

Informations sur le harcèlement sexuel dans le cadre du programme de prévention de la violence dans les relations amoureuses PASSAJ¹

AUTEURES : PARENT SYLVIE, LEBOSSÉ CATHERINE & LAVOIE FRANCINE

MARS 2007

Ce feuillet a pour but de fournir des balises aux animatrices et animateurs abordant avec les jeunes le thème du harcèlement sexuel dans le cadre du programme de prévention de la violence PASSAJ.

Rappelons d'abord que depuis le 1^{er} juin 2004, le Québec possède une loi pour lutter contre le harcèlement psychologique au travail, qui prévoit que tout salarié ou toute salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Dans le cadre de cette loi, la définition du harcèlement psychologique inclut la notion de harcèlement sexuel. (Site Web de la Commission des normes du travail : www.cnt.gouv.qc.ca)

1. Définition du harcèlement sexuel

« Il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne ou un groupe de personnes pose des gestes ou dit des paroles à **caractère sexuel** qui sont **non désirés**, qui **portent atteinte à un droit, à la dignité ou à l'intégrité** de la personne, créent **un climat malsain** et causent **des préjudices ou des conséquences nuisibles**. » (PASSAJ)

Le harcèlement sexuel possède trois caractéristiques particulières, soit :

- un environnement, des paroles ou des gestes à **caractère sexuel**;
- qui sont **hostiles ou non désirés**;
- qui présentent un **effet de durabilité**, c'est-à-dire qui causent un traumatisme continu, par leur **répétition** ou par leurs **conséquences**. Cependant, il faut souligner le fait qu'**un seul** incident grave, donc traumatisant, peut être vu comme du harcèlement sexuel.

2. Les formes et degrés de harcèlement sexuel et les liens avec des concepts apparentés

Les comportements harcelants peuvent prendre **trois formes**, soit :

- non verbale
- verbale
- physique.

Ils peuvent, selon Savoie et Larouche (1988), se situer sur un continuum **de gravité** :

- contrariant,
- contraignant
- agressant.

Le tableau placé à la fin de ce document présente ces formes et degrés de gravité accompagnés d'exemples pour chacun d'entre eux. Un code de couleur permet de visualiser les liens qui existent entre les manifestations du harcèlement sexuel et différents concepts connexes comme l'agression sexuelle, le harcèlement psychologique et le harcèlement criminel. Lorsque cela s'applique, les lois qui sanctionnent ces manifestations sont précisées.

¹ Pour consulter les autres documents du programme PASSAJ, voir le site Web : <http://viraj.psy.ulaval.ca>

3. Différence entre harcèlement sexuel et humour

Les blagues à connotation sexuelle ne sont pas perçues comme des blagues par tout le monde. Lorsqu'elles sont émises de façon répétitive envers une personne et que cette dernière se sent mal à l'aise, ceci n'est plus de l'humour, mais du harcèlement sexuel. Il est important de bien évaluer l'impact de ces « blagues ».

Voici des exemples :

- Les heures de dîner sont très animées à la cafétéria de l'école. Jérôme, le bouffon du groupe d'amis de Sarah, passe son temps à raconter des blagues. Avec l'arrivée du printemps, il semble trouver amusant le fait que les filles du groupe soient en jupe. Il fait souvent des blagues sur leurs jambes et sur la possibilité qu'elles portent ou non des sous-vêtements en dessous de leurs jupes. Les membres de la « gang » ont l'air de trouver ça bien drôle! Cependant, Sarah et certaines filles du groupe ne trouvent pas ça comique et ne veulent maintenant plus porter de jupes... **(Harcèlement sexuel)**
- Alexandre est vraiment de très bonne humeur cette semaine. Il a rejoint son groupe d'amis pour une soirée chez un de ceux-ci, et, durant toute la soirée, il a raconté des blagues. Tout le monde a bien ri! Les gens présents à la soirée ont trouvé que la compagnie d'Alexandre était particulièrement agréable et qu'il a contribué à détendre l'atmosphère. Il a même fait une blague à la belle Karine en se mettant à genoux devant elle et en lui demandant de l'épouser! Karine a vraiment trouvé ça drôle! **(Humour)**

4. Différence entre harcèlement sexuel et tentatives pour établir une relation intime (flirt)

«La différence entre harcèlement sexuel et flirt est très simple. Le flirt implique une relation consensuelle, sans menaces, sans conduites importunes, sans demandes incessantes non désirées, sans propos grossiers ou blagues de mauvais goût. Le flirt implique la réciprocité et le respect. Toute situation de flirt apparent qui donne lieu non pas à une réponse de la part d'une des deux personnes impliquées, mais à une fuite ou à un refus, n'est pas un flirt. Le critère du non-consentement de la part d'une des deux parties est déterminant et permet d'affirmer qu'il s'agit de harcèlement sexuel.» (Centre d'intervention en matière de harcèlement de l'Université Laval, 2000, p. 53).

