

# Mémoire

Déposé par

**Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel  
au travail de la province de Québec inc.**

au Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles  
et de violence conjugale dans le cadre des consultations ciblées,  
le 7 février 2020

## Parce que la violence sexuelle,



« Au delà des questions formelles et de procédure, il faut garantir l'accès à la véritable Justice qui doit tenir en compte l'aspect humain de la justice, parce que l'accès à la justice n'est pas un luxe. »

(McLachlin, B. (2016). Accès à la justice et marginalisation : l'aspect humain de l'accès à la justice)

## Sommaire

Lexique des abréviations .....	2
Présentation du GAIHST .....	3
L'accompagnement offert par le GAIHST .....	3
Les constats découlant de l'expertise du GAIHST .....	3
Les obstacles entravant l'accès à la justice .....	4
La victimisation secondaire .....	4
La justice inabordable.....	5
L'inefficacité du système judiciaire .....	5
La complexité et le manque de cohérence du système judiciaire .....	6
Pistes de solution.....	6
Conclusion .....	7
Annexe 1 : Les démarches possibles pour une victime de violence sexuelle dans le cadre du travail.....	8
Bibliographie.....	9

## Lexique des abréviations

CCDP :	Commission canadienne des droits de la personne
CDPDJ :	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CNESST :	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
GAIHST :	Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.
IVAC :	Indemnisation des victimes d'actes criminels
LATMP :	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
SPVM :	Service de police de la ville de Montréal
TAT :	Tribunal administratif du travail
TDP :	Tribunal des droits de la personne

## Présentation du GAIHST

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (ci-après « GAIHST ») est un organisme communautaire établi depuis 1980 dont le mandat premier est d'informer et d'assister les personnes vivant ou ayant vécu du harcèlement sexuel et/ou psychologique dans leur milieu de travail. Il s'agit du seul organisme au Québec voué exclusivement à contrer le harcèlement au travail.

Le harcèlement sexuel au travail comprend tous les comportements, paroles, actes et gestes à connotation sexuelle qui sont hostiles ou non désirés et qui portent atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne qui le subit (GAIHST, 2004). Cette définition inclut toutes formes d'attentions ou d'avances non désirées à connotation sexuelle, ainsi que les infractions d'agression sexuelle. Ainsi, plusieurs personnes accompagnées par le GAIHST dans leurs démarches ont vécu une agression sexuelle au travail. Selon un récent sondage canadien, 52% des femmes sondées auraient été victimes de harcèlement sexuel au travail et la moitié d'entre elles auraient été victimes d'agressions sexuelles au travail (Angus Reid, 2018). La question fondamentale qui est en cause dans les cas de violence sexuelle au travail, comme l'a très bien souligné Dominique Bélanger, juge dissidente dans le jugement de la Cour d'Appel dans le dossier *Rozon c. Les Courageuses* (2020), est la notion d'abus de pouvoir et son impact sur les femmes ainsi que sur leur vie professionnelle.

## L'accompagnement offert par le GAIHST

Le GAIHST agit comme groupe de soutien aux personnes à la recherche d'une aide morale et d'un appui technique afin de préserver leur droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, alors que le milieu de travail, les proches et le système ne leur offrent plus de support. L'accompagnement offert par le GAIHST se fait aux différents niveaux du parcours d'une victime de violence sexuelle et psychologique au travail en comprenant entre autres : écoute active, soutien moral, cafés-rencontres, référencement pour difficultés connexes, soutien technique, liaison entre les divers acteurs au dossier, accompagnement dans le dépôt de plainte, accompagnement à la médiation et à l'enquête, accompagnement moral aux instances civiles et criminelles, assistance et/ou représentation devant le Tribunal administratif du travail et suivi social suivant la fin des démarches légales.

