

**ORIENTATION DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC
FACE AU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

Octobre 1987

Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette Commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**.

**Document adopté à la 292e séance de la Commission,
tenue le 9 octobre 1987, par sa résolution COM2927.5**

Me André Labonté
Secrétaire de la Commission

ORIENTATION DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC FACE AU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1. INTRODUCTION

La Commission s'inquiète du fait que le harcèlement en milieu de travail fait encore partie de la vie quotidienne des travailleurs et travailleuses québécois(e)s.

Le but principal que poursuit la Commission, dans ce domaine comme ailleurs, est de faire en sorte que les rapports entre les personnes soient exempts de harcèlement et se transforment pour devenir plus égalitaires afin qu'aucun groupe ne profite d'une prétendue supériorité raciale, sexuelle ou autre pour abuser de l'autre. C'est dans cet esprit de respect mutuel que la Commission oriente ses interventions en matière de harcèlement.

Les changements que la Charte traduit en ce domaine viennent sans doute déranger certaines habitudes et une certaine manière de vivre. Certes, la Charte n'a pas pour objectif d'arrêter des règles rigides de bonne conduite dans la société, ni de s'immiscer dans les rapports d'ordre personnel, mais de rappeler que les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence, respect mutuel.

Il est donc clair que la Commission, conformément à sa mission de combattre le harcèlement sous toutes ses formes, et particulièrement le harcèlement en raison de la race, du sexe ou du handicap, ne peut accepter comme excuse l'argument des "habitudes du milieu". Toutefois, le changement de ces comportements et habitudes est lent à se réaliser, et cela pour plusieurs raisons:

- d'abord, il est extrêmement difficile, dans ce domaine, de préciser de façon très claire les frontières entre les conduites acceptables et celles qui ne le sont pas;
- d'autre part, dans plusieurs milieux, des habitudes, des modèles de comportements bien ancrés dont le caractère offensant paraît échapper à ceux qui les manifestent, persistent encore;
- qui plus est, les formes que prennent ces comportements sont souvent subtiles quant à leurs effets; ils ne se font souvent sentir qu'à plus ou moins long terme à la manière de certaines substances chimiques toxiques qui s'accumulent dans l'organisme.

Étant donné le caractère particulièrement complexe des diverses manifestations du phénomène de harcèlement, ce document a comme premier objectif de proposer une orientation générale pour l'examen des questions relatives au harcèlement en milieu de travail.

2. LE CADRE D'ACTION DÉFINI DANS LA CHARTE

Consciente de son mandat de promouvoir, par toutes les mesures appropriées, les principes contenus dans la Charte des droits et libertés de la personne, la Commission présente ce document en vue de contribuer à l'amélioration du climat social en milieu de travail et d'expliquer la portée des dispositions de la Charte en matière de harcèlement.

L'interprétation des articles 10, 16 et 4 de la Charte des droits et libertés de la personne (affirmant, respectivement, le droit à l'égalité dans l'exercice et la reconnaissance des droits et libertés de la personne, le droit à l'égalité dans l'emploi et la reconnaissance à toute personne du droit à la sauvegarde de sa dignité) permettait à la Commission, dès l'entrée en vigueur de la Charte, en 1976, d'intervenir en cas de plainte de harcèlement en raison de l'un ou l'autre des critères interdits de discrimination, en particulier la race, le sexe ou le handicap.

Depuis l'ajout dans la Charte de l'article 10.1, en octobre 1983, il est expressément interdit de harceler une personne en raison de l'un des critères énumérés dans l'article 10, à savoir: la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

L'article 10.1 énonce ce qui suit:

«Nul ne peut harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10»

Ce nouvel article vient donc s'ajouter à l'interdiction, déjà inscrite dans la Charte, de la discrimination fondée sur ces mêmes critères, notamment dans les conditions de travail et quant au respect du droit à la dignité de la personne, ainsi que la reconnaissance à toute personne du droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

3. DÉFINITION

Harcèlement

«Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte. Il peut s'agir de harcèlement d'une personne en raison de sa race, son sexe, son orientation sexuelle, sa religion, son handicap, etc.»

Le harcèlement peut avoir pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée, ou d'entraîner pour elle des conditions de travail défavorables (climat d'hostilité, rétrogradation, refus de mutation, de promotion par exemple) ou un renvoi. Il convient de souligner que si l'on peut parler, par exemple, de harcèlement sexiste ou de harcèlement racial, certaines situations peuvent être qualifiées de harcèlement sexuel:

«Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.»