Voici des exemples :

- Martin fait des avances à Véronique, mais celle-ci ne désire pas cette attention. Toutefois, Martin insiste. Véronique se sent très mal à l'aise et ne sait plus comment régler le problème... Elle se sent impuissante. **(Harcèlement sexuel)**
- Benoît invite Jade à sortir pour aller au cinéma. Celle-ci ne peut pas ce soir, mais comme elle apprécie beaucoup Benoît et qu'il lui plaît bien, elle accepte de le rencontrer un autre soir. Jade est tellement heureuse! Elle qui rêve de sortir avec Benoît depuis si longtemps! **(Flirt)**

5. Dans quelles situations ou contextes le harcèlement sexuel peut-il se produire ?

5.1 À l'école

Plusieurs études récentes révèlent que le harcèlement sexuel fait partie du quotidien scolaire d'un grand nombre de filles et de garçons, tant au primaire et au collégial qu'à l'université. Une étude américaine menée en 2000 auprès de 2 064 élèves fréquentant l'école secondaire (8^e à 11^e année) indique que près de 83% des filles et 79% des garçons interrogés rapportent avoir déjà vécu du harcèlement sexuel à l'école (American Association of University Women [AAUW], 2001). Les pourcentages varient beaucoup selon le type de geste étudié (AAUW, 2001; Roscoe, Strouse & Goodwin, 1994) et selon la personne qui pose le geste harcelant. Les recherches soulignent également que le harcèlement sexuel, prépondérant chez les adolescents et adolescentes, est particulièrement problématique chez les filles. En effet, celles-ci sont plus fréquemment et plus sévèrement harcelées. De plus, elles sont plus nombreuses à rapporter des conséquences négatives à la suite de situations de harcèlement sexuel.

Dans le contexte scolaire, le plus souvent, les jeunes sont harcelés par un ou d'autres jeunes. Toutefois, selon Timmerman (2003), dans un cas sur quatre de harcèlement vécu par des adolescents et adolescentes au cours de l'année précédente, les comportements non désirés étaient le fait d'un enseignant. Dans une très large proportion, ces conduites harcelantes perpétrées par d'autres jeunes se produisent sous les yeux des enseignants (AAUW, 2001).

Exemple de harcèlement sexuel vécu dans le milieu scolaire :

Sophie est une étudiante de secondaire 5. Lorsqu'elle sort des salles de classe pour se rendre à son casier, elle ne cesse de se faire regarder par un groupe de garçons et de filles qui flânent près de son casier. Les garçons du groupe font des blagues et des remarques blessantes sur ses seins et Sophie a l'impression qu'ils la déshabillent du regard. En fait, Sophie a une poitrine très développée et elle en souffre beaucoup. Les filles du groupe rient aussi des « blagues » et des commentaires des garçons. Cela se passe comme ça depuis le début de l'année scolaire et Sophie a même l'impression que ça s'amplifie au fur et à mesure que l'année avance. Elle éprouve un très grand malaise face à ces blagues et remarques blessantes. Sophie se sent aussi très triste et son estime d'elle-même est vraiment basse. Elle désire plus que tout au monde que ces comportements cessent. Mais comment faire?

Analyse de l'exemple

a) Caractéristiques de la situation permettant de dire que Sophie est victime de harcèlement sexuel de la part d'autres élèves

• Paroles à caractère sexuel
• Non désirées
• Portent atteinte à sa dignité (ces paroles sont troublantes et dévalorisantes)
• Portent atteinte à droit d'étudier dans un milieu sain et sécuritaire
• Créent un climat malsain pour Sophie qui éprouve un très grand malaise
• Causent des préjudices et ont des conséquences nuisibles pour Sophie : Conséquences sur sa santé mentale (tristesse, estime de soi)
• Durabilité (car répétition des comportements harcelants)
• Type de harcèlement : harcèlement sur la base du genre Ce n'est pas de l'humour car Sophie est blessée par ces blagues et ne les trouve pas drôles.
• Est-ce un environnement harcelant ? OUI, si ce comportement est encouragé ou n'est pas dénoncé par l'école

b) Formes d'expression du harcèlement sexuel

- Verbale (blagues, commentaires)
- Non verbale (regards)

c) Degré de gravité du harcèlement sexuel

- Contrariant (remarques blessantes, déshabiller du regard)

5.2 Dans le sport ou les loisirs

Tout comme le monde de l'éducation, le sport et les loisirs n'échappent malheureusement pas au harcèlement sexuel. Plusieurs études ont révélé la présence de ce phénomène dans les activités sportives (Fasting, Brackenridge & Sundgot-Borgen, 2003; Kirby & Greaves, 1997; Krauchek & Ranson, 1999; Volkwein-Caplan, Schnell, Devlin, Mitchell & Sutura, 2002). Le fait d'être un ou une athlète ne protégerait en aucune façon du harcèlement sexuel (Fasting *et al.*, 2003). Le harcèlement sexuel dans le sport peut être perpétré par d'autres athlètes, des entraîneurs ou des membres du personnel sportif comme les administrateurs ou les professionnels assurant le soutien médical et psychologique des athlètes (ex. : massothérapeutes, physiothérapeutes).

