

Direction principale de l'administration

PAR COURRIEL

[REDACTED]

Le 13 mars 2023

[REDACTED]

N/Réf. : ACC-5333

Objet : Réponse à votre demande d'accès en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (ci-après la « *Loi sur l'accès* »)

[REDACTED]

La présente fait suite à votre demande d'accès reçue par courriel le 7 mars 2023, laquelle se lit comme suit :

« *Bonjour,*

*Je suis à la recherche du document suivant :*

*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. (COM 115-9.19 (?))*

*Je ne trouve pas ce dernier ni sur votre site web, ni dans les archives nationales de la BANQ. Est-ce qu'il serait possible de m'envoyer une copie PDF du document ?*

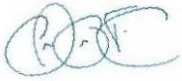
*Merci, bonne journée. »*

Après vérifications, il me fait plaisir de vous transmettre le document suivant :

*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 (en révision), Montréal, le 11 mai 1981, (17 pages)*

En terminant, nous joignons de l'avis de recours en révision devant la Commission d'accès à l'information prévu à la *Loi sur l'accès*.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.



Jean-François Trudel  
Responsable de l'accès aux documents  
et de la protection des renseignements personnels

JFT/np

p. j.



LE HARCELEMENT FONDE SUR LE SEXE  
(OU "HARCELEMENT SEXUEL") ET  
LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE  
(EN REVISION)

Montréal, le 11 mai 1981.

## Introduction

Ce n'est qu'au cours des dernières années que le silence a commencé à se briser autour du problème du harcèlement sexuel \* au travail. Malgré toutes les blagues que l'on fait autour du thème de la femme et du sexe dans l'emploi, il s'agit d'un problème très sérieux. Depuis un certain temps, la Commission des droits de la personne est de plus en plus sollicitée pour expliquer les services et recours qu'elle peut offrir aux victimes de harcèlement sexuel. Il est donc devenu impérieux que nous clarifions et fassions connaître notre interprétation de la Charte concernant cette forme de discrimination fondée sur le sexe à la lumière des principes reconnus dans la Charte tels que l'égalité, la dignité et le respect d'autrui.

### 1. Qu'est-ce que le harcèlement fondé sur le sexe

Le harcèlement fondé sur le sexe consiste dans une pression indue exercée sur une femme, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail justes et raisonnables, son droit à recevoir en toute égalité des services ordinairement offerts au public, son droit à la dignité.

Le harcèlement fondé sur le sexe se rencontre dans les milieux de travail mais aussi dans d'autres milieux comme les écoles et les universités. Il peut aller des paroles abusives et aux regards agressifs jusqu'aux attouchements et à l'assaut physique. Cette forme de harcèlement implique qu'une femme est considérée avant tout comme objet sexuel et seulement ensuite comme travailleuse, étudiante, etc...

L'emploi du terme "harcèlement sexuel" sous-entend qu'il n'y a pas de consentement de la part de la personne sollicitée. Il est à l'opposé du flirt où deux partenaires entrent volontairement en rapport l'un envers l'autre.

---

\* L'expression "harcèlement fondé sur le sexe" serait peut-être plus appropriée. Mais le terme "harcèlement sexuel" est rentré dans le langage courant (en anglais "sexual harassment").

1.1 Qui sont les victimes?

Lors d'un sondage récent mené par Working Women United (1) 70% des femmes qui ont répondu avaient été sujettes au moins une fois au harcèlement sexuel dans l'emploi. Le harcèlement n'est pas l'apanage d'une profession ou d'une catégorie d'âge. Cependant les travailleuses occupant des emplois de service étaient plus susceptibles de subir des avances physiques et verbales.

Dans une publication récente du Syndicat Canadien de la Fonction publique, on peut lire: (2)

"Les travailleuses sont dans un état de subordination. Enfermées dans les ghettos de faibles statuts et revenus, les femmes sont excessivement vulnérables au chômage. La plupart des "emplois pour femmes" s'inscrivent dans la gamme des services personnels - secrétaires, serveuses, infirmières, aide-ménagères, aide-domestiques, etc. Elles accomplissent des tâches à l'intérieur desquelles il est difficile de tracer une ligne de démarcation entre la fonction pure et simple et les faveurs personnelles. Le harceleur sexuel dépasse les "faveurs personnelles" en y ajoutant les "faveurs sexuelles"."

