

EYB2016DEV2352

Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire (2016), Service de la formation continue du Barreau du Québec, 2016

Jo-Anne DEMERS* et Attieha R. CHAMAA*

Le harcèlement sexuel en milieu professionnel : y a-t-il lieu de s'inquiéter ?

Indexation

Professions et droit disciplinaire ; *Code des professions* ; relations, gestes ou propos à caractère sexuel ; Ordre des pharmaciens du Québec ; *Code de déontologie des pharmaciens* ; Barreau du Québec ; *Code de déontologie des avocats* ; **Travail** ; Normes du travail ; harcèlement psychologique ; **Droits et libertés** ; *Charte des droits et libertés de la personne* ; droit à l'égalité ; harcèlement

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION

2. LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU PROFESSIONNEL : LA LÉGISLATION APPLICABLE

2.1 Précision sur la notion

2.2 Infraction sexuelle du professionnel envers un client

2.2.1 La relation professionnelle

2.2.2 La durée de la relation professionnelle

2.2.3 La personne à qui le professionnel fournit des services

2.2.4 Les notions d'abus et de consentement

2.3 Harcèlement sexuel hors contexte relation professionnel et client/patient

2.3.1 Charte des droits et libertés de la personne

2.3.2 Loi sur les normes du travail

2.4 Disposition des Codes de déontologie

3. REVUE DE LA JURISPRUDENCE

3.1 Rhéaume c. Lafond

3.2 Architectes (Ordre professionnel des) c. Ruest

3.3 Organisme d'autoréglementation de courtage immobilier du Québec c. Diotte

3.4 Médecins (Ordre professionnel des) c. Oiknine

3.5 Barreau du Québec c. Roy

3.6 Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des) c. Smith

3.7 Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Laflamme

3.8 Médecins (Ordre professionnel des) c. Harrison

3.9 Barreau du Québec c. Thivierge

4. CONCLUSION

1. INTRODUCTION

Dans un article paru à l'automne 2013, il est rapporté que le Bureau du syndic du Collège des médecins a recensé l'ensemble des décisions disciplinaires rendues à l'égard des membres de tous les ordres professionnels régis par le *Code des professions*. Les données avaient notamment révélé que depuis 2005, **aucune** décision sur des plaintes d'inconduite sexuelle ou de harcèlement sexuel n'a été rendue par les conseils de discipline de 32 des 44 ordres professionnels¹. Ces chiffres démontrent, non sans grand étonnement que, depuis trop longtemps, le harcèlement sexuel en milieu professionnel est un sujet tabou. Depuis la parution de cet article, plusieurs événements d'actualité semblent avoir déclenché une prise de conscience accrue, auprès de la population et plus particulièrement chez les femmes qui sont souvent victimes de harcèlement sexuel².

En effet, notons l'affaire *Ghomeshi* (ex-animateur de radio accusé d'agression sexuelle à l'endroit de plusieurs femmes) qui a déclenché une vague de sensibilisation chez des victimes qui n'osaient pas dénoncer leur agresseur. Le 24 mars 2016, à la suite d'un procès fortement médiatisé, Ghomeshi a été acquitté des accusations d'agressions sexuelles qui pesaient contre lui³.

Également, un rapport⁴ accablant de mars 2015 rédigé par l'ancienne juge de la Cour suprême du Canada, Marie Deschamps, dressant un portrait de l'inconduite sexuelle dans les Forces Armées Canadiennes, a défrayé les manchettes récemment. Ce rapport contient, notamment des témoignages de victimes, les observations et les recommandations de son auteure, qui a effectué des analyses importantes contribuant ainsi à préciser les définitions parfois floues de différentes notions liées au phénomène de l'inconduite sexuelle dans le milieu militaire.

Les médias sociaux ont également contribué à la prise de conscience du problème de harcèlement sexuel. On pense notamment au mouvement #AgressionNonDénoncée (#BeenRapedNeverReported) sur Twitter qui est devenu viral après avoir été lancé par la Fédération des femmes du Québec. Cette initiative avait pour but de créer un espace pour encourager les victimes à briser le silence et a effectivement donné la voix à des millions de personnes qui ont pris d'assaut les médias sociaux pour raconter les incidents dont elles avaient été victimes.

Dans le milieu politique, rappelons que l'ex-ministre des Finances Monique Jérôme-Forget a brisé le silence sur une agression sexuelle subie dans les années 80. Au moment de cet événement, M^{me} Jérôme-Forget était alors à la tête de la CSST. Bien qu'elle ait tu l'identité de son agresseur, aujourd'hui

* M^e Demers est associée sénior et M^e Chamaa est avocate au sein du bureau Clyde & Cie Canada, sencl. Les auteures tiennent à remercier particulièrement M^e Nicole Truong, recherchiste, pour sa précieuse collaboration à l'élaboration du présent texte ainsi que tous ceux qui y ont contribué.

1. Rapport du Collège des médecins du Québec, « *L'inconduite de nature sexuelle – Où en sommes-nous ? – Portrait de la situation* », paru le 21 août 2013.

2. Des 332 plaintes reçues par la Commission canadienne des droits de la personne entre 2007 et 2012, 86 % ont été déposées par des femmes selon le Rapport annuel 2012 Québec de la Commission canadienne des droits de la personne, p. 29 en ligne : <www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/ccdp-rapport-annuel-2012_0.pdf>.

3. *R. v. Ghomeshi*, 2016 ONCJ 155.

4. Marie Deschamps, « Examen externe sur l'inconduite sexuelle et el harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes » (20 avril 2015), en ligne : Défense nationale et les Forces armées canadiennes, <[www.forces.gc.ca/assets/FORCES_Internet/docs/fr/communaute-fac-services-soutien-harcelement/era-final-report-\(april-20-2015\)-fr-v3](http://www.forces.gc.ca/assets/FORCES_Internet/docs/fr/communaute-fac-services-soutien-harcelement/era-final-report-(april-20-2015)-fr-v3)>.

décédé, par respect pour les enfants de ce dernier, sa dénonciation a eu l'effet d'un choc dans la population.

Plus près de nous, dans le milieu professionnel, c'est sur l'avocat Marcel Aubut que se sont braqués les projecteurs en automne 2015. Après la multiplication d'allégations de harcèlement sexuel rendues publiques à son encontre, cet éminent avocat, lobbyiste et acteur influent de la scène sportive canadienne a démissionné de son poste de président du Comité Olympique Canadien (COC). Aux dernières nouvelles, une plainte au Syndic du Barreau a été logée par une avocate et M^e Aubut fait aujourd'hui l'objet d'une enquête disciplinaire qui serait toujours en cours⁵.

C'est sans oublier le cas récent de l'avocat Stephan Fuchs qui fait également l'objet d'accusations d'agressions sexuelles dont une avec lésions corporelles⁶. Quant à une procédure disciplinaire, aucune ne semble être amorcée pour le moment à son égard selon nos recherches.

Certes, le harcèlement sexuel en milieu de travail n'est pas un phénomène nouveau. Toutefois, dernièrement, ce phénomène suscite de sérieuses préoccupations dans le milieu professionnel : Comment est-il régi par le législateur ? Est-il répandu chez les professionnels ? Qu'en disent nos tribunaux ?

Dans le présent texte, nous dresserons succinctement le cadre législatif régissant les cas d'harcèlements sexuels perpétrés par des professionnels visés par le *Code des professions* et nous ferons une revue de quelques décisions en matière d'harcèlement sexuel.

Nous tenons à souligner que ce texte n'est pas une révision exhaustive ni une analyse détaillée de la jurisprudence (selon nos recherches en date du 4 avril 2016) et sera utilisée aux fins de la présentation du 16 mai 2016.

2. LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU PROFESSIONNEL : LA LÉGISLATION APPLICABLE

2.1 Précision sur la notion

« Inconduite sexuelle » ou « harcèlement sexuel » : y a-t-il lieu de distinguer ? Bien que ces notions se recoupent, il est important de comprendre qu'elles ne sont pas synonymes.

Dans son rapport intitulé *Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes*⁷, l'ancienne juge de la Cour suprême Marie Deschamps a constaté que les personnes interviewées dans le cadre de son mandat étaient incapables d'expliquer ou de distinguer les différents comportements répréhensibles à caractère sexuel, dont le « harcèlement sexuel » et « l'inconduite sexuelle ». Or, comme les définitions des deux notions étaient ambiguës et afin de dissiper toute confusion, la juge Deschamps a proposé que l'expression inconduite sexuelle « devrait englober tout comportement sexuel interdit, y compris la fraternisation, les relations personnelles préjudiciables, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles »⁸.

⁵. Dapusc Zaprian, « Une avocate porte plainte au Barreau », *Le Journal de Montréal* (4 octobre 2015), en ligne : <www.journaldemontreal.com/2015/10/03/marcel-aubut-une-avocate-depose-une-plainte-au-barreau-du-quebec>.

⁶. N^o de dossier de cour : 760-01-074952-158.

⁷. *Supra*, note 4.

⁸. *Supra*, note 4, p. 44.

Pour notre part, nous abondons avec la définition proposée par la juge Deschamps de la notion d'« inconduite sexuelle » comme étant un concept « parapluie » qui pourrait également trouver application dans le milieu professionnel.

Ainsi, dans le milieu professionnel, on peut répertorier deux types de comportements répréhensibles à caractère sexuel. La première catégorie vise les cas des professionnels entretenant des relations d'ordre sexuel avec leur client/patient. La deuxième concerne les cas de harcèlement sexuel à l'extérieur du cadre de la relation client/patient, par exemple, à l'égard de collègues ou d'employés.

2.2 Infraction sexuelle du professionnel envers un client

En matière disciplinaire, le *Code des professions*⁹ (« C.d.p. ») est la loi-cadre régissant le mode d'exercice de 46 ordres professionnels québécois. Depuis 1994, le C.d.p. prévoit spécifiquement l'interdiction pour les professionnels d'adopter une conduite à caractère sexuel envers leurs clients via l'article 59.1 :

59.1. Constitue un acte dérogatoire à la dignité de sa profession le fait pour un professionnel, pendant la durée de la relation professionnelle qui s'établit avec la personne à qui il fournit des services, d'abuser de cette relation pour avoir avec elle des relations sexuelles, de poser des gestes abusifs à caractère sexuel ou de tenir des propos abusifs à caractère sexuel.

Parallèlement au C.d.p., les ordres professionnels incluent aussi dans leur Code de déontologie respectif des dispositions particulières à cet égard. Alors que certains ordres professionnels ont adopté des dispositions spécifiques prohibant toute forme de rapports sexuels entre les professionnels et leur client/patient¹⁰, d'autres ont préféré s'en tenir à des dispositions plus larges lesquelles interdisent aux professionnels de poser un acte dérogatoire à la dignité et à l'honneur de la profession¹¹.

Par exemple, les *Code de déontologie des psychologues*¹² et *Code de déontologie des infirmières et infirmiers*¹³ incluent les dispositions les plus larges en ce qui a trait à l'inconduite sexuelle à l'égard de client/patient¹⁴. Même si les libellés diffèrent quelque peu, tous deux précisent l'application de l'article [59.1](#) du C.d.p. en interdisant non seulement les relations sexuelles, mais également les relations amoureuses et les relations amicales entre le professionnel et son patient. De plus, lesdites dispositions précisent les facteurs devant être pris en compte afin de déterminer la durée de la relation

[9.](#) *Code des professions*, RLRQ, c. C-26.

[10.](#) Voir *Code de déontologie des psychologues*, RLRQ, c. C-26, r. 212, art. [26](#) ; *Code de déontologie des infirmières et infirmiers*, RLRQ, c. I-8, r. 9, art. [38](#) ; *Code de déontologie des médecins*, RLRQ, c. M-9, r. 17, art. [22](#).

[11.](#) Voir *Code de déontologie des architectes*, RLRQ, c. A-21, r. 5.1. ; *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*, RLRQ, c. C-26, r. 286, *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec*, RLRQ, c. C-26, r. 243.

[12.](#) *Code de déontologie des psychologues*, RLRQ, c. C-26, r. 212.

[13.](#) *Code de déontologie des infirmières et infirmiers*, RLRQ, c. I-8, r. 9.

[14.](#) Voir également *Code de déontologie des ergothérapeutes*, RLRQ, c. C-26, r. 113.01, art. [7](#) ; *Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices*, RLRQ, c. C-26, r. 207.2.01, art. [10](#) ; *Code de déontologie des infirmières et infirmiers auxiliaires*, RLRQ, c. C-26, r. 153.1, art. [46](#) ; *Code de déontologie des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique*, RLRQ, c. C-26, r. 197, art. [39](#) et *Code de déontologie des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*, RLRQ, c. C-26, r. 68, [art.7](#).

professionnelle :

Code de déontologie des psychologues, RLRQ, c. C-26, r. 212.

26. Pendant la durée de la relation professionnelle, le psychologue n'établit pas de liens d'amitié susceptibles de compromettre la qualité de ses services professionnels, ni de liens amoureux ou sexuels avec un client, ne tient pas de propos abusifs à caractère sexuel et ne pose pas de gestes abusifs à caractère sexuel à l'égard d'un client.

La durée de la relation professionnelle est déterminée en tenant compte notamment de la nature de la problématique et de la durée des services professionnels donnés, de la vulnérabilité du client et de la probabilité d'avoir à rendre à nouveau des services professionnels à ce client.