Le harcèlement sexuel qui survient en milieu sportif est favorisé par un contexte culturel bien particulier au sport. En effet, plusieurs facteurs de risque liés à ce milieu font en sorte qu'il est très propice à cette forme de discrimination. Par exemple, le sport a depuis toujours été une activité à prédominance masculine, les femmes n'ayant que peu de place dans ce milieu (Brackenridge, 1994, 2002; Kirby & Greaves, 1997; Krauchek & Ranson, 1999). Il est certain que cet état des choses s'améliore petit à petit, mais les filles et les femmes impliquées dans des activités sportives subissent encore souvent du harcèlement sexuel de la part des garçons. Elles sont donc davantage touchées par la problématique du harcèlement sexuel que les garçons (Kirby & Greaves, 1997). De plus, le climat de tolérance de la violence (Brackenridge, 1994; Kirby & Greaves, 1997), de paternalisme envers les athlètes et la faible autonomie de ces derniers (Kirby & Greaves, 1997; Ravizza & Daruty, 1985; Shogan, 1991; Tomlinson & Yorganci, 1997) ne fait que renforcer leur vulnérabilité au harcèlement sexuel. Il est également important de mentionner que l'univers du sport est un milieu où l'on valorise les performances masculines, l'hétérosexualité et la catégorisation marquée des rôles féminins et masculins (Kirby, Greaves & Hankivsky, 2000). Il existe donc dans le sport une grande tolérance envers la discrimination et le harcèlement sexuel.

Exemple de harcèlement sexuel vécu dans le milieu du sport:

Andréanne a 15 ans et est athlète de haut niveau en plongeon. Depuis maintenant trois ans, Robert est son entraîneur et elle lui fait entièrement confiance. Andréanne participera bientôt à la sélection visant à constituer l'équipe nationale de plongeon qui se rendra aux championnats mondiaux de Hong Kong en mars prochain. Robert est aussi l'entraîneur de l'équipe nationale et c'est en partie lui qui détermine la constitution de l'équipe.

Depuis quelque temps, Robert propose très souvent à Andréanne de venir la reconduire chez elle après les entraînements. De plus, il l'a invitée dernièrement à aller prendre un café avec lui pour discuter de la sélection qui s'en vient et de la stratégie qu'ils devront adopter face à celle-ci. Lors de leurs discussions, hors entraînement, Robert s'est mis à lui poser des questions sur sa vie sexuelle, à la questionner pour savoir si elle avait un « chum », si elle avait déjà fait l'amour, etc. Robert lui a également proposé de venir chez lui pour visionner et analyser ensemble des enregistrements de ses dernières compétitions. Lorsqu'Andréanne fait des sorties seule avec Robert ou qu'elle se rend chez lui, elle est vraiment mal à l'aise. Elle trouve que Robert la regarde beaucoup et la questionne de façon embarrassante.

Dernièrement, Robert lui a demandé d'avoir une relation sexuelle avec lui. Elle a changé de sujet de conversation et est repartie ensuite chez elle en autobus. Robert lui a bien fait comprendre que c'est lui qui sélectionne les plongeuses qui formeront l'équipe nationale et que, si elle ne coopère pas, il est possible que ses chances d'être dans l'équipe soient faibles... Andréanne est de plus en plus embarrassée et commence à avoir peur de son entraîneur. Cette situation la rend vraiment nerveuse : elle commence même à avoir de la difficulté à dormir et à se concentrer pendant les entraînements. Elle a peur que ceci n'affecte sa performance lors des sélections pour les championnats du monde. Par dessus tout, Andréanne craint que si elle refuse les avances de Robert, celui-ci refuse qu'elle fasse partie de l'équipe nationale de plongeon. Elle ne sait plus quoi faire.

Analyse de l'exemple

a) **Caractéristiques de la situation permettant de dire qu'Andréanne est victime de harcèlement sexuel de la part de son entraîneur.**

• Paroles et comportements à caractère sexuel
• Non désirés
• Portent atteinte à son droit de faire du sport dans un milieu sain et sécuritaire
• Portent atteinte à son intégrité (il fait du chantage, veut l'acheter)
• Créent un climat malsain
• Causent des préjudices et ont des conséquences nuisibles pour Andréanne : Conséquences sur sa carrière (baisse de performance, compromet sa sélection) Conséquences sur sa santé (peur, anxiété, troubles du sommeil et de concentration)
• Durabilité (car répétition)
• Type de harcèlement : Attention sexuelle non désirée et coercition (propositions sexuelles avec chantage)
• Est-ce un environnement harcelant ? OUI, si l'équipe de plongeon ou la direction de celle-ci est au courant de la situation et laisse Robert se comporter ainsi

b) **Formes d'expression du harcèlement sexuel**

- Verbale (invitations, questions, propositions)
- Non verbale (regards)

c) **Degré de gravité du harcèlement sexuel**

- Contrariant (questions intimes)
- Contraignant (demandes de sorties)
- Agressant (propositions sexuelles avec chantage)

Variante de l'exemple : situation exempte de harcèlement sexuel

Andréanne a 15 ans et est athlète de haut niveau en plongeon. Depuis maintenant trois ans, Robert est son entraîneur et elle lui fait entièrement confiance. Andréanne participera bientôt à la sélection visant à constituer l'équipe nationale de plongeon qui se rendra aux championnats mondiaux de Hong Kong en mars prochain. Robert est aussi l'entraîneur de l'équipe nationale et c'est en partie lui qui détermine la constitution de l'équipe.

