81</sup> *Chaoulli c. Procureur général du Québec*, 2005 CSC 35 (CanLII), [2005] 1 R.C.S. 791, EYB 2005-91328, par. 41.

<sup>82</sup> *J.S. c. Rodriguez-Dasilva* (C.S., 2005-04-18), SOQUIJ AZ-50308285, J.E. 2005-1046, [2005] R.R.A. 940, par. 79 et *C.D.P. c. Habachi*, préc., note 28.

<sup>83</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Étude sur la dimension psychologique dans les plaintes en harcèlement au travail. Rapport de recherche sur les plaintes résolues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, Lucie France Dagenais et France Boily, décembre 2000, p. 50.

<sup>84</sup> *Id.*, p. 49.

<sup>85</sup> *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, préc., note 38, par. 174.



par l'article 6<sup>86</sup>. Ainsi, les tribunaux ont reconnu que des appels et des visites faits au domicile de la victime par le harceleur sont des intrusions à la vie privée qui portent atteinte au droit au respect de la vie privée<sup>87</sup>. De même, le harcèlement d'une locatrice par son propriétaire a été considéré comme portant atteinte au droit à la jouissance paisible de ses biens<sup>88</sup>.

## 2 UN RECOURS EN VERTU DE LA CHARTE

### 2.1 Le processus des plaintes par la Commission en cas de harcèlement sexuel

La Commission a le pouvoir de faire enquête à la suite d'une plainte d'une victime de harcèlement sexuel<sup>89</sup>. L'enquête, de nature administrative, vise à établir les faits par la recherche d'éléments de preuve (témoignages, collecte de documents, expertises, etc.) et à tenter de régler le différend<sup>90</sup>. Elle peut mettre en cause le harceleur — par exemple, un collègue, un propriétaire d'un immeuble de logements locatifs, un enseignant visé par la plainte— et son employeur, le cas échéant. La victime doit intenter son recours dans un délai de trois ans<sup>91</sup>.

La Commission agit de façon à favoriser un règlement à l'amiable entre les parties, souvent par la voie de la médiation. Si elle n'y parvient pas, elle peut, au terme de l'enquête, proposer des mesures de redressement, telles que la cessation des actes reprochés, le paiement d'une indemnité pour les dommages matériels ou moraux subis ou le paiement de dommages-intérêts punitifs<sup>92</sup>.

---

<sup>86</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sénécal*, (T.D.P.Q., 2001-10-05), SOQUIJ AZ-50105165, J.E. 2002-45. Il s'agissait d'un propriétaire qui avait harcelé sexuellement une femme qui louait le sous-sol de sa maison.

<sup>87</sup> *Commission des droits de la personne du Québec c. Larouche* (T.D.P.Q., 1993-04-27), SOQUIJ AZ-93171014, J.E. 93-994, D.T.E. 93T-623. Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 1993-06-10) 200-09-000387-933 et *Québec (Commission des droits de la personne) c. GS*, 1993 CanLII 8 (QC TDP).

<sup>88</sup> *Québec (Commission des droits de la personne) c. GS*, préc., note 87.

<sup>89</sup> Charte, art. 71 al. 2 (1) et art. 74 al. 1 et 2.

<sup>90</sup> Charte, art. 78.

<sup>91</sup> *Code civil du Québec*, art. 2925.

<sup>92</sup> Charte, art. 79.

Lorsque les mesures proposées ne sont pas mises en œuvre, elle peut saisir un tribunal<sup>93</sup>, dont le Tribunal des droits de la personne, qui est spécialisé notamment en matière de discrimination et de harcèlement<sup>94</sup>. Seule la Commission peut saisir ce dernier tribunal. Une victime de harcèlement sexuel peut, seulement dans certaines circonstances particulières, saisir directement le Tribunal des droits de la personne<sup>95</sup>.

Celui-ci peut ordonner une vaste gamme de mesures de réparation, de nature civile, allant de la compensation monétaire du préjudice matériel et moral à la réintégration au travail, de lettres d'excuse, à l'ordonnance de cesser tout acte de harcèlement ou encore à la mise en place d'une politique pour contrer le harcèlement au travail<sup>96</sup>.

De même, en cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut condamner le responsable à des dommages-intérêts punitifs. Ces derniers ont trois objectifs : « la punition, la dissuasion et la dénonciation »<sup>97</sup>. Les dommages punitifs peuvent être octroyés même si l'auteur de l'acte répréhensible fait l'objet de poursuites criminelles<sup>98</sup> ou s'il a obtenu une condamnation criminelle<sup>99</sup> pour les mêmes faits. La Cour suprême a confirmé qu'un employeur ne pouvait être tenu à des dommages punitifs lorsqu'il n'a ni expressément ni implicitement autorisé ou ratifié l'acte répréhensible de son employé<sup>100</sup>.

En vertu de la Charte, la compétence de la Commission est ou peut être limitée dans certaines circonstances. Elle doit refuser d'agir ou cesser d'agir si la victime ou la plaignante a exercé personnellement, pour les mêmes faits, un recours prévu aux articles 49 et 80 devant un

---

<sup>93</sup> Charte, art. 80.

<sup>94</sup> Charte, art. 100 et 111.

<sup>95</sup> *Ménard c. Rivet\** (C.A., 1997-07-24), SOQUIJ AZ-97011680, J.E. 97-1586, [1997] R.J.Q. 2108. Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée avec dissidence (C.S. Can., 1998-03-19) 26222. La Commission peut décider de ne pas saisir le tribunal notamment lorsqu'elle considère que le litige n'est pas d'intérêt public alors qu'elle juge la plainte fondée. Pour que la victime puisse saisir le Tribunal des droits de la personne, la Commission doit préalablement considérer la plainte fondée.

<sup>96</sup> Charte, art. 80 et 100.

<sup>97</sup> *Montigny c. Brossard (Succession)*, 2010 CSC 51 (CanLII), [2010] 3 R.C.S. 64, EYB 2010-181731, par. 51.

<sup>98</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Tremblay*, préc., note 54, par. 84.

<sup>99</sup> *Giroux c. Moreau*, EYB 2007-115121 (C.S.); *Proulx c. Viens*, [1994] R.J.Q. 1130, 1135 et 1136, EYB 1994-73341 (C.Q.); *Commission des droits de la personne du Québec c. Brzozowski*, 1994 CanLII 1792 (QC TDP), [1994] R.J.Q. 1447, 1475 et 1476, EYB 1994-105333 (T.D.P.Q.); *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. O'Toole*, REJB 2006-111836 (T.D.P.Q.).

<sup>100</sup> *Augustus c. Gosset*, [1996] 3 R.C.S. 268; [1995] R.J.Q. 335 (C.A.); [1990] R.J.Q. 2641 (C.S.).

tribunal de droit commun — la Cour supérieure ou la Cour du Québec<sup>101</sup> — afin de faire cesser le harcèlement sexuel ou pour obtenir réparation du préjudice subi<sup>102</sup>.

Également, la Commission peut cesser d'agir ou refuser d'agir si la victime ou la plaignante a exercé personnellement, pour les mêmes faits, un autre recours que ceux prévus aux articles 49 et 80<sup>103</sup>, notamment si elle a déposé une plainte pour harcèlement psychologique auprès de la Commission des normes du travail.

## 2.2 L'évolution du traitement des plaintes de harcèlement sexuel à la Commission

Dès 1982, la Commission joue un rôle actif comme institution de défense des droits et traite les plaintes pour harcèlement sexuel. Le nombre de dossiers de plaintes ouverts à la Commission double à la fin des années 1980 et ne cesse d'augmenter par la suite, pour atteindre un maximum de 173 dossiers de plaintes ouverts en 1991. Cela représentait alors 20 % de tous les dossiers de plaintes ouverts à la Commission et concernait essentiellement le secteur de l'emploi.

La Commission développe ainsi une expertise de la reconnaissance des manifestations du harcèlement, de l'identification des conséquences pour les victimes et de la preuve judiciaire du harcèlement<sup>104</sup>. En 1989, celle-ci élabore une politique<sup>105</sup> contre le harcèlement sexuel<sup>105</sup> qui « est envoyée en 1990 aux entreprises de 50 employés et plus, soit auprès de 4000 employeurs »<sup>106</sup>. Par la suite, des organismes gouvernementaux publics et parapublics mettent en place des mécanismes d'aide et de recours pour les victimes de harcèlement sexuel dans leurs milieux. Les effets de ces actions de sensibilisation et d'information se traduisent par des plaintes en

---

<sup>101</sup> *Malhab c. Métromédia C.M.R. Montréal Inc.*, [2003] R.J.Q. 1011; J.E. 2003-711; REJB 2003-39077 (C.A.).