En décrivant les harceleurs, l'auteur dit: (3)

"Ce sont des hommes ordinaires. Leur comportement à l'égard des femmes est enraciné dans les préjugés historiques de la société. Ils grandissent avec l'idée que les femmes existent pour répondre à leurs besoins et doivent être dépendantes d'eux. Ils transportent cette image dans leur lieu de travail là où ce n'est que trop facile d'exercer leurs fantasmes de puissance."

- 
- (1) Voir SILVERMAN, D., "Sexual Harassment: Working women's dilemma", (1976-77) 3 Quest, p. 15-25; voir aussi COLLINS, E. et BIODGETT "Sexual harassment... some see it...some won't." (1981) 59 Harvard Business Review 76, qui publie les résultats d'un sondage fait en collaboration avec le journal REIDBOOK; EDWARDS, C. "No harm in asking: employers' liability for supervisors sexual conduct (1980) 26 Business and Economic Review 16. SAWYER, S. et WHATLEY, A. "Sexual harassment: a form of sex discrimination; several critical court cases indicate the kinds of management policy needed in this sensitive area" (1980) 25 Personnel Administrator 36; POLANSKY, T. "Sexual harassment at the workplace: the behavior that our culture condones and the law prohibits makes it profoundly difficult to enforce Title VII" (1980) 8 Human Rights 14.
  - (2) SHAIKN, Florida, "Harcèlement sexuel: Comment lutter contre cette maladie sociale," (1980) 3 l'Événement 98, p. 99.
  - (3) Id.

Le tableau suivant démontre les réactions des femmes face au harcèlement subi (4).

Plainte à l'homme qui harcèle	25%
Harcèlement passé sous silence	23%
Fait semblant de ne pas remarquer	13%
Fait des plaintes par voie officielle	12%
Quitte l'emploi	9%
Demande une mutation	2%
Autres (la plupart consistent en des réponses verbales aux supérieurs ou collègues).	16%

Le fait de passer sous silence et de ne pas remarquer s'avère inefficace. Soixante-seize pour-cent (76%) des femmes qui l'ont essayé ont répondu que le comportement a continué et parfois a empiré. Quand on a demandé la raison pour laquelle il n'y avait pas eu de plaintes par voie officielle, les réponses indiquent la faiblesse des femmes en situation d'emploi. Quarante-deux pour cent (42%) ont cru que cette plainte ne servira à rien. Trente-trois pour-cent (33%) ont eu peur des conséquences négatives qu'elles subiraient après une telle plainte (le blâme, le ridicule ou même des sanctions). A peu près 20% ont dit qu'il n'y avait pas de voies officielles ou encore que l'homme qui les harcelait faisait partie de la hiérarchie (4).

Pour celles qui ont fait des plaintes, dans un tiers des cas, aucune action n'a été prise, et un tiers a subi des conséquences négatives.

Ce qui est important de tirer de ce sondage, c'est qu'il ne semble pas exister de moyen tellement efficace pour faire face, sans assistance, au problème du harcèlement sexuel.

---

(4) Toutes les statistiques et tables sont prises de Silverman, op. cit., p. 19-20.

À la question, "pourquoi n'avez-vous pas fait une plainte formelle?" Les réponses suivantes sont très révélatrices(5).

"J'avais l'impression que c'était mon problème".

"On m'a entraînée à mettre l'accent sur ce que les autres pensent de moi - essayant de plaire aux autres plutôt que de chercher mon propre épanouissement".

"La compagnie Howard Johnson's est fière de ses jolies et aimables employées, dans un sens, elle encourageait le harcèlement sexuel à mon égard".

"Je ne voulais pas lui (le harceleur) susciter des ennuis".

"Personne ne me croirait".

"Je me sentais sans pouvoir et chose curieuse, mon sens de l'honneur m'empêchait de le mettre publiquement dans l'embarras".

"On me considèrerait comme étant cruelle et manquant de professionnalisme".