Depuis quelque temps, les horaires de travail des parents d'Andréanne ne leur permettent plus de venir la chercher après son entraînement. Elle demande donc à Robert s'il pourrait la déposer chez elle après l'entraînement pour cette semaine. Celui-ci a accepté, mais lui a bien fait remarquer que ce serait seulement pour cette semaine. La semaine suivante, Andréanne a eu l'idée d'apporter son lunch et d'attendre ses parents à la piscine. Voyant qu'Andréanne mange, Robert lui propose de profiter de ce moment pour analyser avec elle les enregistrements vidéo de ses dernières compétitions pour mieux la préparer à la sélection. Tout en gardant un œil sur les autres plongeurs, Robert aide donc Andréanne à visualiser ses erreurs techniques.

Andréanne est vraiment contente que Robert ait pris le temps d'analyser ses compétitions avec elle. Elle est certaine que ces séances d'analyse vont augmenter ses chances d'être sélectionnée dans l'équipe!

☀ **Caractéristiques de la situation qui permettent de dire que le comportement de Robert garantit un climat exempt de harcèlement sexuel :**

• Robert refuse de reconduire Andréanne chez elle de façon régulière, mais la dépanne exceptionnellement
• Robert ne lui propose pas de sorties et ne lui fait aucune proposition déplacée
• Robert analyse les vidéos avec Andréanne, mais en présence d'autres athlètes et sur le lieu d'entraînement
• Andréanne se sent bien et apprécie l'aide de Robert

5.3 Au travail

Exemple de harcèlement sexuel vécu dans le milieu du travail :

Marc est un jeune homme de 18 ans. Depuis un an, il travaille à mi-temps dans un magasin grande surface et adore son travail. Catherine, une jolie fille de 25 ans travaillant dans ce même magasin, est une collègue très spéciale. En fait, elle prête beaucoup d'attention à Marc... même un peu trop à son goût! Elle l'invite au cinéma, à aller prendre des cafés, etc. Les premières fois, Marc a accepté pour être gentil avec elle en ne pensant pas qu'elle voulait autre chose qu'une oreille attentive ou un ami.

Se sentant de plus en plus mal à l'aise, Marc a récemment dit non à plusieurs demandes de sorties de Catherine. Malgré ses refus, Catherine continue de lui proposer des sorties et va même jusqu'à lui offrir de petits cadeaux. Lorsqu'elle passe près de lui au travail, elle le frôle subtilement. Marc s'en rend compte et déteste cette situation. Il est mal à l'aise et ne sait pas comment faire comprendre à Catherine qu'il n'est pas intéressé par celle-ci. Cette situation affecte son travail car il a toujours peur de croiser Catherine.

Analyse de l'exemple

a) Caractéristiques de la situation permettant de dire que Marc est victime de harcèlement sexuel de la part de Catherine

• Comportements à caractère sexuel
• Non désirés
• Portent atteinte à son droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel
• Créent un climat malsain
• Causedes préjudices et ont des conséquences nuisibles pour Marc : Conséquences sur sa carrière (affecte son travail) Conséquences sur sa santé mentale (malaise, stress)
• Durabilité (car répétition)
• Type de harcèlement : Attention sexuelle non désirée Ce n'est pas du flirt car Catherine poursuit ses avances après les nombreux refus de Marc
• Est-ce un environnement harcelant ? NON, cela semble relever seulement de Catherine OUI, si les autres collègues encouragent cette dernière à se comporter ainsi

b) Formes d'expression du harcèlement sexuel :

- Verbale (invitations)
- Non verbale (petits cadeaux)
- Physique (frôlements)

c) Degrés de gravité du harcèlement sexuel :

- Contrariant (frôlements)
- Contraignant (petits cadeaux et demandes de sorties)

Variante de l'exemple : situation exempte de harcèlement sexuel

Marc est un jeune homme de 18 ans. Depuis un an, il travaille à mi-temps dans un magasin grande surface et adore son travail. Catherine, une jolie fille de 25 ans travaillant dans ce même magasin, est une collègue très spéciale. Elle se montre très attentionnée envers Marc et semble être prête à l'aider à tout moment. Marc apprécie beaucoup l'attention qu'il reçoit de Catherine. Il aime bien aller discuter avec elle autour d'un bon café. L'autre jour, il a refusé de sortir avec elle durant la fin de semaine et elle a très bien compris qu'il souhaite qu'ils restent de simples copains.