<sup>102</sup> Charte, art. 77 al. 1, par. 2.

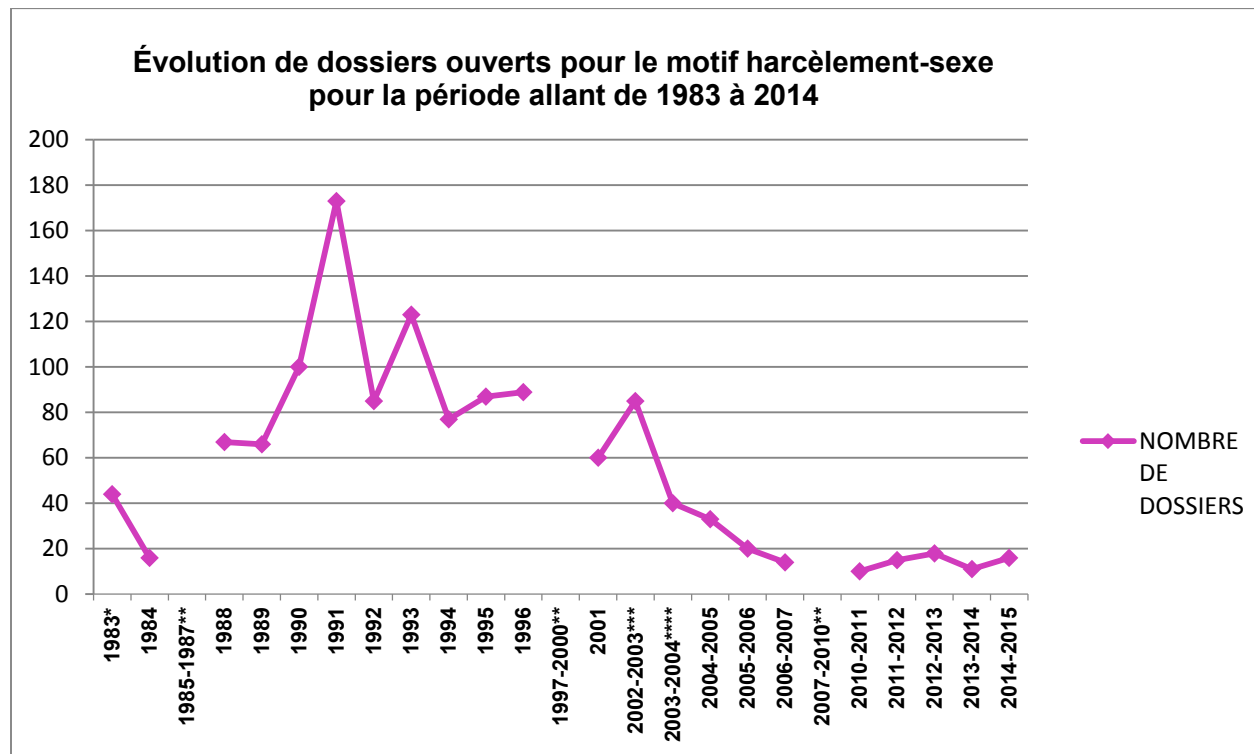
<sup>103</sup> Charte, art. 77 al. 2, par. 4.

<sup>104</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Notes pour la présentation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse devant la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale à l'occasion de l'étude du Projet de loi n° 143, Loi modifiant les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 2002, p. 10.

<sup>105</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail*, 1989.

<sup>106</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Étude n° 2 Le droit à l'égalité : des progrès remarquables, des inégalités persistantes », *Après 25 ans, la Charte québécoise des droits et libertés*, vol. 2, Études, p. 79, note 41.

constante augmentation de 1983 à 1991. Depuis, on observe une diminution progressive du nombre de dossiers ouverts.



\* De 1983 à 2002, les données sont compilées par années civiles (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

\*\* Les données ne sont pas disponibles pour ces années. Le nombre de dossiers de plaintes ouverts pour harcèlement n'a pas été compilé séparément du motif discrimination.

\*\*\* L'année 2002 est une année de transition de la compilation à partir d'années civiles aux années. L'année 2002 comprend des données du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 mars 2003.

\*\*\*\* De 2002 à 2015, les données sont compilées par années financières (1<sup>er</sup> avril au 31 mars).

À partir de 2003, le nombre de dossiers de plaintes traités par la Commission diminue de moitié (85 dossiers ouverts) et diminue à nouveau de moitié à partir de 2004 (40 dossiers ouverts). Depuis 2006, la Commission traite en moyenne 16 dossiers de plaintes par année.

Cette réalité amène la Commission à se questionner sur les causes de cette diminution des plaintes pour harcèlement sexuel. D'ailleurs, comme les auteurs de la première enquête québécoise des conditions de travail d'emploi et de santé et sécurité au travail le suggèrent, il serait opportun de « savoir si [cette forme de violence] a effectivement diminué ou si le concept

du harcèlement sexuel est moins compris par la population québécoise »<sup>107</sup>. Il est possible que l'existence, au Québec, de recours concurrents à celui que les victimes peuvent exercer auprès de la Commission puisse, en partie, expliquer cette diminution.

### **2.3 Les recours concurrents en cas de harcèlement sexuel**

La Commission juge nécessaire, dans le cadre du présent exercice gouvernemental, d'introduire les principaux recours statutaires et de droit commun qui existent au Québec en cas de harcèlement sexuel. Ces recours s'ajoutent à ceux que peut exercer la victime en vertu du Code criminel auquel réfère le plan d'action en matière d'agression sexuelle.

Cette brève présentation des instances compétentes pour traiter du harcèlement sexuel fait ressortir le niveau de complexité auquel doivent faire face les victimes. Ainsi, elles doivent non seulement déterminer les avenues les plus avantageuses pour elles, mais aussi déterminer celles qui sont possibles juridiquement.

#### **2.3.1 Le harcèlement sexuel : une lésion professionnelle**

Lorsque le harcèlement sexuel a lieu en milieu de travail, il est possible que celui-ci entraîne une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*<sup>108</sup>, c'est-à-dire une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation<sup>109</sup>. Dans ce cas, la victime, syndiquée ou non, qui veut obtenir réparation du préjudice subi en raison de harcèlement sexuel, notamment pour compenser sa perte de salaire, doit faire une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST)<sup>110</sup>. Par exemple, la victime qui est en arrêt de travail en raison d'une dépression

---

<sup>107</sup> Michel VÉZINA, Esther CLOUTIER, Susan STOCK, Katherine LIPPEL, Éric FORTIN, Alain DELISLE, Marie ST-VINCENT, Amélie FUNES, Patrice DUGUAY, Samuel VÉZINA et Pascale PRUD'HOMME, *Enquête québécoise des conditions de travail, d'emploi et de SST (EQCOTESST)*, Chapitre 5, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique, 2011, p. 383. C'est une question que l'on peut également se poser au regard de la situation du phénomène du harcèlement discriminatoire pour tous les motifs. En effet, les dossiers de plainte ouverts pour harcèlement tous les motifs confondus ont également cessé d'augmenter depuis 2004.

<sup>108</sup> *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.00, (ci-après « LATMP »).

<sup>109</sup> LATMP, art. 2.

<sup>110</sup> LATMP, art. 349 et 369.

causée par le harcèlement sexuel exercé par un collègue doit faire une réclamation auprès de cet organisme<sup>111</sup>. La LATMP prévoit expressément qu'aucune action en responsabilité civile ne peut être intentée par une victime contre son employeur devant une autre instance en raison de sa lésion professionnelle<sup>112</sup>. Cela demeure toutefois possible lorsque la réparation recherchée n'est pas des dommages<sup>113</sup>, par exemple si la victime veut obtenir une lettre d'excuse. Ceci étant, une victime qui a subi une lésion professionnelle ne peut poursuivre son employeur pour la réparation de son préjudice en exerçant un recours en vertu de la Charte<sup>114</sup>.