Code de déontologie des infirmières et infirmiers, RLRQ, c. I-8, r. 9.

38. Pendant la durée de la relation professionnelle, l'infirmière ou l'infirmier ne peut établir de liens d'amitié, intimes, amoureux ou sexuels avec le client.

Pour déterminer la durée de la relation professionnelle, l'infirmière ou l'infirmier doit tenir compte, notamment, de la vulnérabilité du client, de son problème de santé, de la durée de l'épisode de soin et de la probabilité d'avoir à redonner des soins à ce client.

Sur les 46 ordres professionnels, vingt-deux d'entre eux ont décidé d'incorporer simplement l'article [59.1](#) C.d.p. dans leur code de déontologie¹⁵. C'est notamment le cas des *Code de déontologie des médecins*, RLRQ, c. M-9, r. 17 (art. [22](#)) ; *Code de déontologie des architectes*, RLRQ, c. A-21, r. 5.1 (art. [59](#)) ; *Code de déontologie des acupuncteurs*, RLRQ, c. A-5.1, r. 3 (art. [34](#)) ; *Code de déontologie des notaires*, RLRQ, c. N-3, r. 2 (art. [56](#)) ; etc.

Ainsi, l'article [59.1](#) du C.d.p. est la disposition qui a fait couler le plus d'encre en matière d'inconduite sexuelle du professionnel à l'égard de son client/patient¹⁶. Le *Code des professions* étant une loi d'ordre public¹⁷, ses dispositions, telles que l'article 59.1, doivent recevoir une interprétation large et libérale conformément à l'article [41](#) de la *Loi d'interprétation*¹⁸.

Or, l'article [59.1](#) du C.d.p. fait référence à des notions juridiques qu'il convient de préciser. En effet, le législateur énonce qu'il faut établir les éléments qui suivent afin de démontrer la faute déontologique commise par le professionnel :

- 1) Une relation professionnelle doit s'établir entre le professionnel et la personne à qui il fournit un service, le client/patient ;
- 2) Les actes prohibés doivent avoir eu lieu pendant la durée de la relation professionnelle. Les

15. Des 46 ordres professionnels existants au Québec, l'*Ordre professionnel des sexologues du Québec*, constitué le 10 octobre 2013, et l'*Ordre professionnel des criminologues du Québec*, constitué le 22 juillet 2015, n'ont pas encore officiellement adopté de code de déontologie conformément aux dispositions du *Code des professions*.

16. Voir notamment une thèse de maîtrise assez détaillée sur le sujet : Leslie AZER, « Tolérance zéro en matière d'inconduite sexuelle chez les professionnels de la santé : Utopie ou réalité », Mémoire soumis à la faculté de droit en vue de l'obtention du grade de Maîtrise en droit, Université de Sherbrooke, Faculté de droit, septembre 2013.

17. *Lambert c. Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des)*, D.D.E. 98D-20 (QC TP). Voir également *Pharmascience inc. c. Binet*, 2006 CSC 48, [EYB 2006-110506](#), par. 66.

18. *Loi d'interprétation*, RLRQ, c. I-16.

actes prohibés constituent le fait :

- a- D'abuser de la relation professionnelle pour avoir des relations sexuelles avec le patient/client ;
- b- De poser des gestes abusifs à caractère sexuel ; ou
- c- De tenir des propos abusifs à caractère sexuel.

L'établissement de la relation professionnelle, la durée de celle-ci et le caractère abusif des actes prohibés sont des notions complexes qui ont été étudiées par les tribunaux afin d'en préciser les paramètres.

2.2.1 La relation professionnelle

La relation entre le professionnel et son client/patient repose sur la confiance que porte ce dernier à l'égard du professionnel. De par ce rapport de confiance, le professionnel est alors investi de grands pouvoirs et de responsabilités qu'il devra exercer pour le bien et les intérêts exclusifs de son client/patient. La vulnérabilité de celui-ci fait en sorte que le professionnel se trouve alors assujéti à des normes élevées afin de protéger le client/patient¹⁹.

À cet égard, dans la décision *Norberg c. Wynrib*²⁰, une affaire dans laquelle un médecin est accusé d'avoir obtenu des faveurs sexuelles d'une patiente en échange de médicaments, la juge McLachlin, qui a souscrit à l'arrêt pour d'autres motifs que ceux de la majorité, soulignait ce qui suit :

(...) Il me semble évident que la relation médecin-patient comporte la caractéristique propre au lien fiduciaire, soit la confiance, la confiance d'une personne, ayant des pouvoirs restreints, qu'une autre personne, investie de pouvoirs et de responsabilités plus grands, exercera ce pouvoir pour son bien et uniquement pour son bien et agira au mieux de ses intérêts. La reconnaissance du caractère fiduciaire de la relation médecin-patient permet de recourir, en droit, à des paramètres d'analyse qui assujétissent les médecins à des normes élevées dans leurs rapports avec les patients, comme l'exige la confiance qu'ils accordent aux médecins [...].²¹

Afin de démontrer que la relation établie entre le professionnel et son client/patient en est une de « force et de dépendance » dans l'appréciation du consentement, la Cour devait déterminer :

- 1) S'il existe une inégalité entre les parties qui met le client/patient dans une position de vulnérabilité ; et
- 2) S'il y a une exploitation de cette inégalité par le professionnel pour son intérêt personnel.²²

¹⁹. Voir une référence à cette notion à l'art. 25(3) du C.d.p. : « 3° le caractère personnel des rapports entre ces personnes et les gens recourant à leurs services, en raison de la confiance particulière que ces derniers sont appelés à leur témoigner, par le fait notamment qu'elles leur dispensent des soins ou qu'elles administrent leurs biens ; ».

²⁰. *Norberg c. Wynrib*, [1992] 2 R.C.S. 226, [EYB 1992-67036](#).

²¹. *Ibid.*, p. 272.

²². *Ibid.*, voir également la décision *Hamel c. J.C.*, 2008 QCCA 1889, [EYB 2008-148636](#). Dans cette décision, il s'agissait d'un appel par le professionnel Hamel, un médecin spécialiste, du jugement l'ayant condamné au paiement de dommages-intérêts à son ex-patiente pour son incapacité totale permanente. La Cour d'appel y fait une analyse détaillée de la faute du médecin à l'égard de la victime.

La Cour suprême a insisté notamment sur l'importance de l'existence d'un rapport de « force et de dépendance » :

La capacité de « dominer et d'influencer » n'est pas limitée à la relation entre un élève et un enseignant. Le professeur Coleman énumère un certain nombre de situations qu'elle qualifie de rapports [TRADUCTION] de « force et de dépendance » ; voir Coleman, « Sex in Power Dependency Relationships: Taking Unfair Advantage of the Fair Sex » (1988), 53 Alb. L. Rev. 95. Au nombre de ces rapports, il y a ceux existant entre le parent et l'enfant, le psychothérapeute et le patient, le médecin et le patient, le membre du clergé et le fidèle, l'enseignant et l'élève, l'avocat et le client ainsi que l'employeur et l'employé. Elle soutient que le « consentement » à des relations sexuelles dans le cadre de tels rapports est douteux en soi. Elle fait remarquer, à la page 96 :

[TRADUCTION] Le point commun dans les rapports de force et de dépendance est l'existence d'une association personnelle ou professionnelle sous-jacente qui engendre un déséquilibre marqué quant à la force respective des parties...

L'exploitation survient lorsque la personne « puissante » profite de sa situation d'autorité pour amener la personne « dépendante » à avoir des relations sexuelles et lui cause ainsi un préjudice.²³

Au surplus, les obligations déontologiques découlant de la relation professionnelle dépassent les limites physiques des lieux où le professionnel exerce sa profession et en principe se poursuivent dans le temps²⁴.

2.2.2 La durée de la relation professionnelle

Tel que libellé, l'article [59.1](#) du C.d.p. ne prohiberait que les rapports à caractère sexuel pendant la durée de la relation professionnelle. Interprété littéralement, l'article [59.1](#) du C.d.p. semble permettre les rapports à caractère sexuel dans la mesure où cette relation professionnelle prendrait fin. Or, la fin de cette relation ne coïncide pas nécessairement avec la fin ponctuelle de la prestation du service demandé²⁵.

Effectivement, dans *Desmeules c. Infirmiers et infirmières*²⁶ (« Desmeules »), le Tribunal des professions avait conclu que la relation professionnelle n'a pas pris fin à la fin de l'hospitalisation de la patiente et qu'elle s'est maintenue au-delà du départ de la patiente de l'hôpital, étant donné la vulnérabilité de celle-ci. Ainsi, un infirmier a été reconnu coupable d'avoir violé l'article [59.1](#) du C.d.p., car il a eu des relations sexuelles avec une patiente quelques jours après que cette dernière ait reçu son congé de l'hôpital.

Dans la décision *Desmeules*²⁷, la période de temps séparant la fin de la relation professionnelle et le [23. Ibid.](#), p. 255.

[24. Cadrin c. Psychologues \(Ordre professionnel des\)](#), 1997 CanLII 17354 (QC TP), p. 28.

[25.](#) Voir également Brigitte DESLANDES, « Les infractions disciplinaires à caractère sexuel », *Éthique, déontologie et pratique professionnelle*, vol.1, Collection de droit 2015-2016, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2016.

[26.](#) 2002 QCTP 71 (CanLII)

[27.](#) *Desmeules c. Infirmiers et infirmières*, 2002 QCTP 71.

début de la relation intime entre l'infirmier et la patiente était particulièrement courte de sorte que le Tribunal des professionnels a conclu à la violation de l'article [59.1](#) du C.d.p. Ceci dit, quel est le laps de temps jugé adéquat ?

Dans *Cadrin c. Psychologues (Ordre professionnel des)*²⁸ (« Cadrin »), le Tribunal des professions juge que la période de quatre mois qui s'est écoulée entre la fin d'une courte thérapie et le début d'une relation amoureuse entre un psychologue et sa cliente est insuffisante pour considérer la relation professionnelle comme étant terminée.

Depuis *Cadrin*, bon nombre de décisions abondent dans le même sens. Dans une affaire plus récente, *Psychologues (Ordre professionnel des) c. Boulanger*²⁹, le Conseil de discipline se référant à une expertise a souligné :

[71] Considérant le déséquilibre de pouvoir inhérent dans une relation thérapeutique, la vulnérabilité des clients, l'influence du psychologue, et les connaissances souvent limitées des clients quant aux conséquences et problèmes potentiels d'une relation intime avec leur psychothérapeute, il est donc impossible à ce que les clients puissent clairement consentir à une telle relation. On considère que ce déséquilibre de pouvoir se maintient même après la fin de la thérapie, rendant ainsi non réaliste la négociation d'une relation sexuellement intime entre psychologues et leurs clients.³⁰

Sans faire la revue de toute la jurisprudence sur le sujet, une relation intime entre le professionnel et son client/patient pourrait être acceptable seulement si une grande période de temps s'est écoulée depuis la fin de la relation professionnelle. Bien que l'analyse doive se faire au cas par cas, la Cour d'appel dans *Cadrin* a suggéré une période de 24 mois comme référence avant qu'il soit permis au professionnel d'entamer une relation intime avec son ancien client/patient³¹.

Par ailleurs, plusieurs ordres professionnels, par l'entremise de leur code de déontologie, prévoient les facteurs devant être pris en compte pour déterminer la durée de la relation professionnelle. À titre d'exemple, le nouveau *Code de déontologie des médecins*³² prévoit que la durée d'une telle relation sera analysée en tenant compte des facteurs suivants : la nature de la pathologie, la nature des services et leur durée, la vulnérabilité de la personne et la probabilité d'avoir à rendre de nouveau des services professionnels à ce patient³³.

Il convient de noter que même si les autorités citées impliquent des professionnels de soins et concernent une relation professionnel et client/patient, le principe de la durée de la relation

[28.](#) *Cadrin c. Psychologues (Ordre professionnel des)*, *supra*, note 24, confirmé par la Cour supérieure, C.S. 200-05-006992-973 et par la Cour d'appel, C.A. 200-09-001514-972.

[29.](#) *Psychologues (Ordre professionnel des) c. Boulanger*, 2005 CanLII 78890 (QC OPQ).

[30.](#) *Ibid.*, par. 71.

[31.](#) *Cadrin c. Psychologues (Ordre professionnel des)*, *supra.*, note 24, citant Patrick DE NIVERVILLE, *Les relations sexuelles entre thérapeute et cliente : liaison fatale*, Congrès du Barreau du Québec, 1994, également cité dans *Infirmières et infirmier (Ordre professionnel des) c. Cayer*, 2003 CanLII 74316 (QC CDOII).

[32.](#) *Code de déontologie des médecins*, RLRQ, c. M-9, r. 17.

[33.](#) *Code de déontologie des médecins*, RLRQ, c. M-9, r. 17, art. [22](#) al. 3. L'al. 3 a été ajouté le 1^{er} janvier 2015 pour y inclure les critères permettant de déterminer la durée de la relation professionnelle.

professionnelle est également applicable à l'ensemble des professions.

À la lumière de ce qui précède, nous constatons que les effets de l'article [59.1](#) du C.d.p. ne cessent pas de courir dès lors que le patient quitte l'hôpital tout comme ils ne pourraient cesser de courir après qu'un jugement final soit rendu ou qu'un dossier soit fermé dans le cas d'un avocat par exemple. Effectivement, en matière d'inconduite sexuelle, les « obligations fiduciaires » du professionnel envers son client perdurent tant et aussi longtemps que le rapport de force et de dépendance entre les deux subsiste.