## Les constats découlant de l'expertise du GAIHST

Le GAIHST possède une expertise spécifique concernant les violences sexuelles ayant lieu dans le cadre de l'emploi, ainsi qu'au niveau des recours légaux (civils, administratifs et criminels) qui s'appliquent selon le cas : CNESST, TAT, CDPDJ, CCDP, TDP, SPVM, Cour du Québec-Chambre criminelle et pénale, etc.

L'expérience de notre clientèle à travers les différentes voies du système judiciaire nous permet de soulever quatre obstacles entravant l'accès à la justice pour les personnes victimes de violence sexuelle au travail : la victimisation secondaire, l'accès inabordable à la justice, l'inefficacité du système judiciaire ainsi que la complexité et le manque de cohérence de celui-ci.

## Les obstacles entravant l'accès à la justice

### La victimisation secondaire

L'obstacle principal entravant l'accès à la justice demeure la victimisation secondaire. Les victimes qui cherchent à dénoncer doivent répéter à plusieurs reprises, et à différents acteurs sociaux, leurs expériences traumatiques. Encore aujourd'hui, la violence sexuelle et ses conséquences sont banalisées. Le discours de la victime est souvent remis en doute et les réactions négatives des divers acteurs sociaux suite au dévoilement ont des effets dévastateurs sur celle-ci, en plus de miner sa confiance envers le système de justice.

**Exemple de cas réel :** Mme Tremblay<sup>1</sup> subit une agression sexuelle de son supérieur sur les lieux du travail, un magasin grande surface. L'évènement se produit dans l'arrière-boutique, à l'abri des regards. Deux jours plus tard, elle dénonce l'agression à la propriétaire du magasin. L'employeur propose à Mme Tremblay de confronter elle-même le mis en cause pour qu'il s'excuse. Mme Tremblay refuse cette proposition puisqu'elle est terrifiée à l'idée d'être face à lui. L'employeur rigole, lui dit qu'elle est trop sensible, puis tente de la dissuader de parler de l'évènement à qui que ce soit, car cela pourrait nuire au mis en cause qui est nouvellement marié et que celui-ci risquerait d'être déporté dans son pays d'origine puisqu'il est au Canada depuis peu.

Lorsque Mme Tremblay a trouvé le courage de dénoncer l'agression à la police, qui en soit, est une étape éprouvante, l'agent du SPVM lui a dit que son dossier allait être très difficile, que ce sera sa parole contre celle du mis en cause et que sa crédibilité sera fortement attaquée.

Un des mandats du GAIHST est la prévention des violences en milieu de travail. Notre expérience de 40 ans en matière d'éducation nous démontre que les mythes et préjugés concernant la violence sexuelle restent bien ancrés dans notre société. Les victimes sont encore trop souvent blâmées face à la situation qu'elles tentent de dénoncer, ce qui constitue une entrave majeure à l'accès à la justice : 73% des victimes d'agressions sexuelles au travail gardent le silence, entre autres parce qu'elles ont peur de ne pas être crues, peur d'être blâmées, peur de perdre leur emploi ou encore parce qu'elles n'ont pas confiance en l'employeur et/ou dans les procédures légales (Angus Reid, 2018). La population québécoise se doit de mieux comprendre la violence sexuelle et ses conséquences : 56% de la population affirme qu'il est difficile de tracer la ligne entre ce qui est du harcèlement sexuel et ce qui n'en est pas (Angus Reid, 2018).

Au-delà du manque de sensibilisation, trois critères doivent être pris en compte pour atteindre l'accès à la justice : celle-ci doit être ouverte à tous, abordable et efficace (McLachlin, 2016). Notre expertise nous permet davantage de nous pencher sur les difficultés qui concernent le critère de la justice abordable et celui de l'efficacité du système de justice. Les données colligées dans le World Justice Project (WJP) pour faire progresser l'état du droit dans le monde soulèvent que l'incapacité des victimes à payer les conseils juridiques et la représentation, ainsi que la longue durée des causes civiles expliquent en partie les difficultés d'accès à la justice civile au Canada (Agrast et al., 2011).