### **2.3.2 Le harcèlement sexuel : une forme de harcèlement psychologique**

Lorsque le harcèlement sexuel a lieu en milieu de travail, il peut constituer du harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail*<sup>115</sup>. Ainsi, tous les salariés, cadres ou subalternes, victimes de harcèlement peuvent déposer une plainte à l'encontre de leur employeur auprès de la Commission des normes du travail (CNT)<sup>116</sup>. Si la victime est syndiquée, elle doit plutôt déposer un grief et c'est l'arbitre de grief qui est compétent.

Cependant, la victime ne peut déposer une plainte à la CNT qu'à l'encontre de l'employeur et non d'un employé harceleur. De plus, elle n'a que 90 jours de la dernière manifestation de la conduite reprochée pour le faire<sup>117</sup>. La CNT fait alors enquête<sup>118</sup> et si les parties n'ont pas réussi à s'entendre en médiation, la Commission des relations du travail est ensuite saisie de l'affaire<sup>119</sup>.

---

<sup>111</sup> *Costco-Anjou Div. Boul.* (C.L.P., 2004-01-15), SOQUIJ AZ-50215602.

<sup>112</sup> LATMP, art. 438. Voir : *C.D.P.D.J. c. Genest*, T.D.P.Q. Montréal, 1997 CanLII 66 (QC TDP), [1997] RJQ 1488; 34 C.H.R.R. 420; *Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2001 CanLII 11888 (QC CA).

<sup>113</sup> *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et des employés de services publics Inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345 et *C.D.P.D.J. c. Genest*, T.D.P.Q. Montréal, préc., note 112; *Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, préc., note 112. Voir également : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Épicerie boucherie Saint-Antonin*, T.D.P. 250-53-000003-046, 2005, par. 95.

<sup>114</sup> Charte, art. 49.

<sup>115</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 81.18.

<sup>116</sup> *Loi sur les normes du travail*, art. 81.20 al. 1.

<sup>117</sup> *Loi sur les normes du travail*, art. 123.7.

<sup>118</sup> *Loi sur les normes du travail*, 123.8.

<sup>119</sup> *Loi sur les normes du travail*, 123.12.

La compétence de la CNT en matière de harcèlement psychologique n'exclut pas tout autre recours. Ainsi, la victime de harcèlement sexuel qui n'est pas syndiquée peut porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou de la CNT.

### **2.3.3 Le harcèlement sexuel : la victime syndiquée**

Lorsque la victime de harcèlement sexuel est syndiquée et en l'absence de lésion professionnelle, elle doit, pour faire valoir ses droits, déposer un grief contre son employeur selon sa convention collective. En effet, l'arbitre de grief a une compétence exclusive quant à l'interprétation et l'application de la convention collective, notamment lorsque celle-ci contient une clause qui porte sur les droits garantis par la Charte<sup>120</sup>.

L'arbitre de grief est compétent pour émettre une gamme de mesures réparatrices, selon les termes de la convention collective, allant de mesures disciplinaires, de dommages matériels et moraux à la réintégration dans un poste.

### **2.3.4 Le harcèlement sexuel : les tribunaux de droit commun**

La victime de harcèlement sexuel peut également s'adresser à un tribunal de droit commun, soit à la Cour du Québec ou à la Cour supérieure selon les sommes réclamées. Elle peut ainsi être indemnisée pour le préjudice subi en déposant une action fondée sur l'article 49 de la Charte (art, 4 et 10.1 de la Charte) ou encore sur l'article 1457 du Code civil, en responsabilité civile, contre le harceleur et le cas échéant, contre son employeur si elle est n'est pas syndiquée. Ces instances peuvent émettre des réparations en dommages et émettre des mesures pour faire cesser le harcèlement sexuel.

---

<sup>120</sup> Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Québec (*procureur général*) (*Morin*), [2004] 2 R.C.S. 185, *Université de Montréal* c. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, J.E. 2006-991; D.T.E. 2006T-445; EXB 2006-103827 (C.A.). Selon cette dernière décision, le Tribunal des droits de la personne demeure notamment compétent lorsqu'il existe un conflit d'intérêt entre la victime et le syndicat. Notons que l'arbitre de grief a aussi compétence pour entendre le grief d'une personne en probation lorsque le différend concerne une loi sur les droits de la personne. À ce propos, voir : *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O.*, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157.

## 2.4 L'introduction du harcèlement psychologique : une perte de traitement du harcèlement sexuel discriminatoire

Selon la Commission, la diminution importante du nombre de plaintes qu'elle a traitées pour harcèlement fondé sur le sexe pourrait également résulter de l'introduction du harcèlement psychologique dans la législation québécoise. En effet, à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique en 2004 dans la *Loi sur les normes du travail*<sup>121</sup>, le harcèlement sexuel a été subsumé dans la catégorie de violence psychologique au travail.

La Commission des relations du travail reconnaît que les situations de harcèlement sexuel sont incluses dans des situations de harcèlement psychologique. Elle considère que : « [b]ien que la Loi sur les normes du travail parle de "harcèlement psychologique", il est acquis que lorsque les incidents invoqués par le salarié sont de nature sexuelle et sont prouvés, ils constituent bien du harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 de la loi »<sup>122</sup>.

Toutefois, des auteurs de la première enquête québécoise des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail auprès de travailleurs remarquent que « presque la moitié des personnes victimes de harcèlement sexuel ne déclarent pas avoir subi du harcèlement psychologique »<sup>123</sup>. De plus, face au constat du sous-signalment de harcèlement sexuel<sup>124</sup>, ils concluent qu'une certaine proportion de personnes ayant fait l'objet de harcèlement sexuel préfère assimiler ce qu'elles ont vécu à du harcèlement psychologique plutôt que de le qualifier comme ce qu'il est réellement »<sup>125</sup>.

---

<sup>121</sup> *Loi sur les normes du travail*, art. 81.18 à 81.20.

<sup>122</sup> *Guillaume St-Hilaire-Gravel c. 9165-8526 Québec inc.*, [2008] C.R.T., Québec, 0364.

<sup>123</sup> M. VÉZINA et al., préc., note 107 p. 384.

<sup>124</sup> 3,8 % des travailleuses visées par l'enquête ont été l'objet de harcèlement sexuel à leur emploi au cours des 12 mois précédant l'enquête. « En somme, les personnes les plus à risque de subir du harcèlement sexuel à leur emploi principal sont les travailleuses, les personnes âgées de 15 à 34 ans, les salariés syndiqués (non cadres), les personnes qui travaillent dans le secteur public ou parapublic, celles qui sont en contact avec le public, celles qui occupent un poste à temps partiel et celles qui sont en situation d'insécurité d'emploi ou de précarité contractuelle. Parmi les types de professions, les personnes de la catégorie "mixte" sont les plus exposées. », *Id.*, p. 352-353.

<sup>125</sup> *Id.*, p. 385.



D'ailleurs, plusieurs auteurs<sup>126</sup> s'entendent pour dire que l'assimilation du harcèlement sexuel au concept de harcèlement psychologique a contribué à l'invisibilité du phénomène aussi bien dans sa dimension discriminatoire que sexospécifique<sup>127</sup>. Le harcèlement psychologique occulte les rapports de pouvoir qui structure le harcèlement sexuel et la discrimination systémique qui en découle<sup>128</sup>. Il semble que le harcèlement moral<sup>129</sup> ou le harcèlement psychologique masque également des situations de harcèlement racial, homophobe ou envers les personnes handicapées<sup>130</sup>.

La Commission estime qu'il est nécessaire de définir le harcèlement sexuel comme une discrimination systémique envers les femmes. Les préjugés, attitudes et comportements sexistes qui caractérisent les situations de discrimination fondée sur le sexe, comme le harcèlement sexuel, doivent être compris comme des processus sociaux et historiques sexistes, mais aussi racistes ou homophobes et ne doivent pas être présentés comme des problématiques individuelles ou personnelles. L'atteinte de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes qui est un des objectifs au cœur des actions du gouvernement en matière

<sup>126</sup> James Q. WHITMAN et Gabrielle S. FRIEDMAN, « The European Transformation of Harassment Law » (2003), *Faculty Scholarship Series*, Paper 647; Katherine LIPPEL, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », (2005) 7-3 *Revue Pistes*, [En ligne]. <http://www.pistes.ugam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm>; Louise LANGEVIN, *La médiation vécue par des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail : des attentes trop élevées?*, Université féministe d'été, Université Laval, mai 2010; Claudia DE GASPARO, « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique », (2003) 35 *Cahiers du genre* 165-187.