Par ailleurs, une fois même que la relation professionnelle a pris fin, il demeure possible qu'un professionnel qui entretient une relation intime avec son ex-client/patient commette une infraction en vertu de l'article [59.2](#) du C.d.p. Nous traiterons de cet article et des cas qu'il concerne plus loin dans le présent texte.

2.2.3 La personne à qui le professionnel fournit des services

Alors que l'article [59.1](#) du C.d.p. précise que seule « la personne à qui le professionnel fournit des services » constitue le client/patient avec qui il est prohibé d'entretenir des relations intimes, la jurisprudence nous enseigne que dans certaines circonstances, l'appréciation de la notion de « client » nécessite une interprétation plus large.

En effet, dans le cas de consultation médicale ou paramédicale pour un enfant, même s'il ne bénéficie pas du traitement, le parent contracte avec le thérapeute pour la prestation de services professionnels, comme l'indique le Tribunal des professions dans l'affaire *Laprise c. Optométristes*³⁴ :

[66] Le même raisonnement s'applique lorsqu'il s'agit d'interpréter les mots « une personne à qui il rend des services » pendant la durée d'une relation professionnelle au sens de l'article [59.1](#) du *Code des professions*. Cette personne peut être la mère de l'enfant de moins de quatorze ans car c'est d'abord avec elle qu'est conclu le contrat pour l'obtention du service professionnel [...].³⁵

Bref, étant donné l'interprétation large de l'article [59.1](#) du C.d.p., lorsque le consentement d'une personne autre que le bénéficiaire du service est requis, peu importe qu'il s'agit de soins, de représentation légale ou autre, le professionnel doit répondre de ses obligations professionnelles et déontologiques non seulement avec le client/patient, mais également avec le représentant légal de celui-ci.

2.2.4 Les notions d'abus et de consentement

La notion d'abus constitue un élément essentiel à l'article [59.1](#) du C.d.p. L'abus transcende la relation professionnelle et met en évidence que le client/patient est dans une position de vulnérabilité face au professionnel.

À cet égard, il convient de citer la décision *Lambert c. Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des)*³⁶, dans laquelle le Tribunal des professions a précisé ce que constitue l'abus dans le cadre de l'article [59.1](#) du C.d.p. :

³⁴. *Laprise c. Optométristes*, 2004 QCTP 9.

³⁵. *Ibid.*, par. 66.

³⁶. *Lambert c. Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des)*, *supra*, note 17.

L'Abus :

L'appelant expose que même s'il a eu des relations sexuelles avec la patiente, et qu'il lui a donné un baiser, il n'y a aucune preuve que ces actes ont été abusifs.

Manifestement c'est à la façon dont l'acte a été commis que l'appelant rattache le qualificatif d'abus. L'intimé pour sa part le rattache à l'acte lui-même.

L'infirmier qui dans l'exercice de ses fonctions est amené à poser des actes qui peuvent être sexuels (différents traitements requis) ne commet pas un acte abusif. Tout acte, par contre non médicalement indiqué, s'il est à caractère sexuel, de même que tout propos semblable non requis médicalement est abusif.

Il faut rappeler le contexte. Il s'agit d'un article du *Code des professions* qui régit l'exercice, en l'espèce de la profession d'infirmier. C'est dans ce contexte que l'interprétation doit se faire.

Le Tribunal croit qu'est abusif tout propos ou tout geste à caractère sexuel qui n'est pas médicalement indiqué. Le reste peut être affaire de degré et constituera, s'il y a lieu, un facteur aggravant lorsqu'il s'agira d'évaluer la sanction.³⁷

On constate dès lors que l'abus n'équivaut pas seulement à la violence physique, verbale ou psychologique d'ordre sexuel exercée par le professionnel sur son client/patient. Celui-ci fait également référence au fait « de poser des gestes abusifs à caractère sexuel ou de tenir des propos abusifs à caractère sexuel »³⁸. Or, à la lumière de l'extrait cité ci-dessus, un geste ou un propos à caractère sexuel non violent peut constituer de l'abus quand il n'est pas médicalement indiqué dans l'exercice de la profession.

Quant au consentement du client/patient, il est souvent invoqué par le professionnel comme moyen de défense. Il importe de comprendre que le consentement n'est d'aucune pertinence dans la détermination de l'infraction par le professionnel, d'autant plus qu'il sera relatif notamment en raison de la vulnérabilité du client/patient³⁹. Le professionnel ne pourra non plus être disculpé d'une telle infraction, même en démontrant que la relation avec son client/patient est sérieuse⁴⁰.

En somme, à la lumière du portrait dressé de l'article [59.1](#) du C.d.p., il appert que les tribunaux adoptent une ligne stricte, que nous pouvons même qualifier de « tolérance zéro », face à toute relation intime entre le professionnel et son client/patient⁴¹.

2.3 Harcèlement sexuel hors contexte relation professionnel et client/patient

L'inconduite sexuelle en milieu professionnel ne se révèle pas uniquement dans le cadre d'une relation entre professionnel et client/patient. En effet, elle peut être commise à l'égard d'un autre professionnel,

[37.](#) *Lambert c. Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des)*, *supra*, note 17.

[38.](#) *Ibid.*

[39.](#) *Norberg c. Wynrib*, *supra*, note 20 ; *Infirmières et infirmier (Ordre professionnel des) c. Cayer*, *supra*, note 31.

[40.](#) *Infirmières et infirmier (Ordre professionnel des) c. Cayer*, *supra*, note 31, par 28.

[41.](#) Rapport du Collège des médecins du Québec, « *L'inconduite de nature sexuelle – Où en sommes-nous ? – Portrait de la situation* », *supra*, note 1.

un employé ou toute autre personne. Afin de distinguer ce type d'inconduite sexuelle avec celui visant les relations client/patient et professionnel et régies par l'article [59.1](#) du C.d.p., nous aborderons maintenant le harcèlement sexuel dans le contexte professionnel.

À prime abord, il est important de noter que le harcèlement sexuel prend sa source dans une situation de pouvoir, où une personne, soit un professionnel ou un employeur, impose un comportement d'ordre sexuel à des personnes dans une position subalterne et vulnérable ou adopte une conduite qui a pour effet de nuire à la dignité ou à l'égalité des victimes⁴². Contrairement aux cas d'inconduite sexuelle visés par l'article [59.1](#) du C.d.p., le consentement de la victime est « toujours » absent.

Alors que le C.d.p. ne contient aucune disposition spécifique prohibant le harcèlement sexuel par un professionnel à l'égard d'une personne, autre qu'un client/patient, il est reconnu que harceler sexuellement ou pour un autre motif (race, religion, etc.) un collègue ou un employé constitue un acte dérogatoire à l'honneur, à la dignité et à la discipline des membres de tout ordre professionnel tel que libellé à l'article [59.2](#) du C.d.p. :

59.2. Nul professionnel ne peut poser un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de sa profession ou à la discipline des membres de l'ordre, ni exercer une profession, un métier, une industrie, un commerce, une charge ou une fonction qui est incompatible avec l'honneur, la dignité ou l'exercice de sa profession.

Il est important de souligner que dans un contexte de travail ou professionnel, tout rapport sexué entre professionnels, collègues et employés ne constitue pas nécessairement du harcèlement sexuel. Comme le soulignait la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec*⁴³, la séduction entre adulte est un comportement socialement acceptable. Cependant, le harcèlement sexuel est à prohiber :

[143] Si la Charte recherche l'élimination des conduites harcelantes, quel que soit le motif en cause, c'est parce que ces conduites portent atteinte à la dignité de la personne et ne peuvent en aucun moment être présumées acceptables par la victime. Dans le cas particulier du harcèlement à connotations sexuelles, se pose donc régulièrement la difficulté de distinguer entre les rapports socialement acceptables de séduction entre deux adultes et la conduite reprochable du fait qu'elle soumet la victime, dans le cadre de son milieu de travail, à des contraintes injustifiées et étrangères à l'exécution de son travail. En somme, il s'agit de distinguer l'objet de la conduite ; si la séduction est acceptable le harcèlement ne l'est pas.⁴⁴

(notre soulignement)

La notion de harcèlement sexuel en milieu de travail a par ailleurs été définie par la Cour suprême du Canada dans la décision *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*⁴⁵ (« Janzen »). Dans cet arrêt, le juge en chef Dickson avait notamment analysé les écrits de nombreux auteurs ainsi que les lois de différentes juridictions afin d'en distiller leurs dénominateurs communs sur le sujet du harcèlement sexuel. À la

[42.](#) *Supra*, note 25.

[43.](#) *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec*, 1998 CanLII 30 (QC TDP).

[44.](#) *Ibid.*, par. 143.

[45.](#) *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, [EYB 1989-67166](#).

suite de cette revue, il a défini le harcèlement sexuel en milieu de travail comme suit :

Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir, comme l'a souligné l'arbitre Shime dans la décision Bell v. Ladas, précitée, et comme cela a été largement reconnu par d'autres arbitres et commentateurs. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.⁴⁶

(notre soulignement)

Le *Code des professions* ainsi que la plupart des codes de déontologie ne prévoyant pas une définition suffisante et complète de la notion de harcèlement sexuel, les différentes instances disciplinaires se réfèrent conséquemment à la jurisprudence qui interprète cette notion tout en se fiant sur les définitions de l'harcèlement sexuel provenant d'autres lois. Ainsi, certaines lois québécoises contiennent des dispositions génératrices d'infractions liées au harcèlement sexuel. Même si elles ne sont pas de nature disciplinaire, elles donnent également ouverture à des recours contre les professionnels.

Puisque le droit disciplinaire tire ses règles de différents régimes légaux, il est logique que les tribunaux disciplinaires pallient au manque de définition de certaines notions en intégrant notamment des notions développées dans la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴⁷ et la *Loi sur les normes du travail*⁴⁸.

Le droit disciplinaire est un droit *sui generis* qui est original et qui tire ses règles de l'ensemble du droit en se basant essentiellement sur les règles de justice naturelle. Le Tribunal, pour décider des règles devant s'appliquer en matières disciplinaires, doit considérer les règles de justice naturelle, les principes fondamentaux reconnus par la *Charte canadienne des droits et libertés*, ainsi que la *Charte des droits et libertés de la personne*, tout en s'inspirant du droit pénal et du droit civil. Ce droit disciplinaire, qui fait partie de notre droit administratif, doit tenir compte que le premier objectif recherché par le *Code des professions* est la protection du public en regard des droits et privilèges reconnus aux membres des différentes professions soumis à son arbitrage.⁴⁹

2.3.1 *Charte des droits et libertés de la personne*

La *Charte des droits et libertés de la personne*⁵⁰ (« la Charte ») prohibe le harcèlement sexuel comme

^{46.} *Ibid.*, p. 1284.

^{47.} *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

^{48.} *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

^{49.} *Tassé c. Chiropraticiens du Québec*, 2001 QCTP 74, *Architectes (Ordre professionnel des) c. Ruest*, 2011 CanLII 97300 (QC OARQ), par. 32.

^{50.} *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

une forme de discrimination. En effet, les dispositions pertinentes à ce recours sont les articles 4, 10 et 10.1, qui se lisent comme suit :

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

[...]

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.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

La notion de harcèlement sexuel de la Charte a été définie par la Cour d'appel dans l'arrêt *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*⁵¹ (« Habachi »). Après avoir fait une revue des autorités pertinentes, notamment la décision *Janzen* de la Cour suprême du Canada, le juge Baudouin, écrivant pour la majorité, a déclaré que la notion de harcèlement au sens de la Charte se distingue de son usage linguistique courant. En effet, il a précisé que la jurisprudence reconnaît qu'un seul acte unique peut constituer du harcèlement⁵² à condition qu'il soit suffisamment grave et sérieux :

Cependant, à moins de vider complètement le concept de harcèlement de tous son sens, de le banaliser et de réduire ainsi l'impact que voulait donner le législateur à cet acte, il faut pour qu'un seul acte puisse ainsi être qualifié, que celui-ci présente un certain degré objectif de gravité. Les auteurs précités parlent de viol ou de tentative de viol, donc d'agression sexuelle. On peut probablement ajouter à ceux-ci la sollicitation insistante d'obtenir des faveurs sexuelles sous menace, par exemple, de congédiement dans le cas d'une employée. Alors, en effet, l'acte ne reste pas véritablement isolé puisque son impact (la menace de congédiement) se perpétue dans le temps. Je ne pense pas par contre que l'on puisse, en droit, qualifier de harcèlement une simple blague, un simple geste, une simple parole, une simple tentative de flirt ou une simple insinuation à connotation sexuelle, à moins évidemment, hypothèse toujours possible, que ceux-ci soient d'une exceptionnelle gravité. La présence d'une protection législative contre des abus qui, sans aucun doute méritent sanction ne doit pas être banalisée et, pour autant, empêcher les contacts sociaux tolérables et courants. Le rôle de la loi n'est pas de réprimer le mauvais goût, mais seulement les conduites socialement intolérables.⁵³

(notre soulignement)

Quant à la juge Deschamps, dissidente, elle a rappelé que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination⁵⁴.

2.3.2 Loi sur les normes du travail

⁵¹. *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*, 1999 CanLII 3338 (QC CA), p. 11-12.

⁵². *Ibid.*, p. 12.

⁵³. *Ibid.*

⁵⁴. *Ibid.*, p. 25.