---

<sup>1</sup> Nom fictif

## La justice inabordable

Les cas de violence sexuelle au travail ont entre autres comme particularité de placer la victime dans une situation financière précaire. En effet, les victimes sont souvent en arrêt de travail en raison de l'impact de la violence sexuelle sur leur santé ; certaines se voient forcées de renoncer à leur emploi, car le milieu de travail est toxique ; d'autres se font injustement congédier, par exemple en guise de représailles lorsqu'elles dénoncent la violence sexuelle. Dans ces situations, les services d'un avocat, par exemple, sont trop dispendieux pour les personnes victimes.

Différents organismes luttant contre les violences à caractère sexuel et pour la défense des droits offrent gratuitement aux victimes des informations juridiques de base et de l'accompagnement ponctuel dans les démarches entreprises. Par contre, les moyens financiers limités de ces organismes ne leur permettent pas toujours d'offrir aux victimes des avis juridiques et une représentation pleine et entière.

Exemple de cas réel : Mme Gagnon<sup>2</sup> est indemnisée par la division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST, car elle est en arrêt de travail suite à la violence sexuelle vécue à son emploi. L'employeur contestant son admissibilité, le dossier est déféré au Tribunal afin qu'un juge entende la preuve et décide si elle a droit ou non aux indemnités de remplacement du revenu. Mme Gagnon n'a pas les moyens financiers pour être représentée par un avocat et elle n'est pas admissible à l'aide juridique. Elle n'a d'autre choix que de se représenter seule, alors qu'elle est malade, qu'il s'agit d'une démarche juridique parfois très complexe et dont l'issue aura un impact important à la fois sur sa santé, sur sa vie professionnelle ainsi que sur sa situation financière.

Le GAIHST peut offrir un service d'assistance ou de représentation devant différents Tribunaux administratifs aux personnes qui se retrouvent dans une situation similaire à celle de Mme Gagnon. Par contre, les ressources limitées de l'organisme nous empêchent d'offrir ce service à toutes les personnes qui en font la demande, notamment lorsque les procédures légales (médiation, audience, etc.) se déroulent dans un lieu éloigné de Montréal ou que seul un avocat peut intervenir.

## L'inefficacité du système judiciaire

Les délais déraisonnables liés aux procédures juridiques sont un phénomène bien connu (Belhumeur, 2020; Perrin et Audas, 2018). Par exemple, les victimes peuvent attendre 3 ans avant d'obtenir un jugement lorsqu'elles entreprennent un recours à la CNESST et jusqu'à 7 ans à la CDPDJ. Notre expérience dans l'accompagnement des victimes nous enseigne qu'elles ne peuvent pas réellement commencer à se reconstruire tant que les procédures légales ne sont pas terminées. Elles demeurent dans l'attente de savoir de quoi sera fait leur avenir, elles revivent le traumatisme à chaque nouvelle procédure, à chaque étape du traitement d'une plainte. Durant ces longues périodes d'attente, elles sont souvent laissées à elles-mêmes, dans la confusion, l'inquiétude et la peur.

---

<sup>2</sup> Nom fictif

## La complexité et le manque de cohérence du système judiciaire

La complexité des recours légaux et la multitude de démarches pouvant être entreprises dans un seul et même dossier engendrent beaucoup de confusion, en plus d'augmenter les risques de victimisation secondaire. Les personnes victimes d'agressions sexuelles se sentent souvent dépourvues face au système de justice puisqu'elles ne connaissent pas toujours les recours qui s'offrent à elles et les délais afférents.

