

**SECTION : Interprétation**

Date d'entrée en vigueur : le 11 décembre 2013

**OBJET : HARCÈLEMENT – s.19**

---

**Objectif :**

La présente politique vise à aider à interpréter le mot « harcèlement », qui paraît à l'article 19 du *Code des droits de la personne* (ci-après, *le Code*). En cas d'incompatibilité entre la présente politique et *le Code*, *le Code* l'emporte.

---

**Définition du mot « harcèlement »**

Il est interdit à une personne responsable d'une organisation ou d'une entreprise, notamment à un propriétaire ou à un cadre supérieur, de harceler une personne ou d'omettre de prendre des mesures raisonnables pour mettre fin au harcèlement d'une personne, et notamment d'un employé actuel ou éventuel, d'un collègue ou d'un client. Ce harcèlement doit être fondé sur les caractéristiques mentionnées dans le *Code*, tels l'âge, le sexe ou la religion, et se produire dans le contexte de l'emploi, du logement ou des services.

L'article 19 du *Code* garantit le respect de la dignité et de la valeur des personnes. Il permet aussi aux personnes qui dépendent d'un employeur ou d'un fournisseur de services (pour une rémunération ou d'autres avantages ou services) de ne pas se sentir prises au piège ou obligées de supporter le harcèlement. [*Garland c. Tackaberry o/a Grape & Grain*, 2013 MHRBAD 5]

Le harcèlement s'entend, selon le cas :

- d'un comportement ou de commentaires, qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques protégées par le *Code*. Le comportement ou les commentaires peuvent être verbaux ou écrits, ou inclure des courriels, des plaisanteries, des photographies ou des représentations graphiques.
- des avances sexuelles répétées qui sont désagréables et inappropriées;
- des avances sexuelles faites par une personne qui a le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage à la personne qui les subit (y compris un superviseur ou un gestionnaire, ou toute personne en situation d'autorité), si la personne qui fait les avances sait ou devrait normalement savoir que celles-ci sont importunes;

- des représailles ou des menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles.

La Cour suprême du Canada a confirmé que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle :

... le harcèlement sexuel dont les appelantes ont été victimes constitue de la discrimination sexuelle parce qu'il s'agissait de pratiques ou d'attitudes qui avaient pour effet de limiter les conditions d'emploi ou les possibilités d'emplois de certains employés en raison d'une caractéristique prêtée aux personnes de leur sexe. [*Janzen c. Platy Enterprises Ltd. et al.* [1989] 1 RCS 1242, 1254]

Le harcèlement sexuel ne se limite pas aux situations où une personne risque une perte financière si elle ne cède pas à des avances sexuelles. Il inclut aussi les situations où une personne doit supporter de travailler dans une atmosphère malsaine où les insinuations sexuelles sont courantes, ce qui a un effet négatif sur la dignité et l'amour-propre de la victime en tant qu'employé et en tant qu'être humain. En conséquence, le harcèlement sexuel peut toucher toute personne exposée à de tels commentaires ou actions, même si celle-ci n'est pas directement visée.

Si la personne qui porte plainte a participé aux actions ou aux commentaires, elle peut avoir du mal à prouver l'existence du harcèlement et d'une atmosphère malsaine. Toutefois, l'on a reconnu qu'il était possible qu'une personne participe à ce genre de situation parce qu'elle se sent impuissante devant le harcèlement ou qu'elle veut se protéger. [*Swan c. Canada (Forces armées)* (1995), 99 F.T.R. 250 (Cour fédérale – Section de première instance)]

Le harcèlement qui se produit en dehors du travail même, mais dans des situations liées au travail, comme une fête organisée par l'employeur ou une équipe sportive formée de collègues de travail, tombe aussi sous le coup du *Code*.

Les principes applicables au harcèlement sexuel ont été appliqués à des situations où le harcèlement reposait sur d'autres caractéristiques, comme l'ascendance, la race, etc. et visent aussi d'autres domaines couverts par *le Code*, comme les services (équipes de sport, amicales, etc.) ou le logement.