Dans le contexte de la *Loi sur les normes du travail*⁵⁵ (« L.n.t. »), le harcèlement sexuel tombe souvent sous le couvert du harcèlement psychologique, tel que libellé à l'article [81.18](#) de la L.n.t. :

81.18. 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.

L'article [81.19](#) de la L.n.t. prévoit que le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et oblige l'employeur à prévenir ce type de comportement et le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance. Ces dispositions sont d'ordre public et la plupart des employeurs et salariés y sont assujettis.

Selon l'article [81.18](#)(1) L.n.t., il faut établir les critères suivants pour démontrer le harcèlement psychologique :

- une conduite vexatoire ;
- le caractère répétitif des comportements reprochés ;
- la nature hostile ou non désirée des comportements ;
- une atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié ; et
- le milieu de travail néfaste.

Autrement, un seul événement constituant une conduite grave produisant un effet nocif continu à la victime peut constituer du harcèlement psychologique selon l'al. 2 de l'article [81.18](#) L.n.t.

2.4 Disposition des *Codes de déontologie*

Les ordres professionnels, qui bénéficient d'un grand pouvoir réglementaire, ont notamment l'obligation de mettre sur pieds un Code de déontologie pour régir le mode d'exercice de leur profession⁵⁶. Comme mentionné précédemment, certains ordres professionnels ont adopté dans leur code de déontologie des dispositions spécifiques visant à encadrer les rapports intimes entre professionnel et client/patient. C'est le cas des professions de la santé en raison de la relation d'aide entre le professionnel et son patient ainsi que de la position de vulnérabilité du client/patient.

Quelques ordres professionnels ont quant à eux encadré les cas d'inconduite sexuelle hors contexte de la relation entre un professionnel et client/patient, soit avec collègues ou employés. C'est le cas de l'Ordre professionnel des pharmaciens qui a adopté l'article [86](#) du *Code de déontologie des pharmaciens*⁵⁷ :

[55.](#) *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

[56.](#) C.d.p., art. [87](#).

[57.](#) *Code de déontologie des pharmaciens*, RLRQ, c. P-10, r. 7, art. [86](#)(7).

86. Le pharmacien doit, dans ses rapports avec les autres pharmaciens, les étudiants, les stagiaires et les autres professionnels, se comporter avec dignité, courtoisie, respect et intégrité ; il doit notamment :

[...]

(7) s'abstenir de harceler, intimider ou menacer un autre pharmacien, un étudiant, un stagiaire ou un autre professionnel.

Pour ce qui est de la profession d'avocat, le Code de déontologie a pendant longtemps contenu une disposition spécifique concernant le harcèlement sexuel. L'ancienne version du *Code de déontologie des avocats*⁵⁸ prévoyait ceci :

4.02.01. En outre des actes dérogatoires mentionnés aux articles [57](#) et [58](#) du *Code des professions* (L.R.Q., c. C-26), est dérogatoire à la dignité de la profession le fait pour un avocat :

[...]

y) de harceler sexuellement toute personne à l'occasion de l'exercice de sa profession ;

Le nouveau *Code de déontologie des avocats*⁵⁹, entré en vigueur le 26 mars 2015, ne reprend pas l'article 4.02.01 dans son entièreté. Par contre, le nouveau Code énumère les valeurs et principes de l'exercice de la profession d'avocat dans son préambule et, on mentionne expressément que l'exercice de la profession doit respecter le droit de toute personne de ne pas subir de harcèlement :

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE l'avocat est au service de la justice.

ATTENDU QUE l'exercice de la profession d'avocat repose sur la prise en considération des valeurs et principes suivants, dont l'avocat s'inspire en toutes circonstances :

[...]

3° le respect de la personne et la protection de ses droits fondamentaux, donc celui de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement ;

Malgré que l'article n'ait pas repris textuellement l'interdiction du harcèlement sexuel prévu dans l'ancienne version du Code de déontologie, nous croyons que cela ne devrait pas entraîner un changement dans la jurisprudence considérant que l'interdiction se retrouve à même les valeurs et les principes sous-jacents à la profession d'avocats.

Une définition explicite du harcèlement sexuel se retrouve par ailleurs dans le *Code de déontologie professionnelle*⁶⁰ de l'Association du Barreau canadien. Malgré que ce code n'ait pas une valeur réglementaire, il constitue une référence et énonce des principes qui guident la conduite des avocats⁶¹. Ainsi, on y trouve la disposition suivante :

[58.](#) *Code de déontologie des avocats*, RLRQ, c. B-1, r. 3.

[59.](#) *Code de déontologie des avocats*, RLRQ, c. B-1, r. 3.1.

[60.](#) Association du Barreau canadien. *Code de déontologie professionnelle*. Ottawa : Association du Barreau canadien, 2009.

7. Le harcèlement sexuel, comme tout autre harcèlement, constitue une forme de discrimination. Le harcèlement comprend toute conduite incorrecte, abusive ou importune qui blesse, embarrassé, humilie ou porte atteinte à autrui. L'avocat devrait s'abstenir de faire des réflexions vexatoires ou de se comporter d'une manière qui est communément considérée comme déplacée ou qui devrait être raisonnablement considérée comme du harcèlement ou du harcèlement sexuel.⁶²

Le *Code de déontologie professionnelle* énumère également des comportements pouvant constituer du harcèlement sexuel⁶³. Cette liste non exhaustive va des plaisanteries sexistes embarrassantes, des regards concupiscent, des remarques désobligeantes à des demandes de faveurs sexuelles, des attouchements importuns et des agressions sexuelles. Le spectre du harcèlement sexuel est donc effectivement très large.

Parallèlement, le Collège des médecins a adopté une disposition se trouvant à la Section X traitant des relations avec les confrères et les autres professionnels qui prohibe le harcèlement de toute personne dans le cadre de l'exercice de la profession⁶⁴ :

111. Le médecin ne doit pas harceler, intimider ou menacer une personne avec laquelle il est en rapport dans l'exercice de sa profession.⁶⁵

Il en va de même avec le *Code de déontologie des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*⁶⁶ qui prévoit également un article prohibant le harcèlement de toute personne avec laquelle le membre est en relation dans l'exercice de sa profession :

57. Le membre ne doit pas, à l'égard de toute personne avec laquelle il est en relation dans l'exercice de sa profession, porter atteinte à sa réputation, la dénigrer, la harceler, abuser de sa confiance, l'induire volontairement en erreur, surprendre sa bonne foi ou utiliser des procédés déloyaux.

Bien que les dispositions citées précédemment ne traitent que du harcèlement en général, leur libellé est suffisamment large pour y inclure également l'interdiction de harcèlement sexuel à l'égard de toute personne autre qu'un client/patient dans l'exercice de leur profession.

Le nouveau *Code de déontologie des architectes*⁶⁷ contient également une disposition visant à encadrer le rapport des architectes avec des tiers. Cependant, son libellé se trouve à être plus tempéré et général :

14. L'architecte doit s'acquitter de ses devoirs professionnels avec intégrité et objectivité.

^{61.} *Financière Micadco inc. c. Gérald Robitaille et Associés Ltée*, 1997 CanLII 9393 (QC CS), par. 28 ; appel rejeté (1998 CanLII 12878 (QC CA)).

^{62.} *Code de déontologie professionnelle*, supra, note 60, p. 121.

^{63.} *Ibid.*

^{64.} L'*Ordre professionnel des médecins vétérinaires* a également adopté un article très similaire, voir art. 45(2) *Code de déontologie des médecins vétérinaires*, RLRQ, c. M-8, r. 4.

^{65.} *Code de déontologie des médecins*, RLRQ, c. M-9, r. 17, art. 111.

^{66.} *Code de déontologie des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec* RLRQ, c. C-26, r. 68.

^{67.} *Code de déontologie des architectes*, RLRQ, c. A-21, r. 5.1.

À cette fin, il doit notamment faire preuve d'objectivité dans les rapports qu'il entretient avec les autres professionnels, entrepreneurs, fournisseurs et collaborateurs d'un projet.

D'autre part, en l'absence d'un article spécifique interdisant le harcèlement sexuel, plusieurs ordres professionnels se réfèrent à l'article [59.2](#) C.d.p. dans leur code de déontologie afin d'y interdire tout acte dérogatoire à l'honneur et la dignité de la profession⁶⁸.

Autrement, certains codes de déontologie font référence à une obligation du professionnel d'avoir une conduite irréprochable respectant la dignité de toute personne avec qui il entre en relation dans le cadre de l'exercice de sa profession⁶⁹.

Finalement, dans les cas où les codes de déontologie sont silencieux à l'égard de toute référence au harcèlement sexuel ou à l'inconduite sexuelle d'un professionnel à l'égard d'un tiers⁷⁰, nous sommes humblement d'avis qu'il est toujours possible de se référer à l'article [59.2](#) C.d.p., qui, somme toute, constitue l'article passe-partout pouvant servir d'assise pour condamner tout comportement dérogatoire à l'honneur et la dignité de la profession.

3. REVUE DE LA JURISPRUDENCE

Nous abordons dans cette section la revue de certains jugements portant sur des cas de harcèlement sexuel commis par des professionnels qui permettent de tracer un portrait plus global du phénomène.

3.1 *Rhéaume c. Lafond*

⁷¹

Les femmes font souvent l'objet de harcèlement sexuel⁷², mais se voient également visés par des stéréotypes sexuels. Il arrive même parfois que ces stéréotypes soient reprochés aux professionnelles dans le cadre de l'exercice de leur profession comme ce fut le cas dans la décision *Rhéaume c. Lafond*.

Dans cette affaire, dans le cadre d'un litige en matière de lésion professionnelle, un employeur a déposé

⁶⁸. Voir *Code de déontologie des notaires*, RLRQ, c. N-3, r. 2 ; *Code de déontologie des audioprothésistes*, RLRQ, c. A-33, r. 3 ; *Code de déontologie des comptables professionnels agréés*, RLRQ, c. C-48.1 ; r. 6, *Code de déontologie des inhalothérapeutes*, RLRQ, c. C-26, r. 167 ; *Code de déontologie des technologues professionnels*, RLRQ, c. C-26, r. 258 ; *Code de déontologie des arpenteurs-géomètres*, RLRQ, A-23, r.3 ; *Code de déontologie de l'Ordre des denturologistes du Québec*, RLRQ, c. D-4, r. 6 ; *Code de déontologie des technologues en imagerie médicale et en radio-oncologie*, RLRQ, c. T-5, r. 5 ; *Code de déontologie des membres de l'Ordre des hygiénistes dentaires du Québec*, RLRQ, c. C-26, r. 140 ; *Code de déontologie de l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec*, RLRQ, c. C-26 ; r. 184 et *Code de déontologie des membres de l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec*, RLRQ, c. C-26, r. 123.

⁶⁹. Voir notamment : les *Code de déontologie des géologues*, RLRQ, c. G-1.01, r. 2.2, art. [5](#) ; *Code de déontologie des acupuncteurs* ; RLRQ, c. A-5.1, r.3, art. [8](#) ; *Code de déontologie des administrateurs agréés*, RLRQ, c. C-26, r. 14.1, art. [55](#) ; et *Code de déontologie des médecins vétérinaires*, RLRQ, c. M-8, r. 4, art. [3](#).

⁷⁰. Voir notamment : *Code de déontologie des dentistes*, RLRQ, c. D-3, r. 4 ; *Code de déontologie des optométristes*, RLRQ, c. O-7, r. 5 ; *Code de déontologie des ingénieurs*, RLRQ, c. I-9, r. 6 ; *Code de déontologie des ingénieurs forestiers*, RLRQ, c. I-10, r. 5.

⁷¹. *Rhéaume c. Lafond*, 2013 QCCDBQ 83.

⁷². *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, *supra*, note 45, p. 1283-1285. À la page 1283, la juge Deschamps souligne que : « Les auteurs et les victimes du harcèlement sexuel peuvent être des hommes ou des femmes. Cependant, dans la hiérarchie du marché actuel du travail, ceux qui disposent du pouvoir de harceler les autres sexuellement sont en majorité les hommes, alors que les personnes les plus susceptibles d'être harcelées sont surtout les femmes ».

une plainte privée⁷³ devant le Conseil de discipline du Barreau du Québec reprochant à une avocate de harceler sexuellement le Président de la Commission des lésions professionnelles, en « représent[ant] son client (à la Cour) toute la journée avec un veston ouvert laissant voir sa camisole transparente, sa brassière et sa poitrine, ce qui est un manque très évident à son code de déontologie, plus particulièrement les articles 2.00.01 et 4.02.01 »⁷⁴. Selon les allégations du plaignant, l'avocate s'était habillée de façon aguichante, et ce, dans le but de déconcentrer les membres masculins du tribunal et les séduire sexuellement à son avantage durant l'audition. Le plaignant lui reprochait de s'être « servie » de sa poitrine pour déconcentrer le Président du tribunal.

À la suite de l'audition de la requête en rejet de l'avocate, le Conseil de discipline du Barreau a rejeté les arguments du plaignant, considérant qu'ils étaient manifestement le fruit de considérations purement subjectives. En effet, le Conseil de discipline a noté qu'à l'exception du plaignant, aucune personne présente lors de l'audience en question ne s'était plainte de la conduite ou de la tenue vestimentaire de l'avocate, ni par ailleurs la procureure du plaignant lui-même :

[39] Il n'y a rien dans ce qu'il invoque qui pourrait soutenir objectivement une conduite dérogatoire aux obligations déontologiques auxquelles est assujettie l'intimée.