☀ Caractéristiques de la situation qui permettent de dire que le comportement de Catherine n'est pas du harcèlement sexuel :

• Catherine est respectueuse dans ses invitations, elle n'est pas harcelante
• Marc considère cette attention de la part de Catherine comme étant agréable

5.4 Dans la vie quotidienne

Exemple d'environnement harcelant

Marjolaine est une femme de 35 ans. Elle vient d'acheter une automobile usagée d'un particulier. En fin de semaine prochaine, elle compte se rendre à New York pour affaires et elle veut s'assurer que son automobile est en bon état pour faire une aussi longue route. Elle se rend donc pour la première fois chez le mécanicien le plus près de chez elle.

Sitôt entrée dans le garage, elle se sent mal à l'aise. Les mécaniciens la regardent avec un drôle de sourire en la déshabillant du regard. L'homme qui est venu lui répondre lui demande ce qu'il peut faire pour son bonheur (en lançant un sourire à ses collègues). Marjolaine lui répond qu'elle veut faire vérifier son automobile avant un voyage de plusieurs kilomètres. Elle lui parle entre autres du drôle de bruit que fait sa voiture lorsqu'elle freine. Le garagiste lui répond : «Vous en faites pas mon cœur, on va vous arranger ça nous... On sait ce que c'est les *p'tites madames* qui connaissent pas grand-chose aux voitures.» En quittant le garage, deux hommes sifflent lorsque Marjolaine a le dos tourné... Marjolaine se sent insultée et brimée dans sa dignité de femme. Elle se dit que plus jamais elle ne remettra les pieds dans ce garage.

Analyse de l'exemple

a) Caractéristiques de la situation permettant de dire que Marjolaine est victime de harcèlement sexuel :

• Paroles et comportements à caractère sexuel
• Non désirés
• Portent atteinte à sa dignité (attitudes et propos dévalorisants)
• Créent un climat malsain
• Causedes préjudices et ont des conséquences nuisibles pour Marjolaine : Conséquences sur sa santé mentale (malaise, sentiment de dépréciation comme femme)
• Durabilité NON pour cette transaction au garage, OUI si c'est le seul garage disponible dans son quartier et qu'elle est obligée d'y retourner. Attention, dans le cas d'un comportement grave, même s'il n'a lieu qu'une seule fois, c'est du harcèlement sexuel!
• Type de harcèlement : Harcèlement sur la base du genre
• Est-ce un environnement harcelant ? OUI, car tous les employés du garage y participent

b) Formes d'expression du harcèlement sexuel

- Non verbale (regards, sifflements)
- Verbale
(remarque sur les femmes et les voitures)

c) Degré de gravité du harcèlement sexuel

- Contrariant
(regards, sifflements, remarques)

6. La prévention du harcèlement sexuel

Il existe plusieurs avenues de prévention. Les changements des pratiques organisationnelles sont une avenue essentielle, tout comme la sensibilisation des individus et de leur entourage immédiat. Le programme PASSAJ offre une rencontre de sensibilisation au harcèlement sexuel visant les jeunes de 15 à 17 ans. Une approche de «résolution de problème» est abordée, et le programme comprend des discussions d'histoires de cas.

Le document «Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes» (Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes, 2003) rassemble les informations nécessaires à un changement organisationnel.

Pour d'autres informations concernant la lutte contre le harcèlement psychologique, voir le site de la Commission des normes du travail. www.cnt.gouv.qc.ca

7. Quelles sont les lois qui s'appliquent dans les situations de harcèlement sexuel, au Québec et au Canada ?

Le harcèlement sexuel proprement dit ne figure pas dans le Code criminel du Canada. Cependant, des lois et des recours permettent de condamner le harcèlement sexuel au Canada et au Québec.

PALIER D'INTERVENTION	
MILIEUX	Fédéral (Canada)
<p>Travail</p> <p><u>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL :</u> S'applique à toutes les travailleuses et travailleurs, à l'exception des domestiques qui gardent des enfants ou des personnes malades à la maison.</p> <p>Selon la Commission des normes du travail, le harcèlement psychologique au travail est punissable. Le harcèlement sexuel est inclus dans le harcèlement psychologique et peut donc aussi être puni selon l'article 81.81 :</p> <p>Article 81.81 «Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.»</p>	<p><u>CODE CANADIEN DU TRAVAIL :</u> S'applique uniquement aux personnes qui occupent un emploi dans une entreprise de juridiction fédérale (ex. : banques, aéroports, fonction publique fédérale...).</p> <p>Le Code canadien du travail définit le harcèlement sexuel :</p> <p>Article 247.1 «Pour l'application de la présente section, "harcèlement sexuel" s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :</p> <p>a) Soit est de nature à offenser ou humilier un employé;</p> <p>b) Soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.</p> <p>Selon ce code, les employées et employés ont le droit d'évoluer dans un milieu exempt de harcèlement sexuel.</p> <p>Article 247.2 «Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.»</p> <p>Il mentionne également la responsabilité de l'employeur :</p> <p>Article 247.3 «L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel.»</p>
<p>Stages dans un organisme ou une entreprise²</p>	<p style="text-align: center;">CONVENTIONS COLLECTIVES ET POLITIQUES SYNDICALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scénario 1 : Les stagiaires sont rémunérés par l'entreprise, ils sont alors salariés et à ce titre disposent des mêmes droits que les employés réguliers: <ul style="list-style-type: none"> ○ s'ils sont syndiqués, ils ont d'abord recours à leur syndicat pour toute plainte de harcèlement sexuel. ○ s'ils ne sont pas syndiqués, c'est la <i>Loi des normes du travail</i> qui s'applique. • Scénario 2 : Les stagiaires ne sont pas rémunérés par l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> ○ Leur institution d'enseignement a une entente avec le milieu de stage pour que sa politique contre le harcèlement sexuel s'applique (comme c'est le cas par exemple, avec les organismes en lien avec l'Université Laval qui ont signé préalablement une entente). ○ Leur institution d'enseignement n'a pas d'entente avec le milieu de stage. Par conséquent, les recours sont les mêmes que dans la sphère privée (<i>Charte des droits et libertés de la personne</i> du Québec, <i>code civil du Québec</i> pour les milieux de juridiction provinciale, <i>Loi canadienne des droits de la personne</i> pour les milieux de juridiction fédérale)