<sup>127</sup> Le terme « sexospécificité » se rapporte aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs sociaux qu'une société donnée considère comme appropriés pour les hommes et pour les femmes. Voir : OMS, [En ligne]. <http://www.who.int/topics/gender/fr/>.

<sup>128</sup> Louise LANGEVIN, « Progrès ou recul : réflexions sur l'accès à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au Québec », (2005) 17 *Revue Femmes et droit* 197, 215.

Une recherche menée en France montre que dans des dossiers de harcèlement moral avéré « plus du quart des femmes harcelées (27 %) ont subi entre autres des « techniques à caractère sexiste » et que, pour 25,4 % d'entre elles, cette dimension sexiste était dominante tout au long du processus de harcèlement. Par contre, aucun homme n'a subi de telles techniques. Ces agissements à caractère sexiste, et c'est le deuxième élément, ont été exercés plus souvent par des hommes (22,4 % des cas de harcèlement) que par des femmes (12,9 % des cas). Le troisième résultat concerne le constat selon lequel 12,7 % de femmes harcelées ont même subi des agissements d'ordre sexuel ». C. DE GASPARO, préc., note 113, p. 172-173.

<sup>129</sup> En France, l'appellation « harcèlement moral » est prépondérante en raison de la publication de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*. Au Québec, le Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail n'a pas retenu cette formulation, mais plutôt celle du harcèlement psychologique. Voir : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, mai 2001.

<sup>130</sup> C. DE GASPARO, préc., note 113, p. 187.

d'agression sexuelle nécessite de concevoir des traitements différenciés, aussi bien sur le plan individuel que structurel.

Il convient de rappeler que la Commission avait dès 2002, soit au moment du dépôt du Projet de loi n° 143, *Loi modifiant les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, exprimé ses réticences à « dissocier le harcèlement discriminatoire du harcèlement psychologique puisque [...] la notion même de harcèlement comporte forcément une dimension psychologique. »<sup>131</sup> Elle avait alors regretté le choix du gouvernement de confier le mandat du harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail. Elle aurait en effet souhaité, compte tenu de son expérience et de son expertise, notamment parce que la Commission est à l'origine de l'élaboration des concepts liés au harcèlement et à ses solutions, « pouvoir intervenir dans le cadre de modalités prévues au projet de loi en matière de harcèlement psychologique. »<sup>132</sup> Le choix du législateur n'a toutefois pas été celui-là.

Quel que soit le choix qui a été fait par le législateur, il demeure que les normes véhiculées par la Charte sont quasi constitutionnelles, c'est-à-dire qu'elles doivent prévaloir sur les considérations traitées par d'autres législations. Par conséquent, la Commission estime que lorsque d'autres instances traitent des cas de harcèlement sexuel selon leur juridiction, elles sont tenues de prendre en compte les droits prévus par la Charte, comme le droit au respect de sa dignité et le droit à l'égalité.

En effet, la Commission constate que les décisions rendues ces dernières années en matière de harcèlement sexuel ne s'appuient plus sur les critères établis par la jurisprudence développée en matière de droit à l'égalité et de droits fondamentaux. Par exemple, la compétence exclusive de l'arbitre de grief, en l'absence de lésion professionnelle, a transformé le harcèlement discriminatoire en problème de relations de travail qui est défini par un cadre légal distinct de celui du droit à l'égalité<sup>133</sup>. De la même façon, la compétence exclusive de la

---

<sup>131</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 104, p. 10.

<sup>132</sup> *Id.*, p. 10.

<sup>133</sup> L. LANGEVIN, préc., note 128, p. 197.

Commission des lésions professionnelles qui s'appuie également sur un cadre légal distinct de celui du droit à l'égalité a transformé le harcèlement discriminatoire en maladie<sup>134</sup>.

Dans ce contexte, la Commission compte réexaminer sous peu la question de sa juridiction par rapport aux juridictions concurrentes à la sienne en matière de harcèlement sexuel.

### 3 LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle mentionne à quelques reprises le harcèlement sexuel dans les mesures qu'il propose. Le harcèlement sexuel est l'objet de mesures pour promouvoir les valeurs fondamentales définies par le gouvernement dans le réseau du loisir et du sport<sup>135</sup>. Il apparaît à nouveau dans deux mesures de prévention<sup>136</sup> qui s'adressent principalement aux intervenants qui œuvrent auprès des jeunes du réseau du loisir et du sport. Deux autres mesures ciblent le harcèlement sexuel envers les femmes dans les formations professionnelles traditionnellement réservées aux hommes. L'une est un outil d'information diffusé auprès des femmes dans les formations professionnelles ou techniques<sup>137</sup>. L'autre est un outil de sensibilisation destiné au personnel scolaire de la formation professionnelle et technique<sup>138</sup>.

La Commission estime que ces mesures sont importantes, mais remarque que le harcèlement sexuel n'est pas préalablement défini, ni même nommé lorsque le gouvernement présente l'objet de son plan d'action. Aucune indication de sa prévalence, de ses manifestations ou de ses conséquences n'est également fournie.

Dans une optique de prévention et pour que le harcèlement sexuel cesse d'être occulté, **la Commission recommande que le harcèlement sexuel soit explicitement nommé par le gouvernement dans le prochain plan d'action, en même temps qu'en soient rappelées ses formes et ses conséquences.**

---

<sup>134</sup> *Id.*

<sup>135</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 8, p. 19.

<sup>136</sup> *Id.*, p. 29.

<sup>137</sup> *Id.*, p. 30.

<sup>138</sup> *Id.*, p. 96.

De plus, la Commission estime qu'il serait important que le harcèlement sexuel soit à nouveau documenté, et ce, aussi bien au travail que dans l'espace public. En connaître l'ampleur exacte permettrait l'élaboration de mesures de prévention et de sensibilisation plus efficaces.

D'ailleurs, cela rejoint une des trois conditions essentielles à la réalisation des actions énoncées par le gouvernement. Une de ces conditions est de s'assurer que les systèmes d'information, de recherche et d'évaluation soient performants pour accroître la connaissance, soutenir le développement de la recherche et s'assurer de la qualité, la complémentarité et l'efficacité des interventions<sup>139</sup>.

Le plan d'action actuel comporte, comme nous venons de le mentionner, des mesures de sensibilisation sur le harcèlement sexuel auprès des femmes et des jeunes filles ainsi qu'auprès du personnel scolaire de la formation professionnelle et technique<sup>140</sup> traditionnellement réservée aux hommes. La Commission estime toutefois essentiel que ces mesures de sensibilisation sur le harcèlement sexuel dans les secteurs d'emplois traditionnellement réservés aux hommes ciblent également les hommes et qu'elles visent à éliminer les stéréotypes sexuels qui constituent un obstacle à la mixité en emploi et à l'égalité dans ces milieux de travail.

De façon générale, la Commission estime que pour lutter efficacement contre les préjugés et les représentations stéréotypées des femmes et des jeunes filles, les mesures de prévention doivent également cibler explicitement les garçons et les hommes. **C'est pourquoi la Commission recommande que des mesures de prévention du harcèlement sexuel notamment au travail, mais aussi dans le milieu des sports et loisirs s'adressent spécifiquement aux garçons et aux hommes.**

La Commission estime également important de reconnaître ce que de nombreuses recherches montrent, et que l'actualité récente a rappelé, à savoir que les femmes ne portent pas souvent plainte pour harcèlement sexuel. On observe toujours un « écart important entre la prévalence du phénomène et le nombre de plaintes formelles déposées »<sup>141</sup>. Ainsi, une des préoccupations

---

<sup>139</sup> *Id.*, p. 105.

<sup>140</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 21, p. 30 et 96.

<sup>141</sup> Natalie DUPONT et Christiane BERNIER, « Politiques contre le harcèlement sexuel. Comparaison et perception des agents et des plaignantes », (2003) 9-1 *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire* 53-79; « Agressions sexuelles sur les campus : une réalité sous-évaluée, selon des experts », *Ici-Radio Canada*, mise à jour lundi 9 février 2015, [En ligne]. <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2015/02/09/003-agressions-sexuelles-campus-universites-nombre-inquietant.shtml>.

majeures de toute campagne de prévention et de sensibilisation est de mettre l'accent sur les victimes et de mettre en place des mécanismes pour qu'elles puissent porter plainte.