[40] Nous sommes en présence ici d'une plainte disciplinaire qui repose uniquement sur des convictions personnelles et, est-il utile de le répéter, essentiellement subjectives, avec pour conséquence que de permettre au plaignant de poursuivre sa démarche n'aurait pour seul effet que de déconsidérer l'administration de la Justice.

[41] Cette plainte disciplinaire est abusive, frivole et à sa face même, manifestement mal fondée.⁷⁵

L'avocate a alors été acquittée de tous les reproches formulés à son encontre et la plainte disciplinaire a été rejetée. Le plaignant a même été condamné au paiement des entiers débours.

3.2 Architectes (Ordre professionnel des) c. Ruest

⁷⁶

Dans cette affaire, il est question d'une jeune femme qui complète une technique en architecture au niveau collégial et qui effectue un stage obligatoire chez l'architecte intimé, M. Ruest. Pendant son stage de 13 semaines, la jeune femme a été victime de plusieurs remarques à connotation sexuelle de la part de M. Ruest. Entre autres, ce dernier a émis des propos sexuels, commentant sa posture, précisant qu'elle devait « pointer ses seins », que leur relation était comme un jeu, qu'elle devait le provoquer et essayer de le séduire pour savoir si elle était une femme.

La plainte déposée par le Syndic énonçait que les propos abusifs à caractère sexuel de M. Ruest contrevenaient aux dispositions des articles 3.02.01 de l'ancien *Règlement concernant le code de déontologie des architectes*⁷⁷ et [59.1](#) du C.d.p. À défaut d'application de ces articles, le Syndic alléguait [73](#). C.d.p., Art. [128](#), al. 2.

[74](#). Tel que libellé dans la plainte disciplinaire *Rhéaume c. Lafond*, 2013 QCCDBQ 83, p. 2.

[75](#). *Ibid.*, par. 39-41.

[76](#). *Architectes (Ordre professionnel des) c. Ruest*, 2011 CanLII 97300 (QC OARQ).

[77](#). Règlement concernant le code de déontologie des architectes, RRQ, c. A-21, r. 5, art. 3.02.01 : « L'architecte doit s'acquitter de ses devoirs professionnels avec intégrité ».

que M. Ruest n'aurait pas agi conformément à l'honneur et à la dignité de la profession selon l'article [59.2](#) du C.d.p.

Le Conseil de discipline a indiqué que la stagiaire était une personne vulnérable et sans réelle expérience de travail et M. Ruest avait un énorme pouvoir en tant que maître de stage. M. Ruest l'a placée dans une situation pernicieuse, car il lui semblait que l'obtention de son diplôme était mise en péril en cas de protestation⁷⁸. Le Conseil a alors déclaré l'architecte coupable sous l'article [59.1](#) du C.d.p. précisant que de ses propos étaient inacceptables en pareilles circonstances et qu'ils constituaient des propos abusifs à caractère sexuel⁷⁹.

Par ailleurs, M. Ruest avait plaidé avoir accordé de l'importance au développement personnel de la stagiaire. Cependant, le Conseil a souligné que son comportement était inadmissible :

[103] Le Conseil note que l'intimé n'a pas eu une conduite circonspecte avec cette jeune femme et ce genre de comportement va à l'encontre d'une conduite professionnelle chez les architectes qui doit refléter l'éthique et la moralité.

[104] Le Conseil précise que le contexte d'un stage en architecture de ce type n'a pas à englober un volet sur le développement personnel axé sur la sexualité.

[105] Le Conseil indique que l'intimé n'a pas démontré par son comportement qu'il tentait de favoriser les mesures d'éducation et d'information dans le domaine où il exerce sa profession d'architecte.

[106] Bien que les tâches varient dépendamment de la taille du bureau de l'architecte, un stage de ce type ne permet qu'un survol de familiarisation du fonctionnement du bureau et des projets qui y sont gérés.

[107] Ce stage aurait du avoir comme priorité la conception de projet, les cahiers de charges, les dessins d'exécution, la nature des matériaux de construction, les estimés de coût des travaux, l'appel d'offres, l'analyse de soumissions et cette liste n'est pas exhaustive.⁸⁰

(notre soulignement)

Quant à la sanction imposée suivant les représentations communes, l'architecte a fait l'objet d'une radiation pour une période de 5 semaines et a été condamné au paiement d'une amende de 5 500 \$. Dans ce cadre, une demande de dispense de publication de l'avis avait été aussi demandée et a été accordée par le Conseil étonnamment sans fournir de justificatifs à cet égard⁸¹.

Il est intéressant de noter qu'en l'espèce, la victime n'était pas la cliente de l'architecte au sens de l'article [59.1](#) du C.d.p, mais une stagiaire à son bureau. En condamnant M. Ruest sous l'article [59.1](#) du C.d.p., le Conseil de discipline a élargi la portée de l'article [59.1](#) du C.d.p. de sorte qu'un maître de stage fournirait un « service » à son stagiaire, qui serait alors la cliente. Le Conseil ne justifie toutefois

⁷⁸. *Architectes (Ordre professionnel des) c. Ruest, supra*, note 76, par. 114.

⁷⁹. *Ibid.*, par. 116.

⁸⁰. *Ibid.*, par. 103-107.

⁸¹. *Architectes (Ordre professionnel des) c. Ruest, supra*, note 76. Voir aussi : *Architecte (Ordre professionnel des) c. Ruest*, 2012 CanLII 80997(QC OARQ) décision sur requête en modalités d'exécution de la décision sur sanction.

pas pourquoi il condamne M. Ruest sous l'article 59.1 au lieu de l'article 59.2 ou de l'article 3.02.01 du *Code de déontologie des architectes*⁸², qui sont des dispositions générales spécifiant que l'architecte doit s'acquitter de ses devoirs professionnels avec intégrité.

3.3 Organisme d'autoréglementation de courtage immobilier du Québec c. Diotte

83

Bien que cette décision ne mette pas en cause un professionnel d'un ordre professionnel au sens du C.d.p., elle demeure intéressante, car le règlement en vertu duquel le courtier immobilier est mis en cause s'inspire fortement de l'article 59.2 du C.d.p. En effet, l'article 62 du *Règlement sur les conditions d'exercice d'une opération de courtage, sur la déontologie des courtiers et sur la publicité*⁸⁴ reprend dans un large mesure le libellé de l'article 59.2 du C.d.p. qui interdit aux membres de l'Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec (« OACIQ ») de poser des actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession. Cet article a été analysé par le Comité de discipline de l'OACIQ dans une affaire impliquant une agression sexuelle par un courtier immobilier.

Lors de l'évaluation d'une résidence d'une cliente, M. Diotte, un courtier membre de l'OACIQ, a agressé sexuellement celle-ci :

[13] L'Intimé l'aurait alors prise par les poignets et fermement accotée au mur, au point qu'elle ne pouvait plus bouger ; elle lui demande d'arrêter mais il l'embrasse malgré elle ; il lui intimait de ne pas parler fort, de chuchoter, il tremblait ; il l'a lâchée et est allé s'asseoir sur une chaise près de l'entrée, lui a dit qu'il avait perdu le contrôle et que son cœur battait très vite ; il l'a reprise par les cheveux et lui a cogné la tête fortement sur le mur à deux reprises, tout en se frottant sur elle ; elle lui aurait demandé de se calmer mais en vain ; il l'a entraînée dans la chambre et à compter de ce moment, elle a vraiment eu peur de lui ; il lui a retiré son chandail, lui a embrassé les seins, les tenait fermement dans sa main, lui faisant mal et tentait de se débarrasser de son pantalon, l'a poussée sur le lit, s'est couché sur elle et l'a finalement forcée à lui faire une fellation ; il l'a par la suite laissée, elle est allée dans la salle de bain, a vomi ;⁸⁵

La cliente a porté plainte à la police de Laval et, à la demande de la police de Laval, et elle a participé à l'enquête criminelle ayant mené à l'arrestation du courtier. En effet, la cliente a communiqué avec M. Diotte afin d'obtenir un aveu de sa part. Lors d'une conversation téléphonique enregistrée et dans des courriels échangés avec sa cliente, le courtier lui a exprimé ses remords et a tenté de se déculpabiliser de son comportement.

Parallèlement aux procédures criminelles, le service de police de Laval a contacté la syndique adjointe de l'OACIQ pour l'informer que M. Diotte avait été formellement accusé d'agression sexuelle à l'endroit d'une cliente. La syndique adjointe a déposé une plainte devant le comité de discipline de l'OACIQ. Le service de police a communiqué la preuve amassée dans le cadre de l'enquête criminelle à la syndique adjointe, soit un enregistrement de cette conversation téléphonique et l'échange de courriels entre le

⁸². *Code de déontologie des architectes*, RLRQ, c. A-21, r. 5.1, art. 3.02.01.

⁸³. *Organisme d'autoréglementation de courtage immobilier du Québec c. Diotte*, 2012 CanLII 95125 (QC OACIQ).

⁸⁴. *Règlement sur les conditions d'exercice d'une opération de courtage, sur la déontologie des courtiers et sur la publicité*, RLRQ, c. C-73.2, r. 1, art. 62.

⁸⁵. *Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec c. Diotte*, 2013 CanLII 6280 (QC OACIQ).

courtier et sa cliente ont été produits en preuve devant le Comité.

Considérant la gravité des gestes posés par le courtier et l'accès privilégié à l'intimité de ses clients, la syndique adjointe a préliminairement présenté une requête en suspension provisoire du permis de pratique de de M. Diotte jusqu'à la décision finale sur la plainte, et ce, en vertu de l'article 27 du *Règlement sur les instances disciplinaires de l'organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec*⁸⁶ :

27. La plainte peut requérir la suspension provisoire immédiate du permis ou l'imposition de conditions ou de restrictions provisoires immédiates lorsque l'un des agissements suivants est reproché au titulaire du permis :

[...]

2° avoir commis une infraction de nature telle que la protection du public risque d'être compromise s'il continue à exercer ses activités ;

La syndique adjointe a décidé de ne pas assigner la victime comme témoin pour la présentation de sa requête en suspension provisoire. Ainsi, la syndique adjointe a dû faire une preuve *prima facie* des gestes à caractères sexuels allégués dans la plainte. Ces gestes doivent : « a) être sérieux et graves ; b) risquer de compromettre la protection du public si l'intimé continue d'exercer ; et c) porter atteinte aux vertus nécessaires à l'exercice de sa profession »⁸⁷.

Pour le premier critère, le Comité de discipline a conclu que le témoignage de la plaignante, la déposition écrite de la victime et l'enregistrement numérique de la conversation entre la victime et M. Diotte constituaient une preuve *prima facie* solide à l'effet que les gestes à caractères sexuel allégués avaient été posés, et ce, sans le consentement de la victime⁸⁸.

Pour le deuxième critère, le Comité a précisé qu'il n'était pas nécessaire que la protection du public soit effectivement compromise, il suffit qu'il y ait un risque de compromission de la protection du public⁸⁹. Le Comité a alors conclu qu'un comportement comme celui de M. Diotte représentait bel et bien un risque de compromission de la protection du public.

Dans son analyse du troisième critère, le Comité a énoncé que les vertus nécessaires à l'exercice de la profession de courtier « comprennent notamment le respect de l'autre, le respect de sa dignité et le désir constant de mettre ses connaissances, sa compétence et son autorité au service du client et non à son détriment »⁹⁰. Finalement, le Comité a conclu que le courtier immobilier intimé n'avait respecté aucune des vertus nécessaires à l'exercice de la profession. À la lumière de l'analyse de ces critères, la suspension provisoire du permis de courtier immobilier de M. Diotte a été accordée jusqu'à jugement final sur la plainte disciplinaire.

⁸⁶. *Règlement sur les instances disciplinaires de l'organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec*, RLRQ, c. C-73.2, r. 6.

⁸⁷. *Organisme d'autoréglementation de courtage immobilier du Québec c. Diotte*, *supra*, note 83, par. 93.

⁸⁸. *Ibid.*, par. 144.

⁸⁹. *Ibid.*, par. 156.

⁹⁰. *Ibid.*, par. 163.

Durant l'audition sur culpabilité de M. Diotte⁹¹, ni lui ni son avocat n'étaient présents. Tenant compte de l'ensemble de la preuve plus que convaincante contre l'intimé, le Comité de discipline a rapidement prononcé la culpabilité de M. Diotte.

Finalement, lors des représentations sur sanction⁹², la syndique adjointe a demandé une suspension permanente du permis de l'intimé. Elle souligne notamment que des suspensions permanentes ont été accordées dans des cas où des courtiers avaient été reconnus coupables de graves infractions de nature économique et en comparaison, une atteinte à l'intégrité physique en l'espèce dépassait en gravité objective ce type d'infractions. Il est à noter que l'intimé n'était ni présent ni représenté lors de ladite audition.

Malgré reconnaître la gravité aiguë de l'infraction, après un survol des décisions rendues contre des professionnels en matière d'inconduite sexuelle, le Comité était d'avis qu'il ne devait pas imposer à l'intimé de radiation permanente. Le Comité a plutôt ordonné la suspension du permis de courtier immobilier de M. Diotte pour une période de 5 ans et une limitation permanente du droit de M. Diotte d'exercer des activités professionnelles auprès de sa clientèle féminine sans la présence d'une tierce personne adulte responsable.