² SOURCE : Centre d'intervention en matière de harcèlement de l'Université Laval.

<p>Privé</p> <p>CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC Il est interdit d'effectuer de la discrimination sexuelle :</p> <p>Article 10 « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »</p> <p>De plus, l'interdiction de harceler sexuellement est clairement inscrite dans la Charte :</p> <p>Article 10.1 « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »</p> <p>De plus, le droit à un environnement de travail exempt de cette forme de discrimination que constitue le harcèlement sexuel, est spécifié à l'article 16 :</p> <p>Article 16 « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'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 des classifications d'emploi. »</p>	<p>LOI CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE : Prévoit un recours pour toutes les personnes qui occupent un emploi dans une entreprise de juridiction fédérale (ex. : banques, aéroports, fonction publique fédérale...) et protège toute personne qui reçoit un service de l'un ou l'autre de ces organismes.</p> <p>Cette loi s'assure que chacun bénéficie de chances égales de travailler et de vivre dans un climat exempt de discrimination. La Commission canadienne des droits de la personne accepte les plaintes de harcèlement sexuel basées sur la Loi canadienne des droits de la personne.</p> <p>La Commission canadienne des droits de la personne a une définition beaucoup plus large du harcèlement sexuel au travail que celle du Québec :</p> <p>« Le harcèlement peut être lié à tous les motifs de distinction illicites énoncés dans la Loi. Un tel comportement peut être verbal, physique, délibéré, non sollicité ou importun. Il peut s'agir d'un incident isolé ou d'une série d'incidents. Bien que la liste suivante soit incomplète, le harcèlement peut se manifester par des insultes ou des menaces, des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des propos déplacés sur les vêtements d'une personne, son corps, son âge, sa situation de famille, son origine nationale ou ethnique, sa religion, etc., l'étalage de photographies pornographiques, racistes, offensantes ou humiliantes, des mauvais tours qui peuvent être cause de gêne ou d'embarras, des invitations ou des requêtes importunes, qu'elles soient implicites ou explicites ou de l'intimidation, des regards concupiscentiels ou d'autres gestes, une attitude condescendante ou paternaliste qui porte atteinte à la dignité, des contacts physiques inutiles, comme des atouchements, des caresses, des pincements, des coups, des voies de fait. »</p> <p>Article 3 (1) Motifs de distinction illicite. « Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur [...] le sexe, [...] » (2) Idem. « Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe. »</p> <p>Article 14 (1) Harcèlement. « Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu : a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public; b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements; c) en matière d'emploi. » (2) Harcèlement sexuel. « Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite. »</p> <p>Cette loi contient un article quant à la responsabilité de l'employeur :</p> <p>Article 65 « (1) Sous réserve du paragraphe (2), les actes ou omissions commis par un employé, un mandataire, un administrateur ou un dirigeant dans le cadre de son emploi sont réputés, pour l'application de la présente loi, avoir été commis par la personne, l'organisme ou l'association qui l'emploie. (2) Réserve. La personne, l'organisme ou l'association visé au paragraphe (1) peut se soustraire à son application s'il établit que l'acte ou l'omission a eu lieu sans son consentement, qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets. »</p>
--	--

	<p><u>CODE CIVIL DU QUÉBEC</u> Ce code régit les rapports de droit entre les individus et stipule que :</p> <p><u>Article 1457</u> «Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer de préjudice à autrui. Elle est, lorsqu'elle est douée de raison et qu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice qu'elle cause par cette faute à autrui et tenue de réparer ce préjudice, qu'il soit corporel, moral ou matériel. Elle est aussi tenue, en certains cas, de réparer le préjudice causé à autrui par le fait ou la faute d'une autre personne ou par le fait des biens qu'elle a sous sa garde. » La personne qui harcèle est donc responsable des dommages qu'elle cause à autrui et dans le cadre du travail, l'employeur est également tenu responsable des dommages occasionnés par ses employés dans le cadre de leur fonction.</p> <p><u>Article 1463</u> «Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exercice de leurs fonctions, il conserve néanmoins ses recours contre eux.»</p>
<p>École</p>	<p><u>POLITIQUE OU RÈGLEMENT POUR CONTRER LE HARCELEMENT SEXUEL DE L'INSTITUTION SCOLAIRE</u></p>
<p>Sport et loisir</p>	<p><u>POLITIQUE OU RÈGLEMENT POUR CONTRER LE HARCELEMENT SEXUEL DU CLUB DE LOISIRS - DE SPORT OU DU REGROUPEMENT PROVINCIAL (EX. : LIGUE)</u></p>