Par ailleurs les recours légaux sont parfois incohérents et pourraient être mieux adaptés à la réalité des personnes victimes. Par exemple, si une victime de violence sexuelle au travail souhaite obtenir des indemnités de remplacement du revenu pendant son arrêt de travail, elle doit faire une demande d'indemnisation à la CNESST, division de la santé et de la sécurité du travail. Pour ce faire, elle devra fournir un exposé écrit des événements ayant causé sa lésion professionnelle, lequel sera transmis à son employeur par la CNESST. Nul besoin d'expliquer que ceci pose problème lorsque le présumé agresseur est l'employeur lui-même, d'autant plus lorsque des démarches parallèles sont entreprises au criminel ou au civil. Dans ce cas d'espèce, la victime ne peut pas se tourner directement vers l'IVAC, car la CNESST est considérée « premier payeur » lorsque l'évènement criminel s'est produit dans le cadre du travail.

Par ailleurs, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) limite la responsabilité civile de l'employeur et de ses employés, empêchant la personne qui est indemnisée par la CNESST d'entreprendre un recours civil, tel qu'une plainte à la CDPDJ pour harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe (Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.; LATMP art. 438). Ainsi, une victime indemnisée par la CNESST ne peut faire valoir son droit à un milieu exempt de violence sexuelle et obtenir réparation pour l'atteinte à ses droits fondamentaux prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, telle qu'une indemnité pour dommages moraux, punitifs ou exemplaires.

## Pistes de solution

Suivant les constats concernant les obstacles qui entravent l'accès à la justice, plusieurs pistes de solution peuvent être soulevées.

Les mythes et préjugés envers la violence sexuelle démontrent le besoin de formation et de sensibilisation à tous les niveaux. Une formation obligatoire et continue pour tous les acteurs appelés à intervenir dans les cas de violence sexuelle, du répondant à une ligne-ressource jusqu'aux juges, est essentielle. Cette formation devrait minimalement aborder la réalité des victimes, leurs besoins et les bonnes pratiques d'intervention. Elles devraient aussi être offertes dans les milieux scolaires et les milieux professionnels pour permettre, à long terme, une diminution des mythes et préjugés et un changement de culture au sein de notre société.

Toujours en lien avec la victimisation secondaire, une piste de solution concernant la répétition du récit de la personne victime aux différents acteurs pourrait être la mise par écrit des éléments essentiels de ce vécu. Par ailleurs, il devrait y avoir, à chaque étape des procédures, une remise systématique à la victime de tous les documents constitutifs de son dossier sans qu'elle ait à en faire la demande (par exemple le rapport de police, la demande IVAC et toutes les copies des formulaires de plaintes pouvant s'appliquer selon les cas). Ces deux mesures permettraient à la personne d'avoir entre les mains un dossier complet, incluant un exposé écrit

ou un résumé des faits essentiels vécus, et d'ainsi faciliter son parcours dans le système judiciaire.

En ce qui a trait à la justice abordable, les organismes de soutien établis depuis plusieurs années et experts en la problématique n'ont pas les moyens d'offrir un salaire compétitif pour garder les employés compétents (intervenants ou avocats) qui ont acquis l'expérience et l'expertise de leur organisme. Il serait pourtant pertinent de développer un accompagnement de la victime dans sa globalité par les organismes de soutien. L'accompagnement doit être juridique, technique, émotionnel, psychologique et social. Cette complémentarité est essentielle pour faciliter le parcours des victimes dans le système de justice. Ces services devraient leur être offerts systématiquement, gratuitement et sans attente. Il est donc primordial de donner aux organismes de soutien les moyens nécessaires pour augmenter la rétention de leurs employés et pour offrir aux victimes de violence sexuelle des services à la hauteur de leurs besoins.

En ce qui concerne l'efficacité de la justice, la solution est toujours de réduire les délais associés aux différents recours juridiques. Cependant, pour faire suite à la piste de solution précédente, le soutien et l'accompagnement continu des victimes à travers toutes leurs démarches par les organismes experts peuvent diminuer le sentiment d'être laissées à elles-mêmes, la confusion, l'inquiétude et la peur pour ainsi contrer les répercussions causées par l'inefficacité du système de justice.