Rappelons-le, le harcèlement sexuel a des conséquences graves. Les victimes qui ont porté plainte à la Commission ont par exemple affirmé ressentir de la peur, de la colère, mais aussi de la honte et de la confusion ou de la culpabilité<sup>142</sup>. **Dans ce contexte, la Commission recommande l'ajout de mesures qui permettent aux victimes d'être informées des droits dont elles disposent en vertu de la Charte.**

Pour que les victimes puissent faire valoir leur droit, il semble tout aussi important de dénoncer la banalisation du harcèlement sexuel. La banalisation a pour effet de minimiser le harcèlement qui est pourtant un abus grave de pouvoir. Par exemple, l'étude de l'Université d'Ottawa montre qu'une partie substantielle des étudiants qui ont participé au sondage minimise le harcèlement et tient les femmes pour responsables de la violence sexuelle qu'elles subissent<sup>143</sup>. Les auteurs reconnaissent que ces croyances sont préjudiciables, notamment parce qu'elles créent un climat hostile qui contribue à maintenir le silence sur le phénomène de la violence sexuelle sur le campus et à alimenter le manque de confiance des victimes envers les processus de plainte et d'aide<sup>144</sup>.

Cette banalisation a également pour conséquence que les victimes n'identifient pas toujours le harcèlement<sup>145</sup>. Dans certains milieux, les normes dominantes des activités ou interactions définies comme acceptables ont pour effet de minimiser le harcèlement sexuel et de le traiter comme un problème de sensibilité féminine ou de réaction exagérée à des blagues<sup>146</sup>.

---

<sup>142</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 83.

<sup>143</sup> UNIVERSITÉ D'OTTAWA, préc., note 65.

<sup>144</sup> *Id.*, p. 12.

<sup>145</sup> Louise FITZGERALD et Suzanne SWAN, « Why didn't she just report him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment », (1995) 51 (1) *Journal of social Issues* 117-138; Diane CROCKER et Valery KALEMBA, « The Incidence and Impact of Women's Experiences of Sexual Harassment in Canadian Workplaces », (1999) 36 *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 541-558.

<sup>146</sup> Amy M. DENISSEN, « Crossing the Line : How Women in the Building Trades Interpret and Respond to Sexual Conduct at Work », (2010) 39 *Journal of Contemporary Ethnography* 297-327

**La Commission recommande que dans le prochain plan d'action le harcèlement sexuel soit défini comme un abus de pouvoir et un acte de domination qui porte atteinte aux droits fondamentaux et autres droits protégés par la Charte.**

De plus, la Commission estime que des actions de sensibilisation doivent dénoncer les stéréotypes sexuels. Les stéréotypes sexuels et sexistes ont été clairement identifiés dans la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*<sup>147</sup>, comme contribuant à perpétuer les normes et pratiques discriminatoires. L'article 5 de la Convention enjoint les États à :

« a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes; »

Il est démontré que des dynamiques de travail qui instituent des stéréotypes sexuels dans certains métiers ou milieux de travail favorisent l'acceptation du harcèlement<sup>148</sup>. De la même façon, les stéréotypes sexuels sur la disponibilité sexuelle des femmes ou sur le fait que le refus des femmes à des avances sexuelles n'est jamais définitif sont encore fortement répandus. Des campagnes d'information sont mises en place pour prévenir le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles qui portent spécifiquement sur la définition du consentement. Par exemple, l'Université de Montréal a récemment lancé une campagne d'information « Sans oui, c'est non! » qui cible la communauté universitaire et rappelle avec force que le consentement aux actes de nature sexuelle doit être explicite<sup>149</sup>.

---

<sup>147</sup> *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, (1981) 1249 R.T.N.U. 13, art. 5. Adoptée en 1979, ratifiée par le Canada et le Québec en 1981, elle fait suite à la Déclaration sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée en 1967 suite à la proposition de la Commission sur le statut de la femme des Nations Unies créée en 1946.

<sup>148</sup> A. M. DENISSEN, préc., note 146. D'autres auteurs concluent que « sexual behavior that would scandalize and result in sexual harassment lawsuits in one context could be part of the job description in another. » Christine L. WILLIAMS, Patti A. GIUFFRÉ, Kirsten DELLINGER, « Sexuality in the Workplace : Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure », (1999) 25 *Annual Review of Sociology* 9.

<sup>149</sup> UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, *La campagne, sans consentement, c'est une agression*, [En ligne]. <http://sansouicestnon.umontreal.ca/>

Comme le faisait remarquer le Tribunal des droits de la personne, la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*<sup>150</sup>, reconnaît que : « les problèmes de discrimination et de harcèlement sexuel envers les femmes découlent en grande partie de comportements socioculturels et de préjugés tenaces, et que l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes doit aussi se faire dans une perspective systémique »<sup>151</sup>.

Ainsi, la Commission estime également que la lutte contre les stéréotypes sexuels doit se faire dans une perspective systémique, par exemple en questionnant l'ensemble de l'organisation sexuée du marché du travail basée sur les stéréotypes féminins et masculins.

D'ailleurs, les observateurs s'entendent pour dire que les actions qui visent à encourager la mixité professionnelle dans certains secteurs d'emploi ainsi que dans les cursus scolaires qui y mènent sont aussi importantes que les campagnes d'information et de sensibilisation pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les milieux de travail à forte ségrégation sexuelle<sup>152</sup>.

La lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes est l'objet de plusieurs mesures dans le rapport à l'étude. La Commission observe la réalisation d'une multitude de projets de prévention, de sensibilisation et d'information en milieu scolaire auprès des parents, des intervenants en milieu scolaire et des jeunes sur les stéréotypes sexuels et sexistes<sup>153</sup>. Ces efforts doivent être poursuivis et soutenus à long terme ainsi que généralisés à l'ensemble des enfants en âge préscolaire et scolaire ainsi qu'aux personnes qui interviennent auprès d'eux.

**La Commission recommande que le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport mette en œuvre des actions pérennes en vue de lutter contre les stéréotypes sexuels et sexistes dans le milieu de l'éducation, notamment quant à l'ajout d'éléments portant sur**

---

<sup>150</sup> *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, préc., note 147.

<sup>151</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sfiridis* (T.D.P.Q., 2002-04-24), SOQUIJ AZ-50123939, J.E. 2002-1208, D.T.E. 2002T-638 par. 76.

<sup>152</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction*, Avis, Québec, 2013; CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), préc., note 37.

<sup>153</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 8, p. 33 et 45.

**le sujet dans le cursus scolaire à tous les niveaux, y compris le préscolaire et la formation professionnelle.**

Des mesures du plan d'action visent également les agressions sexuelles contre les personnes âgées et handicapées<sup>154</sup>. La Commission aimerait rappeler qu'elle a le mandat de lutter contre l'exploitation des personnes âgées et handicapées, pratique interdite par la Charte. Dans le cadre de sa responsabilité, elle a développé une expertise qui lui permet d'affirmer qu'il est essentiel que des mesures continuent d'être mises en œuvre dans le prochain plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle, et ce, afin de lutter et prévenir les agressions sexuelles contre les personnes âgées et handicapées dans un contexte d'exploitation<sup>155</sup>.

**La Commission recommande que des mesures soient reconduites dans le prochain plan d'action pour lutter et prévenir les agressions sexuelles dont sont victimes les personnes âgées et les personnes handicapées. Selon la Commission, celles-ci devraient particulièrement cibler les intervenants ou professionnels de la santé ou toute personne qui œuvrent auprès de celles-ci afin qu'ils soient sensibilisés sur les droits de ces dernières ainsi que sur leur droit d'être protégées contre l'exploitation, y compris l'exploitation sexuelle.**

Le plan d'action comporte de même des mesures en vue de bonifier les interventions auprès des communautés autochtones<sup>156</sup>. La Commission souligne que la violence sexuelle contre les femmes autochtones est une dimension importante de la discrimination systémique dont elles sont victimes. Elle estime impératif que le gouvernement poursuive son engagement à favoriser la collaboration avec les organisations autochtones pour éliminer et prévenir les causes

---

<sup>154</sup> *Id.*, p. 28, 31, 38 et 61.