On peut donner comme exemples de harcèlement fondé sur d'autres caractéristiques protégées l'utilisation de sobriquets ou les plaisanteries axées sur l'ascendance; la surveillance excessive de certaines personnes dans un magasin, uniquement à cause de leur âge ou de leurs origines; le profilage racial; le fait de se moquer de la déficience ou de l'orientation sexuelle d'un collègue, ou encore le fait, pour un gestionnaire, d'humilier un employé qui n'a pas fait beaucoup d'études ou pour un locateur de faire des commentaires méprisants sur la religion d'un locataire.

On ne considère pas comme harcèlement les tâches normales associées à certaines responsabilités de supervision professionnelle, comme l'accompagnement professionnel, les examens du rendement et les mesures disciplinaires. Les relations sexuelles volontaires et consensuelles entre des employés ne sont pas non plus comprises dans cette définition.

Le harcèlement qui ne repose pas sur une caractéristique protégée est parfois appelé « intimidation ». Ce type de comportement irrespectueux n'est pas couvert par *le Code*, mais peut représenter une infraction à un autre texte législatif, tels les règlements afférents à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* ou à une politique interne sur le harcèlement adoptée par l'employeur, ou les deux.

### **Critères de la personne raisonnable**

L'existence du harcèlement doit être prouvée, mais il n'est pas nécessaire de prouver qu'il y avait une intention. Dans le cas du harcèlement créant une atmosphère malsaine, le critère est objectif : une personne raisonnable conclurait-elle que le comportement constituait du harcèlement?

... le comportement du harceleur doit être évalué du point de vue objectif d'une « personne raisonnable ». Cependant, cette norme objective ne doit pas être appliquée hors contexte. Les arbitres doivent tenir compte de l'environnement dans lequel le harcèlement présumé a eu lieu. Le juge des faits doit adopter la perspective d'une personne raisonnable qui réagit à des circonstances semblables ou égales dans un environnement semblable. [A.P. Aggarwal et M.M. Gupta, *Sexual Harassment in the Workplace* (3<sup>e</sup> édition)] (traduction libre)

Par conséquent, le critère consiste à décider si une personne raisonnable reconnaîtrait que le comportement était importun, ce qui dépend de toutes les circonstances, et notamment de la nature du comportement et des rapports entre les personnes. La façon dont les gens réagissent vis-à-vis d'une personne qui se comporte de façon importune est différente selon les gens; certains réagissent de façon subtile ou prennent des mesures évasives, ou décident même de tolérer le comportement, pour diverses raisons sociales et économiques. Ceci est particulièrement vrai lorsque l'auteur du comportement est en situation d'autorité par rapport au plaignant. [*Bourier c. Phil Can Services et al.* (1999) MHRBAD]

Toute personne qui insiste pour dire que les commentaires ou le comportement étaient appréciés doit démontrer l'existence d'un consentement. Lorsqu'il existe un déséquilibre entre les pouvoirs de l'un et ceux de l'autre, c'est au gestionnaire ou à toute autre personne responsable de s'assurer au fil du temps que le comportement est encore apprécié. [*Dupuis c. British Columbia (Ministry of Forests)* (1993), 20 C.H.R.R.

D/87 (BCHRT)]

### **Obligations de la personne responsable**

À moins que le harceleur présumé soit responsable de l'entreprise ou du service, le plaignant doit montrer qu'une personne responsable (un gestionnaire, en général) était au courant ou aurait dû être au courant du harcèlement et n'a pas fait ce qu'il fallait.

Les facteurs à considérer sont :

- 1) L'employeur ou le fournisseur de services savait que le harcèlement est interdit.
- 2) Il existait un mécanisme acceptable permettant de porter plainte.
- 3) L'employeur ou le fournisseur de services a agi promptement pour régler la plainte.
- 4) L'employeur ou le fournisseur de services a pris la chose au sérieux.
- 5) L'employeur ou le fournisseur de services a rempli ses obligations en fournissant un lieu de travail sain.
- 6) L'employeur ou le fournisseur de services a rempli ses obligations en informant le plaignant des mesures prises.

[*Jones c. Amway* (2001), 39 C.H.R.R.D/480 (Ont.Bd.Inq.)]

APPROUVÉE PAR :

« Yvonne Peters »  
\_\_\_\_\_  
Présidente

11 décembre 2013  
Date