Lorsque l'escalade du harcèlement sexuel se rend jusqu'aux voies de fait ou même au viol, il s'agit alors d'un acte criminel régi par le Code criminel canadien.

CODE CRIMINEL CANADIEN

Harcèlement criminel

Article 264. (1) Il est interdit, sauf autorisation légitime, d'agir à l'égard d'une personne sachant qu'elle se sent harcelée ou sans se soucier de ce qu'elle se sente harcelée si l'acte en question a pour effet de lui faire raisonnablement craindre — compte tenu du contexte — pour sa sécurité ou celle d'une de ses connaissances.

Actes interdits (2) Constitue un acte interdit aux termes du paragraphe (1), le fait, selon le cas, de :

- a) suivre cette personne ou une de ses connaissances de façon répétée;
- b) communiquer de façon répétée, même indirectement, avec cette personne ou une de ses connaissances;
- c) cerner ou surveiller sa maison d'habitation ou le lieu où cette personne ou une de ses connaissances réside, travaille, exerce son activité professionnelle ou se trouve;
- d) se comporter d'une manière menaçante à l'égard de cette personne ou d'un membre de sa famille.

Voies de faits

Article 265. (1) Commet des voies de fait, ou se livre à une attaque ou une agression, quiconque, selon le cas :

- a) d'une manière intentionnelle, emploie la force, directement ou indirectement, contre une autre personne sans son consentement;
- b) tente ou menace, par un acte ou un geste, d'employer la force contre une autre personne, s'il est en mesure actuelle, ou s'il porte cette personne à croire, pour des motifs raisonnables, qu'il est alors en mesure actuelle d'accomplir son dessein;
- c) en portant ostensiblement une arme ou une imitation, aborde ou importune une autre personne ou mende.

Aggression sexuelle

Article 271. (1) Quiconque commet une agression sexuelle est coupable :

- a) soit d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement maximal de dix ans;
 - b) soit d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire et passible d'un emprisonnement maximal de dix-huit mois.
- (2) [Abrogé. L.R. (1985), ch. 19 (3^e suppl.), art. 10]
L.R. (1985), ch. C-46, art. 271; L.R. (1985), ch. 19 (3^e suppl.), art. 10; 1994, ch. 44, art. 19.

Aggression sexuelle armée, menaces à une tierce personne ou infraction de lésions corporelles – Article 272. (1) Commet une infraction quiconque, en commettant une agression sexuelle, selon le cas :

- a) porte, utilise ou menace d'utiliser une arme ou une imitation d'arme;
- b) menace d'infliger des lésions corporelles à une autre personne que le plaignant;
- c) inflige des lésions corporelles au plaignant;
- d) participe à l'infraction avec une autre personne.

Aggression sexuelle grave - Article 273. (1) Commet une agression sexuelle grave quiconque, en commettant une agression sexuelle, blesse, mutilé ou défigure le plaignant ou met sa vie en danger.