<sup>155</sup> Soulignons que la Commission a traité des relations de nature sexuelle dans les lieux d'hébergement pour personnes âgées lors de la présentation des modifications législatives en matière de santé et de services sociaux afin notamment de resserrer le processus de certification des résidences pour personnes âgées. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la santé et des services sociaux de l'Assemblée nationale, Projet de loi n° 16, Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière de santé et de services sociaux afin notamment de resserrer le processus de certification des résidences pour personnes âgées*, 2011, p. 12; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *L'exploitation des personnes âgées : vers un filet de protection resserré. Rapport de consultation et recommandations*, 2001.

<sup>156</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 8, p. 27, 32, 33, 35, 64, 65, 66, 67 et 93.



fondamentales de la violence sexuelle dont les premières victimes sont les jeunes filles et les femmes<sup>157</sup>.

**C'est pourquoi la Commission recommande que des mesures de prévention contre les agressions sexuelles envers les jeunes filles et les femmes autochtones soient réellement mises en œuvre notamment pour garantir que les autorités gouvernementales concernées prêtent assistance aux organisations autochtones dans le processus d'identification des filles ou les femmes disparues ou assassinées.**

Enfin, la Commission, qui est chargée de promouvoir, par toutes mesures appropriées, les principes contenus dans la Charte, rappelle qu'elle offre des séances de formation sur les droits et libertés de la personne. Elle a mené depuis de nombreuses années des activités en concertation avec des employeurs et des syndicats. Ses agents d'éducation ont accompagné des employeurs pour élaborer des politiques de prévention en harcèlement compte tenu des responsabilités qu'ils ont en matière de harcèlement sexuel.

Pour la Commission, il est toujours important d'apporter le soutien nécessaire à la mise sur pied de politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail. Elle considère que c'est l'un des moyens les plus appropriés pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

Pour la Commission, susciter et apporter le soutien nécessaire à la mise sur pied d'une politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail s'avère l'un des moyens appropriés pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail. L'établissement d'une telle politique témoigne de la volonté des employeurs, des institutions et des syndicats d'assumer leur part de responsabilité en prenant les mesures dissuasives et efficaces qui s'imposent.

---

<sup>157</sup> À cet effet, en 2013, l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, dont la Commission fait partie, a adopté une motion dans laquelle elle exhorte le gouvernement canadien à tenir une enquête indépendante et exhaustive sur les femmes et les jeunes filles autochtones portées disparues et assassinées au Canada. Elle est ainsi libellée : « Que l'ACCCDP exhorte le gouvernement du Canada de travailler en partenariat avec les organisations autochtones pour : (1) élaborer et mettre en œuvre un plan d'action national qui concentrera les efforts immédiats sur l'élimination et la prévention des causes fondamentales de la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles autochtones, y compris la pauvreté et la discrimination systémique; et (2) compte tenu du fait que le Canada a proposé un comité parlementaire, l'ACCCDP exhorte encore la tenue d'une enquête indépendante et exhaustive sur les femmes et les jeunes filles autochtones portées disparues et assassinées au Canada. », [En ligne]. <http://cashra.ca/fr/nouvelles/motion-de-laccdp-sur-les-femmes.html>

Mesures qui sont à la fois préventives et correctives, c'est-à-dire assorties de mécanismes d'aide et de recours.

Soulignons qu'il est important que les politiques élaborées par les employeurs à titre de moyen raisonnable pour prévenir le harcèlement psychologique, en vertu de l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*, traitent spécifiquement du harcèlement discriminatoire au sens de la Charte.

Dans ce sens, la Commission a, à plusieurs reprises, affirmé que les formations initiales du personnel enseignant devraient, dans leur ensemble, comprendre un volet sur l'éducation aux droits<sup>158</sup>. Récemment, elle a rappelé l'importance de faire la promotion des droits et libertés énoncés dans la Charte auprès des plus jeunes,<sup>159</sup> et a réitéré la recommandation formulée en 1997 au gouvernement de procéder à « l'inscription formelle de l'éducation aux droits de la personne parmi les finalités assignées à l'école par la *Loi sur l'instruction publique* »<sup>160</sup>.

---

<sup>158</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire sur le document de consultation « Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination »*, (Cat. 2.120-1.28), 2006, p. 45.

<sup>159</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation*, 2015, p. 37.

<sup>160</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Notes pour la présentation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse devant la Commission de l'éducation de l'Assemblée nationale à l'occasion des audiences sur l'Avant-projet de loi modifiant la Loi sur l'instruction publique*, (Cat. 2.412-84.3), 1997, p. 5; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *id.*

## **PARTIE II L'ABUS SEXUEL ET LA LOI SUR LA PROTECTION DE LA JEUNESSE**

### **1 L'ABUS SEXUEL : UN MOTIF DE PRISE EN CHARGE**

#### **1.1 L'abus sexuel au sens de la LPJ**

À juste titre, l'actuel Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle prévoit que l'intervention auprès des enfants victimes doit viser à assurer leur protection, leur sécurité et leur bien-être<sup>161</sup>. Effectivement, en vertu de la Charte, l'enfant bénéficie du droit à la protection, à la sécurité et à l'attention que ses parents ou les personnes qui en tiennent lieu peuvent lui donner<sup>162</sup>.

C'est afin de permettre la mise en œuvre de ce droit, lorsque les parents ne sont pas en mesure de le faire, que la LPJ a été adoptée en 1977. En effet, la LPJ s'applique à un enfant dont la sécurité ou le développement est ou peut être considéré compromis et engendre, le cas échéant, une prise en charge de l'enfant par l'État.

Dans un tel contexte, l'intervention auprès des enfants victimes d'agression sexuelle doit nécessairement tenir compte de l'existence de cette loi qui prévoit expressément que « l'abus sexuel » est une situation qui donne lieu à son application.

L'article 38 d) de la LPJ définit « l'abus sexuel » comme suit :

« 1° lorsque l'enfant subit des gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, de la part de ses parents ou d'une autre personne et que ses parents ne prennent pas les moyens nécessaires pour mettre fin à la situation;

2° lorsque l'enfant encourt un risque sérieux de subir des gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, de la part de ses parents ou d'une autre personne et que ses parents ne prennent pas les moyens nécessaires pour mettre fin à la situation; »<sup>163</sup>

Selon le *Manuel de référence sur la protection de la jeunesse*, cette disposition comprend un large éventail de gestes à caractère sexuel incluant les attouchements sexuels, l'inceste, le viol,

---

<sup>161</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 21, p. 38.

<sup>162</sup> Charte, art. 39.

<sup>163</sup> LPJ, art. 38 d).

la pornographie juvénile, l'exhibitionnisme, le voyeurisme et la sollicitation sexuelle par Internet<sup>164</sup>. Les gestes couverts par l'« abus sexuel » tel que défini par la LPJ sont compris dans la définition « d'agression sexuelle » prévue au Plan d'action 2008-2013<sup>165</sup>. De plus, ces gestes peuvent être commis par les parents de l'enfant ou par un tiers, si les parents ne prennent pas les moyens nécessaires pour mettre fin à la situation<sup>166</sup>.

Il ressort de la définition d'abus sexuel prévue à la LPJ que deux types de situations permettent l'application de la loi en cette matière : (1) lorsque l'enfant subit des gestes à caractère sexuel; et (2) lorsque l'enfant encourt un risque sérieux de subir des gestes à caractère sexuel. Ainsi, la LPJ peut s'appliquer pour motif d'abus sexuel même dans un contexte où l'enfant n'a subi aucun geste à caractère sexuel<sup>167</sup>.

Lorsqu'un signalement est retenu pour le motif d'abus sexuel ou de risque d'abus sexuel, le DPJ procède alors à son évaluation, puis il doit décider si la sécurité ou le développement de l'enfant est compromis. Si tel est le cas, il prend ensuite la situation de l'enfant en charge afin de mettre un terme à l'abus sexuel qui compromet la sécurité ou le développement de l'enfant et éviter que celui-ci ne se reproduise<sup>168</sup>.

---

<sup>164</sup> MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Manuel de référence sur la protection de la jeunesse*, Gouvernement du Québec, 2010, p. 384. Le *Manuel de référence sur la protection de la jeunesse* est un des principaux outils utilisés pour soutenir et orienter la pratique des intervenants des centres jeunesse dans l'application de la LPJ.