Dans le même sens, une piste de solution face à la complexité du système judiciaire est de faciliter le rôle d'intervenant pivot au sein des organismes de soutien. Au GAIHST, les intervenant(e)s qui accompagnent les victimes dans leurs démarches légales contactent directement les instances concernées pour les suivis qui s'appliquent au dossier afin d'alléger le fardeau de la personne victime. De notre expérience, un moyen pour faciliter ce type d'intervention est la création de lignes téléphoniques directes pour les intervenants dans les diverses organisations, incluant, entre autres, les organismes communautaires, les postes de police et l'IVAC.

Concernant l'incohérence du système de justice, une piste de solution spécifique pour les victimes d'actes criminels dans le milieu du travail serait de donner le choix à la victime de se tourner directement vers l'IVAC ou de modifier le fonctionnement de la CNESST dans ces cas particuliers. Une autre piste de solution serait de permettre aux victimes de lésion professionnelle de faire valoir leur droit fondamental de travailler sans violence sexuelle et d'utiliser les recours civils, tel que celui prévu à la CDPDJ.

## **Conclusion**

Selon l'expérience du GAIHST, l'accompagnement offert aux personnes victimes fait une réelle différence dans leur cheminement à travers le système de justice. Beaucoup nous relatent que, sans cet accompagnement à chaque étape, ils ou elles ne seraient jamais allé(e)s jusqu'au bout des procédures. L'accompagnement est donc primordial et il se doit d'être humain, complet et immédiat.

## **Annexe 1 : Les démarches possibles pour une victime de violence sexuelle dans le cadre du travail**

Afin de mieux comprendre la réalité à laquelle font face les personnes qui dénoncent une situation de violence sexuelle survenue dans le cadre de leur travail, il est pertinent de détailler les diverses démarches que celles-ci pourraient entreprendre :

- Dénonciation auprès de l'employeur et enquête interne;
- Plainte pour harcèlement psychologique (incluant sexuel) à la division des normes du travail de la CNESST;
- Demande d'indemnisation à la division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST;
- Plainte pour harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe à la CDPDJ/CCDP;
- Dénonciation à la police;
- Demande d'indemnisation à l'IVAC;
- Grief syndical;
- Assurance-emploi;
- Assurances collectives et/ou assurances privées;
- Etc.

À noter que chacune de ces démarches implique plusieurs étapes, telles que : la rédaction d'un exposé des faits, le dépôt d'une plainte ou d'une réclamation, la recevabilité, la médiation, l'enquête, la demande de révision, la contestation, la conciliation, l'audience, etc.



## Bibliographie

Agrast, M.D., Botero, J.C. et Ponce, A. (2011). *The World Justice Project : Rule of Law Index 2011*. Consulté sur [https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP\\_Rule\\_of\\_Law\\_Index\\_2011\\_Report.pdf](https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP_Rule_of_Law_Index_2011_Report.pdf)

Angus Reid Institute (2018). #Metoo: Moment or movement? Consulté sur <http://angusreid.org/me-too/>

Belhumeur, M. (2020). Délais judiciaires : une famille brisée par un chauffard lance un cri du coeur. Consulté sur <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1444652/chauffard-delais-justice-saint-alexis-alcool-volant-femme-morte-maison>

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc., [1996] 2 S.C.R. 345

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (2004). *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*. Montréal (Québec) : Les Éditions Transcontinental inc. et Les Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ c A-3.001, art. 438

McLachlin, B. (2016). Accès à la justice et marginalisation : l'aspect humain de l'accès à la justice. *Les Cahiers de droit*, 57 (2), 339–350. <https://doi.org/10.7202/1036489ar>

Perrin, B. et Audas, R. (2018). *Report card on the criminal justice system #2*. Consulté sur [https://macdonaldlaurier.ca/files/pdf/MLI\\_JusticeReportCard\\_Final\\_web2.pdf](https://macdonaldlaurier.ca/files/pdf/MLI_JusticeReportCard_Final_web2.pdf)

Rozon c. Les Courageuses, [2020] QCCA 5