En avril 2015, il a été trouvé coupable d'agression sexuelle et de séquestration à l'égard de sa cliente⁹³. Il a notamment été condamné à purger une peine d'emprisonnement de 90 jours de façon discontinue et à se conformer à la *Loi sur l'enregistrement des renseignements sur les délinquants sexuels* conformément à l'art. 490.012 du *C. cr.*, et ce, pour une période de 20 ans⁹⁴.

3.4 Médecins (Ordre professionnel des) c. Oiknine

⁹⁵

La plainte disciplinaire déposée par le syndic adjoint du Collège des médecins comportait deux infractions commises à l'endroit d'une secrétaire de l'établissement de santé où travaillait également le professionnel pris en défaut. En contravention aux articles [17](#), [110](#) et [111](#) du *Code de déontologie des médecins*⁹⁶ et l'article [59.2](#) du C.d.p., le syndic adjoint reprochait au D^r Oiknine : (1) d'avoir tenu des propos déplacés envers cette secrétaire en l'invitant notamment à s'asseoir sur ses cuisses et en ayant un comportement non professionnel en se collant et se frottant sur elle ; et (2) lors d'une autre occasion, d'avoir coincé cette secrétaire dans la cage d'escalier de l'hôpital et avoir tenté de l'embrasser.

Concernant le premier chef d'accusation, le Conseil devait départager les versions de faits mises en preuve après avoir entendu le témoignage de la demanderesse d'enquête, de l'intimé Dr. Oiknine et d'un

[91.](#) *Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec c. Diotte, supra*, note 85.

[92.](#) *Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec c. Diotte*, 2014 CanLII 27863 (QC OACIQ).

[93.](#) *R. c. Diotte*, 2015 QCCQ 11688, [EYB 2015-259100](#) (décision culpabilité). Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'appel du Québec, 500-10-005894-157.

[94.](#) *R. c. Diotte*, 2015 QCCQ 11684, [EYB 2015-259099](#) (décision sanction).

[95.](#) *Médecins (Ordre professionnel des) c. Oiknine*, 2012 CanLII 57433 (QC CDCM) (Décision sur culpabilité et sanction). Cette décision a été portée en appel devant le Tribunal des professions. L'appel a été entendu en avril 2015 et l'affaire est en délibéré.

[96.](#) *Code de déontologie des médecins*, RLRQ, c. M-9, r. 17.

autre témoin. Le témoin et le médecin intime avaient soulevé des contradictions dans la version des faits de la secrétaire. Cependant, le Conseil a noté que les contradictions dans le témoignage de la secrétaire ne concernaient que des discordances secondaires et non pas des éléments déterminants pouvant la discréditer :

[61] En ce qui concerne la demanderesse d'enquête d'où origine la plainte contre l'intimé, le Conseil est d'avis que sa version des événements est crédible et tout à fait recevable. Elle a expliqué au Conseil comment l'intimé a tenté de se rapprocher d'elle la première fois en lui proposant de venir s'asseoir sur lui et par la suite la coinçant entre le comptoir et son bureau en se frottant ou se collant sur elle, en lui tenant des propos grivois à son oreille et en appuyant son pénis entre ses fesses. Cette version est bien entendue celle de madame D.... De son côté pour sa défense, l'intimé allègue que cette dernière a mal interprété ses gestes et ses propos notamment en confondant son stéthoscope enroulé dans sa poche pour une érection. Quant aux propos, il affirme ne jamais avoir tenu des propos comme ceux allégués par Madame mais plutôt de lui avoir dit qu'il viendrait s'asseoir sur elle devant tout le monde, histoire de poursuivre sa farce pour essayer de la faire rire.

[62] L'autre témoin, madame Gallant, quant à elle soutient avoir vu l'intimé et madame D... dans un rapprochement des corps où la proximité de ces derniers était non professionnel. Cet événement aurait duré tout au plus 8 secondes, mais suffisamment longtemps pour comprendre selon elle, ce qui se passait entre les 2. Elle a relaté qu'immédiatement après cet incident, madame D... pleurait et semblait émotivement ébranlée.

[63] Pourquoi madame D... aurait été dans cet état pour une simple farce dite par un médecin qu'elle connaissait depuis plusieurs années alors qu'ils se faisaient la bise et avaient des rapports cordiaux. L'intimé plaide que Madame a mal perçu ses gestes ou ses paroles lors de son intervention, dont il ne conteste pas l'existence par ailleurs, mais le Conseil n'est pas de cet avis. Cette version de l'intimé n'est pas crédible car les événements sont corroborés sur les éléments centraux par madame Gallant, les témoignages de ces dames ne correspondent pas parfaitement sur tous et chacun des éléments matériels entourant les événements, mais n'affectent en rien la crédibilité de leurs témoignages.

[64] Le fait qu'il y ait discordance sur la manière dont était vêtu l'intimé au moment des événements, la couleur de son pantalon ou la sorte de souliers ne sont sûrement pas des éléments déterminants pouvant discréditer des témoignages et notamment celui corroborant les faits principaux qui, à notre avis, ne sont même pas contestés par l'intimé qui reconnaît avoir fait des farces et approché madame D... pour lui chuchoter quelque chose à l'oreille.⁹⁷

Le Conseil a donc déclaré le médecin intime coupable de la première infraction considérant la version de la secrétaire crédible. Pour ce qui est de la deuxième infraction, le Conseil a également rejeté le témoignage du médecin intime, le considérant non crédible, et l'a déclaré coupable. Le Conseil a accepté la preuve de faits similaires quant aux deux événements relatés par la victime :

[77] Le Conseil est d'opinion que les gestes reprochés à l'intimé sont similaires notamment en raison du contexte dans lesquels ces derniers ont eu lieu notamment parce que ces derniers ont eu lieu sur les lieux du travail uniquement, dans un endroit ouvert mais permettant de confiner suffisamment la demanderesse d'enquête dans une position où l'approche de l'intimé serait facilité

⁹⁷. *Médecins (Ordre professionnel des) c. Oiknine, supra*, note 95, par. 61-64.

par l'environnement physique (cage d'escalier et espace entre un bureau et le comptoir. Il y a lieu de garder à l'esprit également le lien hiérarchique existant entre le médecin et la secrétaire. Tous ces éléments convainquent le Conseil que les gestes ont bel et été posés par l'intimé et qu'il y a lieu de le trouver coupable du reproche formulé au chef numéro 2.⁹⁸

Quant aux représentations sur la sanction, le syndic recommandait une radiation temporaire de 6 mois et l'intimé recommandait plutôt une radiation temporaire d'un mois pour le premier chef et une réprimande pour le deuxième. Bien que le Conseil ait rappelé le principe de tolérance zéro à l'égard de ce genre d'infraction, il considère que les gestes posés ne sont pas aussi graves que ceux posés à l'égard de patientes abusées et considèrent conséquemment que ces gestes ne sont pas aussi graves :

[26] Inutile de rappeler que le Conseil parle depuis des années de tolérance zéro à l'égard de ce genre d'infraction. Il y a tout de même lieu de prendre en considération le fait que bien que les événements aient eu lieu à l'occasion de la pratique de l'intimé, ils ne sont pas aussi graves que ceux déjà mis en preuve à l'occasion d'autres causes et notamment lorsqu'il s'agit de patientes abusées par leur médecin et ce dans le cadre d'une relation patient-médecin.

[27] L'intimé ne doit aucunement croire que le Conseil banalise la situation car bien que celui-ci ne jouissait pas au moment des événements d'une autorité hiérarchique à l'endroit de Madame, il bénéficiait par contre de son autorité dû à son simple statut de médecin travaillant dans cet hôpital.⁹⁹

Finalement, le Conseil de discipline a imposé au Dr. Oiknine une période de radiation temporaire de deux mois pour chacun des chefs d'infraction à être purgées concurremment.¹⁰⁰

3.5 *Barreau du Québec c. Roy*

¹⁰¹

Dans *Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Roy*, le Conseil de discipline devait statuer sur une demande de dispense de publication de l'avis de la part de l'intimé. Comme le stipule le cinquième alinéa de l'article [156](#) du C.d.p., « (l)e conseil de discipline doit, lors de la décision imposant une radiation temporaire ou une limitation ou une suspension temporaire du droit d'exercer des activités professionnelles, décider si un avis de cette décision doit être publié dans un journal circulant dans le lieu où le professionnel à son domicile professionnel et dans tout autre lieu où le professionnel a exercé ou pourrait exercer sa profession. » En général, la décision est publiée à moins de circonstances exceptionnelles¹⁰².

Dans cette affaire, un procureur aux poursuites criminelles et pénales plaide coupable à deux chefs d'accusation de harcèlement sexuel. L'intimé sollicitait de façon régulière, insistante et parfois grossière ses consoeurs afin d'avoir des relations sexuelles avec celles-ci, et ce, par messages textes, courriels,

[98.](#) *Ibid.*, par. 77.

[99.](#) *Ibid.*, par. 26-27 de la décision sur la sanction.

[100.](#) *Ibid.*

[101.](#) *Barreau du Québec c. Roy*, 2013 QCCDBQ 44.

[102.](#) *Lambert c. Agronomes (Ordre professionnel des)*, 2012 QCTP 39 (CanLII), par. 25 ; *Pellerin c. Avocats (Ordre professionnel des)*, 2009 QCTP 120 (CanLII).

téléphone ou encore en personne lorsqu'il les côtoyait au Palais de justice.

Mis au courant de la situation, l'employeur a mené une enquête pour finalement congédier l'intimé. À la suite d'une période de réflexion, l'intimé a décidé de quitter la profession d'avocats et de réorienter sa carrière. Ce dernier ressentait un grand sentiment de honte et exprimait de sincères regrets. Cependant, l'intimé prétendait que la publication d'un avis de la décision n'aurait plus de pertinence en raison du fait qu'il avait pris la décision de démissionner du Barreau. Il soulevait également qu'une telle publication aurait un effet dévastateur au sein de sa famille déjà très affectée par sa conduite, d'autant plus qu'il est issu d'une famille de juristes.

Le Conseil a rappelé toutefois d'abord l'objectif fondamental de la publication qui est d'informer le public et que les conseils de discipline veillent à sa protection. Le Conseil a jugé que rien dans le dossier ne revêtait de caractère exceptionnel justifiant une dispense de publication. Le public avait le droit de savoir que l'intimé, même s'il n'avait plus l'intention d'exercer la profession, avait été déclaré coupable d'avoir contrevenu à ses obligations déontologiques alors qu'il exerçait la profession et que des périodes de radiation temporaire de six mois pour chaque chef d'infraction à purger concurremment lui avaient été imposées.

Pour ce qui est des effets sur la famille de l'intimé, même s'il reconnaît qu'il doit prendre en compte les conséquences indirectes découlant d'une peine¹⁰³, le Conseil a conclu que l'effet dévastateur auquel fait référence l'intimé n'a pas été mis en preuve. De plus, le Conseil a souligné que : « [i]l s'agit, somme toute, de conséquences normales et communes à une conduite fautive et inappropriée qui a été reconnue comme telle par l'intimé et pour laquelle il a été déclaré coupable par le Conseil »¹⁰⁴.

Le Conseil a imposé à l'intimé une radiation temporaire de six mois, l'a condamné au paiement des entiers débours et a ordonné la publication d'un avis de la décision dans un journal.

3.6 Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des) c. Smith

105

Dans la décision *Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des) c. Smith* (« Smith ») rendue en 2015, on reprochait à un infirmier du Centre hospitalier de Chandler d'avoir posé des gestes abusifs à caractère sexuel et d'avoir tenu des propos à connotation sexuelle à l'égard de collègues de travail. Plus spécifiquement, en contravention de l'article 48 du *Code de déontologie des infirmières et infirmiers*¹⁰⁶ et de l'article 59.2 du C.d.p., les trois chefs d'infraction suivants avaient été portés à son égard :

- 1) Le ou vers le 19 juillet 2012, en posant des gestes abusifs à caractère sexuel à l'égard de... sur les lieux de travail, (...);
- 2) Entre le ou vers le 16 février 2005 et le ou vers le 28 juin 2012, en posant des gestes à caractère

103. *R. c. Pham*, 2013 CSC 15, [EYB 2013-219399](#).

104. *Barreau du Québec c. Roy*, *supra*, note 101, par. 89.

105. *Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des) c. Smith*, 2015 CanLII 47128 (QC CDOII).

106. *Code de déontologie des infirmières et infirmiers*, RLRQ, c. I-8, r. 9, art. 48 : « L'infirmière ou l'infirmier ne doit pas, à l'égard de toute personne avec laquelle il est en rapport dans l'exercice de sa profession, poser un acte ou avoir un comportement intimidant ou menaçant susceptible de compromettre la qualité des soins ou la confiance du client ou du public envers la profession ».

sexuel et en ayant des relations sexuelles avec ... sur les lieux de travail, (...);

3) Entre le ou vers le 11 septembre 1997 et le ou vers le 19 juillet 2012, en tenant, à de nombreuses reprises, des propos à connotation sexuelle et/ou en posant des gestes à caractère sexuel à l'endroit de plusieurs collègues de travail, (...)¹⁰⁷

Durant l'audition, deux victimes ont témoigné avoir subi les gestes à caractère sexuel de la part de l'intimé Smith. La première s'est fait agresser par M. Smith alors qu'elle faisait le ménage dans une salle de l'hôpital. M. Smith l'avait coincée contre un mur et avait tenté de l'embrasser tout en commettant sur elle des attouchements. M. Smith l'avait appelé par la suite afin de s'excuser.