<sup>165</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 21, p. 9. À noter que dans le Rapport Dumais ayant précédé les modifications législatives apportées à la LPJ en 2006, le Comité d'expert s'était interrogé sur la nécessité de modifier le terme « abus sexuel » pour « agression sexuelle » puisque ce dernier terme était utilisé dans les *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*. Ce comité a finalement jugé que la définition de l'agression sexuelle donnée est très large et intègre celle d'abus. Voir : COMITÉ D'EXPERTS SUR LA RÉVISION DE LA LOI SUR LA PROTECTION DE LA JEUNESSE, *La protection des enfants au Québec : une responsabilité à mieux partager* (ci-après « rapport Dumais »), février 2004, p. 73.

<sup>166</sup> Selon un portrait général des enfants abusés sexuellement, le père de l'enfant serait l'agresseur dans 16 % des cas tandis que le conjoint de la mère serait l'agresseur dans la même proportion. Voir : Isabelle DAIGNEAULT, Martine HÉBERT, Marc TOURIGNY et John WRIGHT, *Portrait des signalements pour abus sexuels faits aux Directeurs et Directrices de la Protection de la jeunesse du Québec*, Centre de recherche interdisciplinaire sur les problèmes conjugaux et les agressions sexuelles, Québec, 2005, p. 9.

<sup>167</sup> En 2004, les membres du comité mandaté par le ministère de la Santé et des Services sociaux afin de proposer des modifications à la LPJ déplorait, compte tenu des conséquences possibles pour l'enfant, le fait d'attendre qu'un abus sexuel soit commis avant que le DPJ puisse intervenir. C'est dans cette perspective qu'ils recommandaient d'introduire explicitement les situations présentant un risque d'abus sexuel à l'article 38 d). Dans ce contexte, le législateur a introduit, en 2006, sous le motif prévu à l'article 38 d), la notion de « risque sérieux de subir des gestes à caractère sexuel » qui permet d'inclure les situations où un abus sexuel risque, à une probabilité élevée, de se produire.

<sup>168</sup> LPJ, art. 2.3 a) et art. 49 et suiv.

À cette fin, il convient d'une entente sur mesure volontaire avec les parents de l'enfant et ce dernier, le cas échéant, ou saisit le tribunal qui peut ordonner différentes mesures<sup>169</sup>. À titre indicatif, une entente sur mesure volontaire ou une ordonnance judiciaire peut notamment prévoir que l'enfant soit confié à l'un ou l'autre de ses parents, qu'il n'entre pas en contact avec certaines personnes désignées ou qu'il reçoive certains soins et services de santé<sup>170</sup>.

Ajoutons également que s'il retient un signalement, le DPJ peut prendre des « mesures de protection immédiates » pour une durée maximale de 48 heures, et ce, à tout moment de l'intervention. Ces mesures incluent notamment le retrait de l'enfant du lieu où il se trouve de même que l'interdiction de contact entre l'enfant avec certaines personnes<sup>171</sup>.

## 1.2 L'importance du signalement en matière d'abus sexuel

Comme le reconnaît le plan d'action 2008-2013, en 2001, différents ministères se sont engagés, par le biais de *l'Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé physique* (ci-après « L'Entente »)<sup>172</sup>, à agir de façon concertée dans les situations où des enfants sont victimes d'abus sexuel. Certaines situations peuvent exiger non seulement l'intervention du DPJ, mais également celle de la police, du milieu judiciaire ou d'autres partenaires.

Essentiellement, l'objectif de cette entente est de garantir une meilleure protection et d'apporter toute l'aide nécessaire aux enfants qui sont victimes de telles situations. Celle-ci s'applique lorsque l'un des partenaires visés par cette entente constate ou présume qu'un enfant est victime d'abus sexuel, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant sa santé physique et que la situation est portée à la connaissance du DPJ ou de la police<sup>173</sup>. Ainsi, lorsqu'une situation d'abus sexuel est portée à la connaissance du DPJ, celui-ci doit déclencher l'entente et, le cas échéant, le processus de prise en charge prévu à la LPJ.

---

<sup>169</sup> LPJ, art. 52.

<sup>170</sup> LPJ, art. 54 et art. 91.

<sup>171</sup> LPJ, art. 46.

<sup>172</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé physique*, 2001.

<sup>173</sup> *Id.*, p. 16.

De façon importante et préoccupante, la Commission constate qu'il existe un écart considérable entre le nombre de signalements à la DPJ pour motif d'abus sexuel ou le nombre d'enfants suivis pour abus sexuel par le DPJ et le taux recensé par le ministère de la Sécurité publique de victimisation pour infractions sexuelles chez les mineurs<sup>174</sup>. Ce contraste est également décelé par plusieurs chercheurs qui évaluent que seule une petite proportion des agressions sexuelles est dévoilée<sup>175</sup>.

En effet, à titre indicatif, en 2013-2014, les 1982 signalements pour le motif d'abus sexuel constituaient 6 % des 33 213 signalements totaux reçus par le DPJ. Ce sont les enfants appartenant au groupe d'âge 6-12 ans qui ont été le plus souvent signalés pour cette raison<sup>176</sup>.

Depuis les dix dernières années, le motif « abus sexuel » de la LPJ se retrouve au troisième ou quatrième rang des motifs de signalement les plus reçus par le DPJ. Depuis 2005, sa prévalence demeure sensiblement la même; ces signalements représentent 4 à 9 % du nombre total de signalements reçus par année. La situation est semblable concernant les signalements ayant été retenus à l'évaluation parce que la sécurité et/ou le développement de l'enfant était compromis. En effet, cette prévalence oscille entre 3 et 5 % de l'échantillon total des évaluations par le DPJ<sup>177</sup>.

Ainsi, seul un mince échantillon des situations d'enfants victimes d'abus sexuels est pris en charge par le DPJ. Cette situation peut notamment découler du fait que les parents prennent les moyens nécessaires pour mettre fin à une situation d'abus commis par un tiers. Par ailleurs, la faible proportion des situations d'enfants victimes d'abus sexuels pris en charge peut aussi être

---

<sup>174</sup> MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Évolution du taux de victimisation d'infractions sexuelles selon l'âge et selon le sexe*, [En ligne]. <http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Evolution-du-taux-de-victimisation-dinfractions-sexuelles-selon-lage-et-selon-le-sexe>

<sup>175</sup> Marie-Eve CHARTRAND, Marie-Hélène GAGNÉ, Jacques JOLY et Marc TOURIGNY, « Prévalence et cooccurrence de la violence envers les enfants dans la population québécoise », (2006) 97-2, *Canadian journal of public health* 111; Mireille CYR, Pierre McDUFF et John WRIGHT, « Le profil des mères d'enfants agressés sexuellement : santé mentale, stress et adaptation », (1999) 24-2 *Santé mentale au Québec* 191.

<sup>176</sup> En combinant le motif « abus sexuel » et « risque d'abus sexuel », le pourcentage s'élève à 10,4 %. Voir : ASSOCIATION DES CENTRES JEUNESSES DU QUÉBEC, *Avec l'énergie du premier jour. Bilan des Directeurs de la protection de la jeunesse/ Directeurs provinciaux 2014*, 2014, p. 19, [En ligne]. [http://www.acjq.qc.ca/public/a14178bc-45b5-4a12-b27e-38017be2da39/mes\\_documents/bilans/acj1402\\_bilan\\_2014\\_rev2.pdf](http://www.acjq.qc.ca/public/a14178bc-45b5-4a12-b27e-38017be2da39/mes_documents/bilans/acj1402_bilan_2014_rev2.pdf)

<sup>177</sup> Voir les bilans annuels des Directeurs de la protection de la jeunesse/ Directeurs provinciaux de 2005 à 2014.

reliée au fait qu'en raison de leur jeune âge et d'une relation de proximité avec l'agresseur, les agressions sexuelles auprès des enfants sont peu dénoncées et peu signalées au DPJ<sup>178</sup>.

Pourtant, le signalement constitue la première étape de la procédure d'intervention sociojudiciaire en cette matière. C'est notamment celle-ci qui engendre l'application de l'Entente<sup>179</sup>. Le signalement au DPJ revêt donc toute une importance.