SOURCES

- American Association of University Women Educational Foundation (1993). *Hostile Hallways: The AAUW survey on sexual harassment in America's schools*. Washington, DC.
- American Association of University Women Educational Foundation (2001). *Hostile hallways: Bullying, teasing and sexual harassment in school*. Washington, DC. Consulté le 10 juillet 2006 à www.aauw.org.
- American Association of University Women Educational Foundation (2006). *Drawing the line: Sexual harassment on campus*. Washington, DC. Consulté le 10 juillet 2006 à www.aauw.org.
- Brackenridge, C. (1994). Fair play or fair game? Child sexual abuse in sport organisations. *International Review for Sociology of Sport*, 29 (3), 287-298.
- Brackenridge, C. (1997). He owned me basically...: Women's experience of sexual abuse in sport. *International review for the sociology of sport*, 32 (2), 115-130.
- Brackenridge, C. (2001). *Spoilsports : understanding and preventing sexual exploitation in sport*. London : Routledge.
- Centre d'intervention en matière de harcèlement de l'Université Laval. (2000). *Pour une analyse du harcèlement sexuel : Guide de doctrine et de jurisprudence*. Québec : Centre d'intervention en matière de harcèlement de l'Université Laval. 196 pages.
- Code canadien du travail. (2006). *Partie III, Section XV.1: Harcèlement sexuel. Article 247.1*.
- Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes (2003). *Stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes*.
- Commission canadienne des droits de la personne. (2006). *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Gouvernement du Canada.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2006). *Charte des droits et libertés de la personne. Articles 10 et 10.1*. Gouvernement du Québec.
- Commission des normes du travail. (2006). *Loi sur les normes du travail: Le harcèlement psychologique au travail*. Gouvernement du Québec.
- Dahinten, V. S. (2003). Peer sexual harassment in adolescence: The function of gender. *Canadian Journal of Nursing Research*, 35 (2), 56-73.
- Fasting, K., Brackenridge, C., & Sundgot-Borgen. (2003). Experiences of sexual harassment and abuse among Norwegian elite female athletes and non athletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74 (1), 84-97.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17 (4), 425-445.
- Gagné, F., & Marcotte, N. (1996). *Sexual harassment in schools : in-service session*. Québec: Coopération à la condition féminine. Ministère de l'Éducation.
- Gouvernement du Québec, Direction des communications du Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2001). *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*. Québec : Bibliothèque nationale du Québec.
- Groupe d'aide et d'informations sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec (1996) *Ça fait pas partie d'la job* (2^e édition). Boisbriand : La Pleine Lune.
- Kirby, S. L. & Greaves, L. (1997). Un jeu interdit: le harcèlement sexuel dans le sport. *Recherches féministes*, 10 (1), 5-33.
- Kirby, S., Greaves, L., & Hankivsky, O. (2000). *The dome of silence. Sexual harassment and abuse in sport*. Halifax : Fernwood Publishing Ltd.
- Krauchek, V., & Ranson, G. (1999). Playing by the rules of the game: Womens' experiences and perceptions of sexual harassment in sport. *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 36 (4), 585-600.
- Ministère de la Justice du Canada. (2006). *Code criminel, partie VIII : Infractions contre la personne et la réputation*. Gouvernement du Canada.

- Ravizza, K., & Daruty, K. (1985). Paternalism and sovereignty in athletics. Limits and justifications of the coach's exercise of authority over the adult athlete. *Journal of the Philosophy of Sport*, 11, 71-82.
- Roscoe, B., Strouse, J. S., & Goodwin, M. P. (1994). Sexual harassment: Early adolescents self-reports of experience and acceptance. *Adolescence*, 29, 515-523.
- Savoie, D., & Larouche, V. (1988). Le harcèlement sexuel au travail, définition et mesure du phénomène. *Relations industrielles*, 43, 509-524.
- Shogan, D. (1991). Trusting paternalism? Trust as a condition for paternalistic decisions. *Journal of the Philosophy of Sport*, 18, 49-58.
- Timmerman, G. (2003). Sexual harassment of adolescents perpetrated by teachers and by peers: An exploration of the dynamics of power, culture, and gender in secondary schools. *Sex Roles*, 48 (5/6), 231-244.
- Tomlinson, A., & Yorganci, I. (1997). Male coach/female athlete relations: Gender and power relations in competitive sport. *Journal of Sport & Social issues*, 21 (2), 134-155.
- Volkwein-Caplan, K., Schnell, F., Devlin, S., Mitchell, M., & Sutura, J. (2002). Sexual harassment of women in athletics vs academia. In (INITIALE) Brackenridge (Ed.), *Sexual harassment and abuse in sport: International Research and Policy Perspectives* (pp. 91-110). London: Whiting & Birch Ltd.

AUTRES RESSOURCES

Consultez le site de VIRAJ et PASSAJ à l'adresse suivante : <http://viraj.psy.ulaval.ca>, notamment le rapport descriptif global (Lavoie, F., & Thibodeau, C. 2005) pour avoir des données sur le harcèlement sexuel vécu au secondaire. Ces données ont été recueillies dans le cadre de l'évaluation du programme PASSAJ auprès de 2300 élèves provenant des écoles de quatre régions du Québec.

Pour plus d'information **sur le harcèlement sexuel**:

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

www.gaihst.qc.ca

Le Groupe d'aide agit comme groupe de support aux personnes à la recherche d'une aide morale et d'un appui technique pour la défense de leurs droits à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et/ou psychologique. Il agit également à titre d'organisme-conseil auprès des entreprises intéressées à implanter ou à mettre à jour une politique interne de prévention et de sensibilisation au harcèlement et à ses conséquences. (gaihst.qc.ca).

LE CENTRE D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

www.cimh.ulaval.ca

Informations et liens utiles sur le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique pour les victimes ou les témoins; définitions, symptômes et conséquences du harcèlement, réglementation, processus de plainte, etc.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

www.cdpdj.qc.ca

Liens utiles, guides et publications, informations, forum de discussion, etc.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

www.cnt.gouv.qc.ca

Liens utiles, publications, questions/réponses, informations, etc.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC – ÉDUCATION, LOISIR ET SPORT

<http://www5.mels.gouv.qc.ca/sportloisir/securiteetintegrite/agressionsharcelsexuels.asp>

Harcèlement et abus sexuel, ça existe – Guide pour l'administrateur, Guide pour l'intervenant, Guide pour le parent. Guide d'implantation de la Politique de prévention. Orientations gouvernementales.

Tableau - HARCÈLEMENT SEXUEL : description et recours