La deuxième victime subissait les gestes abusifs de M. Smith depuis plusieurs années. Il avait fait des attouchements sur elle, l'avait forcé à lui faire des fellations et l'avait sodomisée à quelques reprises. Des accusations au criminel ont été portées contre l'intimé et il a été congédié par le Centre hospitalier.

Dans le cadre de l'audition sur la culpabilité devant le Conseil, plusieurs témoins sont venus témoigner sur les nombreux propos à connotation sexuelle tenus par M. Smith qui avait par ailleurs la réputation d'émettre des commentaires et plaisanteries à caractère sexuel tant à propos des collègues que des patientes.

Le Conseil a déclaré M. Smith coupable des trois infractions en vertu de l'article [59.2](#) du C.d.p. et afin d'éviter les condamnations multiples, a ordonné l'arrêt conditionnel des procédures en vertu de l'article [48](#) du *Code de de déontologie des infirmières et infirmiers*. En ce qui concerne l'accusation d'avoir tenu des propos à connotation sexuelle, le Conseil a rejeté la défense de l'intimé Smith qui prétendait que ses propos étaient des blagues visant à détendre l'atmosphère.

Quant à la sanction, le Conseil a souligné la gravité objective des infractions commises par l'intimé¹⁰⁸. Les gestes abusifs posés par M. Smith sur ses collègues constituaient des agressions sexuelles ainsi qu'une atteinte à l'intégrité de la personne, allant ainsi à l'encontre des valeurs de la profession d'infirmier¹⁰⁹. Le Conseil s'est rallié à la recommandation commune pour des périodes de radiation temporaire de quatre, un et deux ans pour respectivement les trois chefs d'infractions devant être purgées concurremment.

En parallèle au recours disciplinaire, Smith a également fait l'objet d'accusation criminelle pour agression sexuelle à l'endroit d'une victime à l'origine de la plainte disciplinaire. Il a été trouvé coupable et a été condamné à une peine d'incarcération de 21 mois¹¹⁰. Smith a cependant porté en appel le verdict de culpabilité¹¹¹.

Cette décision trace une ligne entre les plaisanteries et les blagues faites dans un contexte professionnel des propos déplacés et inappropriés à caractère sexuel qui sont inacceptables et répréhensibles¹¹².

[107.](#) *Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des) c. Smith, supra*, note 105, par. 1.

[108.](#) *Ibid.*, par. 15.

[109.](#) *Ibid.*, par. 12.

[110.](#) *R. c. Smith*, C.Q. Gaspé, n° 110-01-000492-137, 9 janvier 2015, j. Berthelot.

[111.](#) *R. c. Smith*, 2015 QCCA 1939, [EYB 2015-258894](#) (décision sur la demande de remise en liberté).

3.7 Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Laflamme

113

À la suite d'une conférence présentée dans un hôtel à Gatineau à l'occasion d'un programme de formation continue du Barreau du Québec, l'intimé M^e Laflamme et la plaignante, une consoeur, se sont retrouvés dans un ascenseur avec trois autres personnes. C'est dans cet espace contiguë que les gestes et les propos reprochés à M^e Laflamme ont eu lieu.

Selon le témoignage de la plaignante, l'intimé l'a interpellée, lui demandant « As-tu déjà fait ça à quatre ? » tout en y ajoutant un mouvement de la langue et des lèvres, en plus d'émettre des bruits suggestifs. La plaignante s'est dite « figée » par ces propos déplacés, en répliquant que c'était dégueulasse.

Après s'être rendue au stationnement, la plaignante a dû revenir sur ses pas pour payer son billet de stationnement. En faisant demi-tour, elle a croisé l'intimé à nouveau alors que celui-ci fumait une cigarette avec un collègue. La plaignante a témoigné avoir alors entendu les propos suivants : « As-tu changé d'idée, c'est moins pire, on est juste deux maintenant ? ».

Il est par ailleurs important de noter que la preuve de ces gestes et ces propos était hautement contradictoire, le principal intéressé par la plainte disciplinaire ayant nié le récit des événements effectué par sa consoeur.

Après ces évènements, la plaignante s'est sentie « rabaissée et traitée comme une femme facile » par M^e Laflamme¹¹⁴. Sur les conseils de ses collègues de bureau, elle a décidé de saisir le Bureau du syndic du Barreau et à l'issue d'une enquête, le syndic adjoint a déposé une plainte disciplinaire à l'encontre de M^e Laflamme.

Dans la plainte, le syndic adjoint alléguait que : (1) M^e Laflamme a harcelé sexuellement et à l'occasion de sa profession une consoeur en tenant des propos et des gestes à caractère sexuel, déplacés ou inconvenants, contrevenant aux articles 4.02.01 y) du *Code de déontologie des avocats* (« C.d.a. ») alors encore en vigueur et [59.2](#) du C.d.p. ; et (2) d'avoir manqué à ses devoirs d'agir avec dignité, honneur, respect, modération et courtoisie envers une consoeur en tenant des propos à caractère sexuel, déplacés ou inconvenants, contrevenant aux articles 2.00.01 du C.d.a. et [59.2](#) du C.d.p.

En défense, l'intimé plaidait que l'évènement allégué n'était qu'une « simple et banale blague » que sa relation avec la plaignante avait toujours été bonne et qu'il n'avait eu aucune intention de vouloir offenser ni blesser sa consoeur.

Dans le cadre de l'analyse de l'infraction à l'article 4.02.01 y) du *C.d.a.*, deux questions se posaient : 1) Est-ce que les gestes reprochés ont été posés « à l'occasion de l'exercice de la profession » ? ; et 2) Les gestes reprochés peuvent-ils être qualifiés de harcèlement sexuel ?

À la première question, le Conseil était d'avis que l'évènement s'est déroulé sans aucun doute à l'occasion de l'exercice de la profession, et ce, en raison du caractère obligatoire d'assister à une conférence en vue de compléter le programme de formation continue obligatoire du Barreau, et de la

[112.](#) *Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des) c. Smith, supra*, note 105.

[113.](#) *Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Laflamme*, 2015 QCCDBQ 65.

[114.](#) *Ibid.*, par. 53.

« connexité spatio-temporelle immédiate » entre l'activité de formation et les gestes reprochés¹¹⁵.

Quant à la seconde question, le Conseil a admis que l'intimé a manqué de jugement en s'adressant à sa collègue :

[147] Le Conseil est d'avis que l'intimé s'est volontairement adressé de façon grossière, humiliante et insultante à l'égard de sa collègue en présence de trois (3) autres hommes, dont un inconnu et au moins deux (2) avocats, l'un employé par sa collègue et l'autre, ami de longue date de l'intimé.

[148] La grossièreté consiste à suggérer l'accomplissement des actes sous-entendus. L'humiliation provient du fait que les propos sont tenus en public, devant d'autres hommes, dont l'un est l'employé de sa collègue, plaçant ainsi la demanderesse d'enquête dans une situation de vulnérabilité réputationnelle. Le caractère insultant tient au fait que l'intimé s'attaque à la moralité de sa collègue.

[149] Prenant en compte l'ensemble de ce qui précède, peut-on conclure à du harcèlement sexuel de la part de l'intimé envers la demanderesse d'enquête ?¹¹⁶

Le Conseil de discipline a ensuite rappelé qu'il est généralement reconnu que la définition du harcèlement psychologique libellée dans le cadre de la L.n.t. inclut également le harcèlement sexuel. En outre, il a fait sien le raisonnement suggéré par le Tribunal des droits de la personne et retenu par la Cour d'appel dans l'affaire *Dhawan c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*¹¹⁷, qui évoque que :

[...] la norme pour évaluer le caractère acceptable ou inacceptable d'une conduite de nature sexuelle était celle de la raisonnable fondée sur le seuil de tolérance « qu'une personne raisonnable aurait à l'endroit d'un acte (semblable) posé envers une femme qui lui est proche ». ¹¹⁸

Le Conseil de discipline a finalement jugé que la preuve offerte n'était pas suffisante pour conclure à une conduite relevant de celui de harcèlement sexuel. N'entretenant aucune relation professionnelle avec l'intimé, le Conseil a indiqué que les gestes et paroles n'entraînaient pas de milieu de travail néfaste pour la plaignante. L'intimé est donc acquitté des reproches formulés sous l'article 4.02.01 y) du *C.d.a.* :

[152] La seule conduite du 3 février 2012, pendant les 25 secondes qu'a duré la descente en ascenseur, même en considérant la remarque additionnelle imputée à l'intimé et formulée dans les minutes qui ont suivi à la sortie de l'hôtel, ne revêt pas non plus, comme nous y invite la Loi sur les normes du travail, une gravité telle qu'elle a emporté un effet nocif continu pour la demanderesse d'enquête.

[...]

[155] La conduite de l'intimé s'est limitée à une seule intervention le 3 février 2012.

¹¹⁵. *Ibid.*, par. 103-104.

¹¹⁶. *Ibid.*, par. 47-149.

¹¹⁷. *Dhawan c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 1995 CanLII 11, appel rejeté avec dissidence, 2000 CanLII 11031 (QC CA).

¹¹⁸. *Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Laflamme, supra*, note 113, par. 150.

[156] La preuve ne permet pas de conclure que cette intervention était préméditée.

[157] La conduite de l'intimé, le 3 février 2012, ne revêt pas le caractère de gravité ni ne rencontre les divers éléments auxquels réfèrent les autorités citées et discutées pour conclure à du harcèlement sexuel.

[158] C'est pourquoi l'intimé sera acquitté des reproches formulés sous le premier chef d'infraction de cette plainte disciplinaire.¹¹⁹

En fait, le Conseil s'est attardé à déterminer si les faits établis en preuve démontraient de façon prépondérante que les éléments constitutifs du harcèlement psychologique ou sexuel en vertu de l'article [81.18](#) L.n.t. étaient réunis, malgré qu'il ait précisé que les faits reprochés ne situaient pas dans un contexte de relations de travail¹²⁰.

Quant à l'alinéa premier de l'article [81.18](#) L.n.t., le Conseil de discipline s'est contenté de conclure que la preuve offerte n'était pas suffisante pour établir la conduite caractérisée par la répétition des gestes ou paroles constituant la conduite vexatoire de M^e Laflamme, le fait qu'ils soient hostiles et non désirés, et qu'ils portent atteinte à la dignité et l'intégrité de la demanderesse d'enquête et entraînent pour elle un milieu de travail néfaste¹²¹.

Par ailleurs, le Conseil de discipline était également d'avis que cette seule conduite vexatoire de l'avocat intimé n'était pas non plus d'une gravité telle qu'elle a emporté un effet nocif continu pour la demanderesse d'enquête¹²².

Cette décision est intéressante puisque le Conseil s'est référé à L.n.t. afin de pallier au silence du C.d.p. quant à la notion de harcèlement sexuel. En effet, le Conseil a utilisé la définition de harcèlement psychologique de la L.n.t tout en précisant que les événements donnant lieu au litige ne se situaient pas dans un contexte de relations de travail à proprement parler¹²³.

Cependant, il s'avère étonnant qu'après s'être également référé au Code de déontologie professionnel de l'Association du Barreau canadien¹²⁴ et à la Charte¹²⁵ afin de mieux définir le harcèlement sexuel, le Conseil de discipline n'ait pas effectué une analyse des faits reprochés à l'intimé en s'y référant.

Pour ce qui est du deuxième chef d'infraction basée sur l'article [59.2](#) du C.d.p. et sur l'article 2.00.01 du C.d.a., le Conseil n'a eu nul besoin de débattre longuement pour déclarer M^e Laflamme coupable. La Cour a rappelé que le C.d.p. assujettit les professionnels à de hauts standards de conduite et que le comportement de M^e Laflamme était inexcusable :

[164] Le *Code des professions* assujettit les professionnels à des standards de conduite à l'occasion

[119.](#) *Ibid.*, par. 152, 155 à 158.

[120.](#) *Ibid.*, par. 153.

[121.](#) *Ibid.*, par. 151.

[122.](#) *Ibid.*, par. 152.

[123.](#) *Ibid.*, par. 114 et 153-154.

[124.](#) *Ibid.*, par. 108 à 110.

[125.](#) *Ibid.*, par. 115.

de l'exercice de leur profession qui ne permet aucun laxisme de la nature de celui que s'est accordé l'intimé et qui pourrait être observé par exemple dans une scène de vaudeville ou dans un festival d'humour vulgaire. Ainsi, il est inadmissible qu'à l'occasion de l'exercice de sa profession, un professionnel puisse faire des plaisanteries vulgaires ou des blagues de mauvais goût qui rabaissent les êtres humains, les déconsidèrent et les ramènent au rang de simples objets tout en portant atteinte à leur intégrité et à leur dignité.

[165] Rien n'excuse une semblable conduite par un professionnel envers un autre professionnel à l'occasion de l'exercice de sa profession.¹²⁶

Cette décision nous enseigne l'importance pour les professionnels de se comporter selon les plus hauts standards de respect et de courtoisie et de toujours garder à l'esprit l'honneur et la dignité de la profession. Peu importe le chapeau qu'ils portent, les obligations déontologiques qui s'imposent aux professionnels perdurent.