Ce que ces commentaires reflètent, c'est l'absence de pouvoir des femmes dans le domaine de l'emploi (6). Avant de modifier une situation aussi répandue, il faudra analyser la situation de pouvoir dans l'emploi, faire ressortir et attaquer les stéréotypes à l'égard des femmes au travail et il faudra de plus un effort collectif de la part des hommes et femmes pour changer cette situation.

Nous allons procéder maintenant à une analyse de la situation du point de vue juridique en considérant la Charte des droits et libertés de la personne, la législation et la jurisprudence sur cette question au Canada et aux États-Unis.

---

(5) Id. p. 20-21.

(6) Ceci ne veut pas impliquer qu'un homme ne peut pas être victime de harcèlement sexuel dans les cas où les femmes tiennent le pouvoir. Etant donné, cependant, que les femmes gagnent 57% des salaires des hommes, on peut présumer que les cas de harcèlement à l'égard des femmes seront plus fréquents. Voir les femmes dans la population active, faits et données, édition 1977, p. 41 tableau 7B. Ce document n'exclut pas, non plus, la possibilité qu'une personne harcèle une personne du même sexe, et donc, soit susceptible d'être considéré responsable de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La situation où, sur le marché du travail, des femmes exploitent volontairement et consciemment leur sexualité pour obtenir des avantages n'entre pas dans le cadre de cette étude. Pour plus d'information voir BACKHOUSE, CONNIE et COHEN, LEAH, The secret Oppression: Sexual Harassment of working women, chapitre 8, pp 166-173, Macmillan (1978).

## 2. L'acceptabilité des plaintes de harcèlement sexuel au travail

L'article 10 de la Charte prohibe la discrimination fondée sur le sexe. L'article 16 déclare:

"Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classification d'emploi."

Nous pouvons dès lors affirmer que si un employeur exige des faveurs sexuelles d'une femme pour lui accorder des bénéfices, et qu'il n'a pas les mêmes exigences pour un homme, il exerce de la discrimination fondée sur le sexe. Cependant, avant d'étudier toutes les répercussions du harcèlement sexuel et l'interprétation de la Charte, faisons un survol de la façon de voir le problème dans d'autres juridictions de l'Amérique du Nord.

### 3. Au Canada

En Ontario, le cas suivant s'est présenté devant un comité d'enquête. Il s'agissait d'une immigrante uruguayenne qui s'est plaint du fait qu'un collègue de travail lui avait fait des avances sexuelles, le contremaître devant qui ces gestes avaient été posés n'ayant rien fait pour l'arrêter. Avant toute audition, la compagnie a décidé de régler l'affaire de la façon suivante:

1. En écrivant une lettre à la plaignante s'excusant pour l'humiliation et l'embarras subis.
2. En promettant de donner un séminaire à tous les employés sur les objectifs et le contenu du Code des droits de l'homme de l'Ontario.
3. En accordant à la plaignante des dommages-intérêts de 3 500,00 \$: 500,00 \$ pour la perte de salaire et 3 000,00 pour les dommages de souffrance de douleur (7).

---

(7) Voir Décision and Order in the matter of the complaint of Maria Ballesta, 31 juillet 1979.

Dans le Sommaire des décisions prises par la Commission canadienne des droits de la personne (8) on relate un cas de harcèlement sexuel réglé par la Commission canadienne des droits de la personne par voie de médiation. Le patron avait interdit à son employée de fréquenter le personnel masculin de la compagnie et l'avait renvoyée parce qu'elle avait dansé avec un de ses collègues de bureau à une fête de Noël. Dans le cadre du règlement du grief, l'employée a pu réintégrer son travail et elle a été pleinement indemnisée pour le salaire perdu. De plus, on a exigé un plan de carrière pour s'assurer que l'interruption de travail ne nuise pas à son avancement professionnel.

Dans Cherie Bell and Anna Korczak v. Ernest Ladas and the Flaming Steer Steak House, un cas où on a conclu à un manque de preuve suffisante pour fonder une plainte de harcèlement sexuel, le président du tribunal a quand même bien cerné les paramètres de cette question (9).

"Clearly a person who is disadvantaged because of her sex is being discriminated against in her employment when employer conduct denies her financial rewards because of her sex, or exacts some form of sexual compliance to improve or maintain her existing benefits. The evil to be remedied is the utilization of economic power or authority so as to restrict a woman's guaranteed and equal access to the work-place, and all of its benefits, free from extraneous pressures having to do with the mere fact she is a woman. Where a woman's equal access is denied or when terms and conditions differ when compared to male employees, the woman is being discriminated against.