Rappelons que la victime d'agression sexuelle est à risque de subir de multiples conséquences graves. Parmi celles-ci se retrouvent les distorsions cognitives, la détresse émotionnelle (anxiété, peur, culpabilité, honte, isolement), la compromission du développement de l'identité, l'évitement, les difficultés interpersonnelles, l'adoption de comportements sexuels inappropriés, la peur de l'intimité et l'atteinte à l'estime de soi, en plus de la dépression et du stress post-traumatique<sup>180</sup>. Ces conséquences peuvent, elles aussi, avoir un impact important sur le développement futur des enfants visés. Cet impact peut se traduire, notamment, par l'augmentation du risque de vivre une grossesse en bas âge ou non désirée pour la victime féminine, ou encore, d'avoir plus tard un conjoint violent ou d'adopter soi-même des comportements agressifs ou violents et ce, peu importe le sexe de la victime<sup>181</sup>.

Dans ces circonstances, la Commission est très préoccupée du faible taux de signalement en matière d'abus sexuels au DPJ. Pour que l'enfant puisse bénéficier des mesures de protection prévues à la LPJ, il doit y avoir un signalement. Cette étape est essentielle et constitue en quelque sorte « la porte d'entrée » qui engendre la prise en charge de l'État.

---

<sup>178</sup> I. DAIGNEAULT et al., préc., note 166, p. 24; « La personne victime des abus va aussi être placée par l'auteur, de façon plus ou moins consciente, dans une position de complicité. Il va, par exemple, menacer directement sa victime ou imposer une nécessité de secret. [...] Les sentiments de honte et de culpabilité témoignent d'un doute, consciemment perçu ou non, sur sa propre implication dans l'abus sexuel. » Thérèse CUTTELOD, Neil EWERINIG, Katia MOROSINI et Pascal ROMAN, « Les hommes victimes d'abus sexuel dans l'enfance », (2013) 46-1 *Criminologie* 237.

<sup>179</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 172, p. 21.

<sup>180</sup> Valérie BILLETTE, Stéphane GUAY et André MARCHAND, « Le soutien social et les conséquences psychologiques d'une agression sexuelle : synthèse des écrits » (2005), 30-2 *Santé mentale au Québec*, 104; M. CYR, P. MCDUFF et J. WRIGHT, préc., note 175, p. 192.

<sup>181</sup> Nadine LANCTÔT, « Que deviennent les adolescentes judiciairisées près de dix ans après leur sortie du Centre jeunesse? », (2005) 38-1 *Criminologie* 150; Serge BROCHU, Natacha BRUNELLE et Marie-Marthe COUSINEAU, « Des cheminements vers un style de vie déviant d'adolescents des centres jeunesse et des centres pour toxicomanes », *Les Cahiers de recherches criminologiques*, n° 27, Centre international de criminologie comparée, Université de Montréal, 1998, p. 34.

À cet effet, notons que l'article 39 de la LPJ prévoit une obligation de signalement en matière d'abus sexuel. En effet, d'une part, les professionnels qui prodiguent des soins ou toute autre forme d'assistance à des enfants dans l'exercice de leur fonction sont tenus de signaler sans délai la situation au DPJ en présence de toute situation engendrant l'application de la LPJ, incluant celle d'abus sexuel. D'autre part, en matière d'abus sexuel particulièrement, toute personne est tenue de signaler sans délai la situation au DPJ.

Notons également que l'article 134 de la LPJ prévoit que l'omission de signaler constitue une infraction pénale passible d'une amende.

Bien que les enfants victimes d'abus sexuel au sens de la LPJ soient de façon incidente pris en compte dans le Plan d'action 2008-2013, notamment puisque l'Entente est au cœur de la section portant sur l'intervention auprès des enfants victimes d'agression sexuelle, la Commission considère important d'inclure un engagement spécifique portant sur le signalement au DPJ.

**En ce qui concerne l'intervention auprès des enfants victimes d'agression sexuelle, la Commission recommande que dans le prochain plan d'action gouvernemental des mesures portent spécifiquement sur le signalement au DPJ en matière d'abus sexuel.**

Celui-ci devrait plus particulièrement inclure des d'activités de sensibilisation et de formation sur le sujet auprès de la population et des professionnels qui prodiguent des soins ou toute autre forme d'assistance à des enfants, dans l'exercice de leur fonction.

## **CONCLUSION**

La Commission accueille avec satisfaction l'exercice de consultation amorcé par le gouvernement en vue de l'adoption d'un nouveau plan d'action en matière d'agression sexuelle. En tant qu'institution chargé de promouvoir et de défendre les droits et libertés qui sont inscrits dans la Charte, la Commission estime que pour atteindre son objectif, soit de prévenir la violence sexuelle, le prochain plan d'action doit traiter explicitement du harcèlement sexuel comme pratique interdite par la Charte.

Étant également chargée de veiller à la protection de l'intérêt de l'enfant et d'assurer la promotion et le respect des droits de l'enfant reconnus par la LPJ, la Commission considère



important que le futur plan d'action en matière d'agression sexuelle traite de la question des abus sexuels qui sont un des motifs pouvant mener à la prise en charge de l'enfant par le directeur de la protection de la jeunesse.

Le harcèlement sexuel est une discrimination contre les femmes et une atteinte aux droits fondamentaux et aux autres droits protégés par la Charte, dont le droit à l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'existence de recours concurrents à celui de la Commission en cas de harcèlement sexuel a amené la Commission à constater que lorsque d'autres instances traitent des cas de harcèlement sexuel selon leur juridiction, elles ne tiennent pas compte des droits prévus par la Charte, comme le droit au respect de sa dignité ou le droit à l'égalité. Elle constate également que peu de dossiers de plainte sont ouverts à la Commission pour harcèlement fondé sur le sexe. En conséquence, afin de remplir adéquatement son mandat et de s'assurer du respect des principes de la Charte, la Commission a l'intention de réexaminer sous peu la question de sa juridiction par rapport aux juridictions concurrentes à la sienne en matière de harcèlement sexuel.

**De plus, la Commission réitère toute et chacune des recommandations énoncées :**

- **La Commission recommande que le harcèlement sexuel soit explicitement nommé par le gouvernement dans le prochain plan d'action, en même temps qu'en soient rappelées ses formes et ses conséquences.**
- **Puis, elle recommande que des mesures de prévention du harcèlement sexuel notamment au travail, mais aussi dans le milieu des sports et loisirs, s'adressent spécifiquement aux garçons et aux hommes.**
- **La Commission recommande l'ajout de mesures qui permettent aux victimes d'être informées des droits dont elles disposent en vertu de la Charte.**
- **La Commission recommande également que dans le prochain plan d'action le harcèlement sexuel soit défini comme un abus de pouvoir et un acte de domination qui porte atteinte aux droits fondamentaux et autres droits protégés par la Charte.**

- **La Commission recommande que le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport mette en œuvre des actions pérennes en vue de lutter contre les stéréotypes sexuels et sexistes dans le milieu de l'éducation, notamment quant à l'ajout d'éléments portant sur le sujet dans le cursus scolaire à tous les niveaux, y compris le préscolaire et la formation professionnelle.**
- **La Commission recommande que des mesures soient reconduites dans le prochain plan d'action pour lutter et prévenir les agressions sexuelles dont sont victimes les personnes âgées et les personnes handicapées. Selon la Commission, celles-ci devraient particulièrement cibler les intervenants ou professionnels de la santé ou toute personne qui œuvrent auprès de celles-ci afin qu'ils soient sensibilisés sur les droits de ces dernières ainsi que sur leur droit d'être protégées contre l'exploitation, y compris l'exploitation sexuelle.**
- **La Commission recommande que des mesures de prévention contre les agressions sexuelles envers les jeunes filles et les femmes autochtones soient réellement mises en œuvre notamment pour garantir que les autorités gouvernementales concernées prêtent assistance aux organisations autochtones dans le processus d'identification des filles ou les femmes disparues ou assassinées.**
- **En ce qui concerne l'intervention auprès des enfants victimes d'agression sexuelle, la Commission recommande que dans le prochain plan d'action gouvernemental des mesures portent spécifiquement sur le signalement au DPJ en matière d'abus sexuel. Celui-ci devrait plus particulièrement inclure des d'activités de sensibilisation et de formation sur le sujet auprès de la population et des professionnels qui prodiguent des soins ou toute autre forme d'assistance à des enfants, dans l'exercice de leur fonction.**