D'autre part, cette affaire démontre bien les difficultés relatives à la preuve dans des cas de harcèlement sexuel. Effectivement, plusieurs personnes témoins d'un même événement peuvent avoir des interprétations tout à fait différentes des gestes posés. Dans *Laflamme*, comment prouver que l'intimé a bel et bien effectué des mouvements et des bruits à caractère sexuel avec sa bouche alors que des témoins disent ne pas avoir vu ou entendu les choses telles que la plaignante le rapportait ou encore que certains propos ou gestes n'ont pas été interprétés de la même manière.

Il faut rappeler que la perception de tous les intéressés, que ce soit la plaignante, témoins ou le professionnel pris en défaut, demeure subjective et peut être influencée par leur état d'esprit individuel. Bref, les difficultés inhérentes à la preuve de harcèlement sexuel pourraient d'ailleurs expliquer le peu de cas répertoriés dans la jurisprudence.

3.8 Médecins (Ordre professionnel des) c. Harrison

¹²⁷

Dans cette affaire, le syndic a déposé une plainte devant le Conseil de discipline du Collège des médecins sur la base de l'article [59.2](#) du C.d.p. contre le médecin intimé, M. Harrison qui aurait harcelé sexuellement une étudiante en médecine lors d'une journée d'observation clinique en tenant des propos à caractère sexuel et en s'adonnant à des gestes sexuels.

Alors que la jeune femme le remerciait de sa supervision, le médecin intimé l'a conduite dans une salle d'examen à l'écart et lui a demandé si elle voulait voir son « pénis rasé ». Malgré son opposition, il s'est déshabillé partiellement et a procédé à des attouchements non désirés sur les seins et le postérieur de l'étudiante. Il s'est masturbé et a éjaculé devant elle.

Un mois après cet événement, l'étudiante recevait un courriel de la part de M. Harrison dans lequel il indiquait être content de l'avoir initiée à la médecine et la félicitait de sa belle ouverture d'esprit. En défense, le médecin intimé plaidait qu'il n'était pas l'auteur de ce courriel, argument qui a été rejeté par le Conseil de discipline du Collège des médecins.

M. Harrison a enregistré un plaidoyer de culpabilité à la suite duquel le Conseil de discipline lui a

[126.](#) *Ibid.*, par. 164-165.

[127.](#) *Médecins (Ordre professionnel des) c. Harrison*, 2014 CanLII 38640 (QC CDCM) (pourvoi en appel devant le Tribunal des professions rejeté, 2015 QCTP 63 (CanLII)).

imposé une période de radiation temporaire de 12 mois et n'a pas accordé la dispense de publication de l'avis demandée par M. Harrison. Après avoir rappelé les propos de la Cour suprême dans *Janzen*¹²⁸ sur la définition du harcèlement sexuel, le Conseil était d'avis que : « l'intimé s'est servi de son statut professionnel pour tendre un piège à cette jeune étudiante, qui a certes discuté avec celui-ci de sexualité, mais il ne pouvait d'aucune manière agir comme il l'a fait surtout dans le contexte où cette étudiante est venue expliquer l'avoir repoussé à plusieurs reprises, sans succès et avoir fini par se résigner à poser les gestes demandés par crainte de représailles. A ce sujet, il importe peu de savoir si ses craintes étaient fondées ou non et notamment à savoir si l'intimé pouvait lui nuire dans son stage éventuel »¹²⁹.

M. Harrison a porté cette décision en appel devant le Tribunal des professions sur la base de deux motifs. Le premier motif concerne une erreur du Conseil de discipline dans l'appréciation de la preuve et le deuxième l'imposition d'une sanction déraisonnable¹³⁰.

Le Tribunal des professions a déterminé que le Conseil de discipline avait bien apprécié la preuve lorsqu'il a conclu que M. Harrison était l'auteur du courriel envoyé à l'étudiante à la suite des événements.

Quant au deuxième motif, le Tribunal des professions a déterminé que la sanction imposée par le Conseil de discipline était justifiée et a rejeté ce motif d'appel, en précisant ce qui suit :

[38] Sur ce dernier point, la décision du Conseil est on ne peut plus claire : on ne peut tolérer de la part d'un médecin une telle conduite qui « mine la confiance » totale qui doit exister envers celui qui se voit confier des responsabilités, notamment par les institutions hospitalières et universitaires.

[39] Au moment des événements du 14 avril 2010, N.T. considérait l'appelant comme un professeur et une personne en autorité. L'appelant a clairement abusé de son ascendant sur elle. Ses gestes ne sont pas moins graves dans les circonstances que s'ils avaient été posés à l'égard d'une patiente.¹³¹

Le Tribunal des professions était donc d'avis que le Conseil de discipline avait bien tenu compte des enjeux que posent les dossiers disciplinaires impliquant le harcèlement sexuel lorsqu'il a imposé sa sanction. Le Tribunal a même ajouté que le Conseil était bien fondé à qualifier les gestes de M. Harrison de harcèlement sexuel, mais aurait même pu en venir à la conclusion que les gestes non consentis constituaient une agression sexuelle ce qui aurait ajouté à la gravité objective des gestes.

Quant à la sévérité de la sanction, le Tribunal a abondé dans le même sens que le Conseil sur la nécessité de compte de la tolérance zéro pour ce genre d'infraction. Le Tribunal a conclu que la décision du Conseil de discipline ne contient pas d'erreur manifeste ou dominante justifiant son intervention et a rejeté l'appel de M. Harrison.

3.9 Barreau du Québec c. Thivierge

¹³²

[128.](#) *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, *supra*, note 45.

[129.](#) *Médecins (Ordre professionnel des) c. Harrison*, *supra*, note 127, par. 68.

[130.](#) *Harrison c. Médecins (Ordre professionnel des)*, 2015 QCTP 63.

[131.](#) *Ibid.*, par. 38-39.

Est-ce qu'un professionnel reconnu coupable d'un crime sexuel se verra automatiquement sanctionné par le comité disciplinaire de son ordre professionnel ? C'est une question sur laquelle le Conseil de discipline du Barreau du Québec a dû se pencher récemment dans *Barreau du Québec c. Thivierge*.

Ainsi, l'article [149.1](#) du C.d.p. prévoit que lorsqu'un membre d'une profession visée par le *Code des professions* est déclaré coupable d'une infraction criminelle ayant un lien avec l'exercice de la profession, le conseil de discipline peut, s'il le juge nécessaire, imposer une sanction¹³³. Un plaidoyer de culpabilité d'un membre d'un Ordre professionnel n'entraîne cependant pas automatiquement une sanction disciplinaire. C'est plutôt une analyse au cas par cas qui s'impose, dans lequel le tribunal doit établir l'existence d'un lien entre l'infraction commise et l'exercice de la profession.

Dans *Barreau du Québec c. Thivierge*, un avocat pratiquant en droit des affaires est déclaré coupable d'une infraction criminelle à la suite d'un plaidoyer de culpabilité et condamné à trois ans de pénitencier. L'avocat avait abusé sexuellement une jeune fille alors qu'elle n'était âgée que de 12 ou 13 ans. Les abus sexuels s'étaient produits sur une base régulière pendant 2 à 3 ans et ont eu lieu à plusieurs endroits (chalet, domicile et voiture).

Bien qu'il a reconnu la gravité de ses gestes, l'intimé a plaidé non coupable à plainte disciplinaire puisqu'aucun des gestes abusifs n'avaient été posés dans l'exercice de sa profession. Suite à une analyse de la preuve présentée, le Conseil de discipline a conclu que les infractions criminelles pour lesquelles l'intimé a été trouvé coupable n'ont pas de lien avec sa profession d'avocat. Au soutien de cette décision, le Conseil a évoqué l'absence de tout lien professionnel entre l'intimé et la victime, ainsi que le fait que les gestes posés ne remettaient pas en cause la capacité de l'intimé à exercer sa profession¹³⁴. Effectivement, sa pratique étant exclusivement consacrée au droit des affaires, l'intimé n'avait aucun contact avec des mineurs à l'occasion de sa profession.

4. CONCLUSION

La revue de la jurisprudence confirme la présence de cas d'harcèlement sexuel dans les milieux professionnels. Il est toutefois à noter que l'analyse des décisions disciplinaires ainsi que les données statistiques ne permettent pas de tracer une image complète de la situation. En effet, puisque les milieux professionnels sont pour la plupart conservateurs, nous estimons que de nombreuses situations ne sont pas dénoncées et que plusieurs cas ne sont pas judiciairisés.

Bien que les ordres professionnels semblent conscients de ce fléau et tentent d'y remédier, l'amélioration de la situation devra passer par un changement de mentalité au sein des professionnels et des ordres professionnels. À titre d'exemple, rappelons les propos du juge Baudouin dans *Habachi*¹³⁵ en 1999 qui ne considéraient certains comportements comme étant du harcèlement sexuel « [j]e ne pense pas par contre que l'on puisse, en droit, qualifier de harcèlement une simple blague, un simple geste, une simple parole, une simple tentative de flirt ou une simple insinuation à connotation sexuelle, à moins évidemment, hypothèse toujours possible, que ceux-ci soient d'une exceptionnelle gravité »¹³⁶.

^{132.} *Barreau du Québec c. Thivierge*, 2015 QCCDBQ 36. Un appel a été logé devant le Tribunal des professions, mais l'audition n'a pas encore été fixée.

^{133.} *Médecins (Ordre professionnel des) c. Nguyen*, 2007 CanLII 73345 (QC CDCM).

^{134.} *Barreau du Québec c. Thivierge*, *supra*, note 132, par. 217.

^{135.} *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*, *supra*, note 51.

Nous notons que note que les plaisanteries sexistes embarrassantes, des regards concupiscent, des remarques désobligeantes ou des demandes de faveurs sexuelles figurent aujourd'hui parmi les comportements pouvant constituer du harcèlement sexuel dans le *Code de déontologie professionnelle*¹³⁷ de l'Association du Barreau canadien.

Cela dit, dans la décision récente *Laflamme*¹³⁸, le Conseil de discipline du Barreau du Québec n'a pas conclu que les propos grossiers, humiliants et insultants à l'égard d'une consoeur étaient du harcèlement sexuel¹³⁹. Néanmoins, le Conseil de discipline a sans hésitation conclu que de tels propos étaient dérogatoires en ce qu'« il est inadmissible qu'à l'occasion de l'exercice de sa profession, un professionnel puisse faire des plaisanteries vulgaires ou des blagues de mauvais goût qui rabaissent les êtres humains, les déconsidèrent et les ramènent au rang de simples objets tout en portant atteinte à leur intégrité et à leur dignité »¹⁴⁰.

Abondant dans le même sens, les décisions *Ruest*¹⁴¹ et *Smith*¹⁴² confirment cette ligne de pensée des ordres professionnels à l'effet que des propos à caractère sexuel, et ce, même s'ils s'inscrivent dans un contexte de plaisanteries, sont inadmissibles dans un contexte professionnel.

Nous constatons également que la tolérance zéro préconisée en matière d'infraction sexuelle s'applique également dans un contexte hors relation professionnel et client/patient tel qu'affirmé par le Tribunal des professions dans la décision récente *Harrison*¹⁴³ dans un cas de harcèlement sexuel d'un médecin à l'égard d'une étudiante en médecine. Le Tribunal des professions a confirmé la sanction de radiation temporaire de 12 mois imposée par le Conseil de discipline et qualifiée de « sévère » en soulignant que la jurisprudence doit s'adapter à l'évolution de la société :

[40] Le Conseil considère lui-même que la sanction imposée est sévère. Il insiste sur la nécessité de tenir compte de la tolérance zéro pour le genre d'infraction pour laquelle l'appelant a reconnu sa culpabilité.

[41] C'est avec raison qu'il souligne que la jurisprudence ne peut demeurer statique et doit s'adapter à l'époque et à l'évolution de la société. Dans toutes les sphères de la société, on s'évertue à mettre en échec le harcèlement, principalement le harcèlement sexuel et évidemment, tous les types d'agressions, au premier chef, les agressions sexuelles.¹⁴⁴

[136.](#) *Ibid.*, p. 12.

[137.](#) Association du Barreau canadien. *Code de déontologie professionnelle*. Ottawa : Association du Barreau canadien, 2009, p. 121.

[138.](#) *Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Laflamme*, *supra*, note 113.

[139.](#) *Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Laflamme*, (17 mars 2016), Québec, n° 06-13-02759 (QC CDBQ) ; La décision sur sanction a été rendue le 17 mars 2016 condamnant M^e Laflamme à une amende de 2 500 \$. À suivre si cette décision sera portée en appel.

[140.](#) *Barreau du Québec (syndic adjoint) c. Laflamme*, *supra*, note 113, par. 164.

[141.](#) *Architectes (Ordre professionnel des) c. Ruest*, *supra*, note 76.

[142.](#) *Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des) c. Smith*, *supra*, note 105.

[143.](#) *Harrison c. Médecins (Ordre professionnel des)*, *supra*, note 130.

À la lumière de ces quelques décisions, malgré qu'il y ait encore du chemin à parcourir, nous notons une certaine évolution dans la perception du harcèlement sexuel en milieu de travail et dans le milieu professionnel.

Alors que les femmes accèdent de plus en plus au marché professionnel ainsi qu'à des postes en autorité et que la société est plus sensibilisée au harcèlement sexuel, il est fort à parier que ce qui était toléré autrefois, à tort ou à raison, ne l'est plus aujourd'hui ou ne le sera plus dans un avenir prochain.

[144.](#) *Ibid.*, par. 41-42.