The forms of prohibited conduct that, in my view, are discriminatory run the gamut from overt gender based activity, such as coerced intercourse to unsolicited physical contact to persistent propositions to more subtle conduct such as gender based insults and taunting, which may reasonably be perceived to create a negative psychological and emotional work environment. There is no reason why the law, which reaches into the work-place so as to protect the work environment from physical or chemical pollution or extremes of temperature,

---

(8) Réunions des 18 et 19 mars, 1980, p. 2.

(9) Ontario Board of Inquiry Decision, le 12 août 1980, Mr. O.B. Shime, Q.C. publié dans Canadian Human Rights Reporter, 20 sept. 1980, p. D 156.

ought not to protect employees as well from negative, psychological and mental effects where adverse and gender directed conduct emanating from a management hierarchy may reasonably be construed to be a condition of employment.

The prohibition of such conduct is not without its dangers. One must be cautious that the law not inhibit normal social contact between management and employees or normal discussion between management and employees. It is not abnormal, nor should it be prohibited, (sic) activity for a supervisor to become socially involved with an employee. An invitation to dinner is not an invitation to a complaint. The danger or the evil that is to be avoided is coerced or compelled social contact where the employee's refusal to participate may result in a loss of employment benefits. Such coercion or compulsion may be overt or subtle but if any feature of employment becomes reasonably dependent on reciprocating a social relationship proffered by a member of management, then the overture becomes a condition of employment and may be considered to be discriminatory.

Again, The Code ought not to be seen or perceived as inhibiting free speech. If sex cannot be discussed between supervisor and employee neither can other values such as race, colour or creed, which are contained in The Code, be discussed. Thus, differences of opinion by an employee where sexual matters are discussed may not involve a violation of The Code; it is only when the language or words may be reasonably construed to form a condition of employment that The Code provides a remedy. Thus, the frequent and persistent taunting by a supervisor of an employee because of his or her colour is discriminatory activity under The Code and, similarly, the frequent and persistent taunting of an employee by a supervisor because of his or her sex is discriminatory activity under The Code."

La Commission des droits de la personne d'Alberta a émis un communiqué de presse le 12 janvier 1979, en annonçant qu'elle considère le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe et qu'elle reçoit toutes les plaintes de ce genre. La Commission manitobaine a fait un communiqué de presse le 8 juillet 1979 adoptant la même position. D'ailleurs, à notre connaissance, aucune Commission au Canada ne refuse les plaintes de harcèlement sexuel comme facteur de discrimination fondée sur le sexe.

#### 4. Aux Etats-Unis

##### 4.1 Harcèlement par les supérieurs

La grande majorité des tribunaux qui ont considéré ce problème ont conclu que le harcèlement sexuel est une violation de la loi (10). On retrouve dans chacun de ces cas la même toile de fond. Le plus souvent, une employée reçoit des demandes de faveurs sexuelles de son supérieur immédiat. Quand elle refuse, elle est congédiée, rétrogradée ou mise à pied par suite de l'abolition de son poste. Dans ces causes, les plaignantes ont dû établir que les faveurs sexuelles sont devenues des conditions d'emploi qui leur sont imposées à cause de leur sexe. En d'autres termes, la plaignante doit établir: 1) que la soumission aux avances sexuelles était une condition d'emploi et 2) que les employés du sexe opposé n'étaient pas soumis aux mêmes conditions (11).

---

(10) L'article 703 (a) du Title VII du Civil Rights Act (42 U.S.C. sec. 2000 e-2 (a) (1) est l'équivalent de notre article 16: "it shall be an unlawful practice for an employer... to discharge any individual... or otherwise to discriminate against any individual with respect to...terms, conditions or privileges, of employment because of such individual's ...sex. Voir l'annexe pour les directives concernant le harcèlement sexuel émises par le E.E.O.C.

(11) Voir Tomkins v. Public Service Electric and Gas Co. (1977) 16 FEP 22 (3d Cir.); Barnes v. Costle (1977) 15 FEP 345 (D.C. Cir); Heelan v. Johns-Manville Corp (1975) 20 FEP 251; Munford v. James T. Barnes and Co. (1977) 17 FEP.107; Bell v. St-Regis Paper Co.(1976) 16 FEP 1429; Williams v. Saxbe (1976) 12 FEP 1093.

Les tribunaux ont employé différentes théories pour arriver à cette conclusion. Dans Tomkins v. Public Service and Gas Co. (12), la Cour en est venue à la conclusion que si l'employeur était au courant des propositions faite à son employée ou qu'il aurait dû avoir cette connaissance comme employeur, il a violé la loi, s'il n'a pas pris des actions promptes et appropriées pour remédier à la situation. Dans le même ordre d'idée, dans Barnes v. Costle (13) on a dit que si un employé viole la loi hors de la connaissance de l'employeur et que l'employeur essaie de rectifier la situation quand il en prend connaissance, la compagnie ne sera pas tenue responsable.

Dans Munford v. James T. Barnes et Co. (14) le tribunal a décidé qu'un employeur exerce de la discrimination s'il ne fait pas enquête au moment où il reçoit des plaintes de harcèlement sexuel, c'est-à-dire que l'employeur est obligé d'enquêter sur les plaintes de harcèlement sexuel et d'imposer des sanctions aux membres du personnel qui le pratiquent. Dans Heelan v. Johns Manville Corp. (15) la Cour a ajouté à ce principe qu'il incombe aux employeurs d'informer leurs employés que l'entreprise va recevoir les plaintes de cette nature et que, dans les cas où celles-ci sont fondées, la direction verra à ce que la situation soit corrigée. La Cour a remarqué que si l'employeur ne réagit pas devant les plaintes valides, il acquiesce, en effet, aux actes illégaux.

Enfin, dans Miller v. Bank of America (16) une employée avait été congédiée par son supérieur immédiat à cause de son refus d'accepter ses avances sexuelles. L'employeur s'est défendu en établissant qu'il avait établi une politique prohibant les avances sexuelles de la part de son personnel et que cette même politique prévoyait des sanctions en cas de violation de ces règles. Cette défense a été acceptée par la Cour de première instance. La Cour d'Appel a renversé cette décision (17) en disant que, en vertu de la théorie respondeat superior, l'employeur est

---

(12) Id.

(13) supra, note 11, p. 353.

(14) supra, note 11, p. 142.

(15) supra, note 11.

(16) (1976) 13 FEP, 439.

(17) (1979) 20 FEP, 462 (9th Cir).

responsable pour les actes dommageables de ses employés. On a fait l'analogie avec une compagnie de taxi qui nierait sa responsabilité civile suite à un accident causé par la négligence d'un employé, en disant qu'elle avait établi un programme d'apprentissage de sécurité et des règlements interdisant la négligence de la part de ses employés. Une telle politique n'empêcherait pas un juge de tenir la compagnie responsable pour l'acte fautif commis par son employé. A propos de l'argument de la banque à savoir que le plaignant aurait dû rapporter l'incident au service du personnel qui aurait fait sa propre enquête, la Cour a dit que rien dans la loi n'oblige un employé à épuiser ses recours internes avant de se plaindre à la Commission. La Commission est cependant obligée d'informer l'employeur de la plainte dans un délai raisonnable. Il sera donc averti du problème et rien ne l'empêche de faire sa propre enquête.

Par contre, les Cours ont rejeté les actions quand les plaintes étaient fondées sur des incidents isolés (18) et quand les refus n'avaient aucune relation avec le statut d'emploi (19).

#### 4.2 Harcèlement sexuel par les collègues de travail

Dans Kryiazi v. Western Electric Co, (20), la plaignante n'a pas subi d'avances sexuelles mais a subi une autre forme de harcèlement sexuel. Il s'agissait d'une ingénieure de forte taille, pesant près de 200 livres. Le tribunal en est venu à la conclusion que ses collègues de travail l'ont taquinée et tourmentée. Ils ont passé des remarques concernant son état civil, allant même à faire des paris concernant sa virginité. A certains moments, ils bloquaient son passage dans l'allée. Enfin, ils ont mis sur son bureau une bande dessinée représentant une grande femme nue avec un petit homme et la Cour a conclu que ce dessin avait été produit, affiché et remis à la plaignante dans

---

(18) Voir Pantchenko v. C.D. Dodge Co. (1977) 18 FEP 686 où un employé âgé de 70 ans a pincé les seins de la plaignante et l'a invitée à coucher avec lui.

(19) Voir Smith v. Amoco Chemicals Corp. (1979) 20 FEP 724, Smith v. Rust Engineering Co. (1978) 20 FEP 1172; Bundy v. Jackson (1979) 19 FEP 832; Neeley v. American Fidelity Assurance Co. (1978) 17 FEP 482.

(20) (1978) 18 FEP 924.

le but de l'humilier comme femme. La Cour a conclu que ses supérieurs étaient conscients de ce harcèlement, mais qu'au lieu de prendre des actions contre ses collègues, ils ont choisi d'ignorer ses plaintes. La Cour a conclu que cette attitude a servi à envenimer la situation. La compagnie a donc été tenue responsable de cette discrimination.

Dans Continental Can. Co. v. State of Minnesota (21), on a conclu que l'employeur devrait être tenu responsable pour la discrimination fondée sur le sexe qu'une employée a subie de la part de ses collègues de travail. La Cour a dit: (22)

"...It (la loi) imposes a duty on the employer to take prompt and appropriate action when it knows or should know of co-employees' conduct in the workplace amounting to sexual harassment."

On a défini le harcèlement sexuel en disant (23):

"In our view, verbal and physical sexual harassment includes sexually motivated physical contacts, sexually derogatory statements and verbal sexual advances."

##### 5. La responsabilité de l'employeur en droit québécois

Jusqu'à présent, nous avons établi, à la lumière du droit américain et du droit en vigueur dans les provinces de Common Law, que l'employeur peut être tenu responsable pour les actes de harcèlement sexuel commi par ses employés. Quelle est la situation en droit québécois?

---

(21) (1980) 22 FEP 1812.

(22) Id. p. 1814.

(23) Ibid.

Le problème se situe dans le cadre général de la responsabilité des commettants régie par l'article 1054, alinéa 7 du Code civil (24). Cet article régit non seulement la responsabilité du commettant en matière délictuelle mais également le problème de l'abus commis par le mandataire.

"Les maîtres et les commettants sont responsables du dommage causé par leurs domestiques et ouvriers dans l'exercice des fonctions auxquelles ces derniers sont employés."

Dans Vaillancourt v. Hudson Bay Co. (25), l'arrêt le plus important dans ce domaine, la Cour suprême du Canada devait décider si la compagnie était responsable alors qu'un gérant d'un poste de traite de fourrures, sous l'influence de l'alcool, avait déchargé son arme à feu sur un subalterne qui, selon lui, lui avait manqué de respect. La Cour s'était ainsi exprimée (26):

"Les expressions que nous retrouvons dans l'article 1054 "dans les fonctions auxquelles ils sont employés" ne signifient pas que les faits à raison desquels les maîtres et commettants peuvent être déclarés civilement responsables doivent constituer l'exercice même des fonctions des domestiques ou des préposés. La condition exigée par la loi se rencontre lorsque les faits dommageables ont été accomplis soit dans l'exercice de ses fonctions, soit même à l'occasion de cet exercice et alors même que le dommage résulte d'un abus des dites fonctions... Si c'est au cours de son travail, dans l'établissement même du patron que l'acte dommageable est commis par le préposé, peu importe qu'il y ait non pas exercice normal mais abusif des fonctions."

Malgré certaines hésitations à propos de cette théorie (27) il semble que la façon d'aborder le harcèlement sexuel pourrait se faire en suivant le raisonnement suivi dans l'arrêt Vaillancourt qui est qu'un employeur est responsable pour la discrimination exercée par un de ses employés.

---

(24) Voir C. MASSE "L'abus des fonctions dans la relation préposé-commettant en droit civil québécois" (1978) 19 C. de D. 595.

(25) (1923) R.C.S. 414.

(26) Ibid. p. 425.

(27) Voir MASSE, supra, note 24, sur le courant défavorable à la responsabilité du commettant pour les vices de personnalité de son préposé pp. 636-641.

Nous aimerions souligner ici que nous sommes d'avis que la Charte prohibe le harcèlement subi tant par les supérieurs que par les collègues de travail. Cependant, avant d'être tenu responsable, comme l'ont signalé les tribunaux américains, l'employeur doit avoir été mis au courant de la situation ou, selon les circonstances, aurait dû être au courant. Pour cette raison, il serait essentiel que les plaignantes avisent leur employeur du harcèlement qu'elles subissent avant de déposer une plainte à la Commission. Une exception à cette règle pourrait être faite dans le cas d'une employée démunie et qui met en cause un milieu jugé peu propice à une telle démarche.

6. À cause de l'interprétation des articles 10 à 19, on pourrait accepter les plaintes de harcèlement sexuel, même s'il n'est pas lié à l'emploi

Jusqu'à présent nous avons toujours considéré le harcèlement sexuel dans le secteur du travail. Et d'ailleurs, toute la jurisprudence comparée traite du problème uniquement en termes d'emploi.

Cependant, notre Charte est différente des autres du fait que l'article 10 prohibe la discrimination dans l'exercice de tout droit et non seulement des droits reliés au travail. En d'autres termes, selon la Commission, l'article 10 incorpore, à l'intérieur de ses limites, tous les droits et libertés de la personne, même ceux qui sont énoncés ailleurs qu'aux articles 11 à 19 (28).

Pour illustrer ce point, soulignons par exemple le cas d'une étudiante qui serait harcelée par un professeur qui exigerait des faveurs sexuelles en échange d'une note favorable. Une telle utilisation de pouvoir serait prohibée par la Charte et pourrait donner lieu à une intervention de la Commission. En effet, cette forme de harcèlement pourrait être considérée comme une atteinte à la dignité et à l'honneur de l'étudiante (article 4) ou une violation de son droit à la vie privée (article 5). De plus, ces pressions indues pourraient compromettre le droit à l'égalité par rapport à l'accès aux services ordinairement offerts au public (article 12). Si le professeur demande ces faveurs aux femmes et pas aux hommes, on peut dire que cette distinction a pour effet de détruire ou de compromettre un droit et est donc discriminatoire. Sans penser à tous les exemples possibles, on peut certainement dire que la Charte couvre tout harcèlement sexuel susceptible d'exister dans le domaine de l'emploi, du logement ou de tous services ordinairement offerts au public. (28a)

---

(28) Voir, à ce sujet, la Discrimination, Commission des droits de la personne, 1980, pp. 28-29.

(28a) Voir résultats d'un sondage effectué en automne 1980 auprès des étudiantes du collège de Sherbrooke et de l'Université de Sherbrooke. Par exemple, à la question "L'intimidation sexuelle engendrée par le professeur existe-t-elle dans votre milieu?" 86.5% des étudiantes ont répondu oui, 70% non et 6.5% n'ont pas répondu.

## Conclusion

La recherche faite pour produire ce document nous amène à croire de façon certaine que le problème du harcèlement sexuel n'est pas un problème individuel mais un problème institutionnel. Une femme qui subit du harcèlement sexuel a tendance à se culpabiliser et à chercher les fautes qu'elle aurait pu commettre pour la faire tomber dans un tel piège. Elle pense qu'elle est isolée et qu'elle est seule à subir un traitement si dégradant. Cependant, les sondages révèlent qu'entre 70% et 92% de la population féminine au travail a été victime de harcèlement sexuel (29).

Il faut remédier à cette utilisation du pouvoir économique ou autoritaire qui restreint le droit à l'égalité des femmes, notamment sur le marché du travail.

À part les répercussions économiques négatives que subissent les femmes au travail, les répercussions psychologiques qui résultent de ce fléau ne sont pas négligeables. La femme harcelée rentre de son travail et peut trouver très difficile de faire tomber la tension supplémentaire ainsi accumulée quand elle arrive chez elle le soir. Toute sa famille peut sentir les effets de cette tension inutile. L'angoisse qui en résulte s'accompagne de maux de ventre, de maux de tête, d'insomnie, de dépression et tout cela est certainement négatif et déplorable (30). On ne peut admettre que le harcèlement sexuel fasse partie des règles du jeu au travail, comme certains employeurs semblent le croire. Nous croyons toutefois qu'il sera difficile, dans les premiers temps, pour les femmes qui en ont le courage, de se battre contre cette peste devant les tribunaux. Ainsi, parlant d'une plaignante dans une cause de harcèlement sexuel, le juge a dit: (31)

- 
- (29) Dans un sondage fait par le journal Redbook en 1976, parmi les 9,000 femmes qui ont répondu, 92% ont rapporté qu'elles ont personnellement subi du harcèlement. Voir FARLEY, Sexual Shakedown (1978) p. 20. Voir aussi Sexual Harassment in the Workplace, mars 1980, publié par le Comité des droits des femmes et le Vancouver Women's Research Centre où 90% des répondants du questionnaire ont subi du harcèlement sexuel.
- (30) Hilda Patricia Curran, directrice du Bureau des femmes au travail du ministère du Travail, l'Etat du Michigan, a révélé que les effets psychosomatiques du harcèlement sexuel sont si répandus que si les compagnies n'établissent pas de politiques pour protéger les femmes, elles risquent d'être poursuivies non seulement pour discrimination mais aussi pour les accidents du travail. Voir "Sexual harassment lands companies in Court", Business Week, Oct 1, 1979, p. 120.
- (31) Supra note 20.

"If her aims had been illegitimate, her goals impermissible or her complaints without merit, her summary dismissal... and her physical removal on thirty minutes notice would have been understandable. But the fact remains that her protests were over real and not imagined wrongs, and that she had every right to remain steadfast and to refuse to bow or even to bend. It often happens that progress and victories in the struggle for human rights are made by those who are strong enough to endure the struggle. A weaker, more pleasant, less demanding person than (la plaignante) might well have capitulated some principle and survived at Western (Electric). But the law does not impose such a duty on anyone."

Les statistiques canadiennes démontrent cependant que, bien que les femmes représentent 40% de la population active, 84% des cadres au Canada sont des hommes (32). La possibilité pour les hommes d'abuser de leur pouvoir par le harcèlement sexuel à l'égard des femmes est donc évidente. Bien que le recours à la Commission des droits de la personne soit un outil valable contre le harcèlement sexuel, nous reconnaissons, comme dans plusieurs autres secteurs touchant les droits, que c'est par l'action diversifiée de plusieurs intervenants qu'il sera possible de combattre ce problème. Ainsi, les syndicats se préoccupent de plus en plus de la question, et l'on y a entrepris des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des syndiqués hommes ou femmes. On encourage ces dernières à déposer un grief dans le cas où leur convention collective contient une clause qui interdit la discrimination fondée sur le sexe. Parfois, on recommande même d'ajouter une clause spécifique sur la question (33). Même si les

---

(32) BAGNALL, "The Name of the Game is Power", the Financial Post, May 6, 1978, p. 20.

(33) Voir, par exemple, supra, note 2; Rapport du comité de synthèse - Colloque de la Fédération des travailleurs du Québec sur la situation des femmes au travail, 30 sept, 1 et 2 octobre 1979; pièce de théâtre "ben voyons bébé, y a rien là" du théâtre Parminou, présentée le 8 mars 1981 à la Journée internationale des femmes, organisée par les comités féminins de la C.S.N. et C.E.Q.

mouvements féminins québécois n'ont pas, à ce jour, mis sur pied des programmes d'actions spécifiques, on peut prévoir qu'ils ne tarderont pas à le faire. Des organismes tels que Action-travail des femmes, Au bas de l'échelle, le Centre de renseignements et d'informations pour femmes, le Y.W.C.A. et la Fédération des femmes du Québec, etc... sont très conscients de la nécessaire solidarité des femmes pour appuyer les victimes de harcèlement sexuel et susciter différentes actions dans le milieu.

Il va sans dire que les entreprises doivent aussi assumer leur part de responsabilité et, dans ce sens, prévoir des sanctions disciplinaires pour les employés fautifs. Une autre façon pour les employeurs de prévenir cette forme de discrimination, c'est de tenir des séances d'éducation et d'information sur la question.

Enfin il va de soi que la Commission des droits de la personne, comme organisme promoteur des droits, jouera un rôle actif dans le dossier du harcèlement sexuel, par ses programmes d'information, d'éducation et de coopération auprès des différents intervenants concernés par la question.