Le harcèlement sexuel, en milieu de travail notamment, se situe clairement en dehors des relations affectives librement consenties entre personnes. Il s'agit d'une conduite fautive qui prend deux formes principales: la première se manifeste par des actes et des gestes répétés et abusifs à connotation sexuelle à l'égard d'une personne, qui empoisonnent le climat de travail et entraînent des conditions de travail défavorables; l'autre consiste en une pression indue exercée sur une personne en vue de recevoir d'elle des faveurs sexuelles, à défaut de quoi cette personne subira des représailles: par exemple, une charge plus lourde de travail, une mutation, une rétrogradation, un congédiement...

Le harcèlement sexuel dans le monde du travail frappe principalement les femmes mais il peut se produire envers les hommes et même entre personnes du même sexe, le harceleur pouvant, dans l'un et l'autre cas, être du même sexe que la victime.

Le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, se vit parfois dans un climat de crainte et de violence (explicite ou larvée) où la victime n'est pas en mesure d'exprimer son désaccord immédiatement. Le silence des victimes de harcèlement est souvent le résultat de la peur, de l'intimidation qu'elles subissent de la part de leurs supérieurs ou de leurs collègues de travail qui sont en position de force hiérarchique, numérique ou sociale.

4. LES CHAMPS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION

Pour contrer toute forme de discrimination et, particulièrement, le harcèlement en milieu de travail, la Charte impose à la Commission le devoir de recevoir les plaintes et faire enquête, ainsi que celui d'établir des programmes d'information et d'éducation pour faire comprendre l'objet et les dispositions de la Charte.

Nous traitons ci-après de ces deux modes d'intervention.

4.1 Les enquêtes

Les diverses dispositions de la Charte permettent aux victimes de harcèlement en raison de l'un des motifs de l'article 10, d'obtenir réparation, soit en s'adressant aux tribunaux de droit commun, soit par l'intermédiaire de la Commission des droits de la personne.

Pour qu'une plainte soit recevable, il faut que la personne qui se plaint de harcèlement fournisse des éléments ou des indices lui permettant de croire que les gestes invoqués sont reliés à un des motifs énumérés à l'article 10. Aux fins de découvrir la véracité des allégations, l'enquête de la Commission doit porter sur l'ensemble des faits et circonstances reliés aux éléments et indices fournis par la partie requérante.

Notons que dès ses premières interventions, la Commission tente d'amener les parties à régler leur différend.

Pour mener à terme le processus d'enquête, les directives suivantes ont été établies afin de mieux préciser les règles du fardeau de la preuve et la responsabilité en cas de harcèlement:

4.1.1 Recherche de la preuve

L'enquête de la Commission a pour but de découvrir la vérité et, à cette fin, porte sur les éléments suivants:

a) EN MATIERE DE HARCELEMENT EN RAISON DE L'UN OU L'AUTRE CRITERE DE L'ARTICLE 10:

1ø) Les manifestations de harcèlement.

Il peut s'agir de paroles, d'actes, de gestes, ou de comportement, etc...

2ø) Le lien de ces manifestations avec l'un des critères énumérés à l'article 10.

3ø) La répétition de tels actes, paroles, gestes ou comportement, etc, ou d'autres paroles, actes, gestes ou comportement ayant des liens directs ou indirects entre eux.

4ø) Le caractère vexatoire ou méprisant de ces diverses manifestations.

b) EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL:

1ø) Les manifestations de harcèlement.

Il peut s'agir de paroles, d'actes, de gestes ou de comportements à connotation sexuelle. Ces manifestations doivent être de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

2ø) La répétition de ces paroles, gestes ou comportements ou d'autres paroles, actes, gestes ou comportements ayant un lien direct ou indirect avec les premiers.

LES RELATIONS LIBREMENT CONSENTIES ET LE SILENCE DES VICTIMES

Comme il est mentionné plus haut le harcèlement sexuel se situe en dehors des relations affectives librement consenties. Est-ce à dire que le silence des victimes équivaut à un consentement?

À cet égard, il convient de souligner que l'absence de protestation ne peut être interprétée comme constituant un consentement de la personne harcelée, et qu'un consentement vicié par la crainte ou autrement, n'est pas valable.

c) UN ACTE ISOLÉ PEUT-IL ÊTRE QUALIFIÉ DE HARCELEMENT?

En général, l'acte isolé ne constitue pas du harcèlement au sens de la Charte. Toutefois, il arrive qu'un seul acte soit susceptible d'engendrer une crainte raisonnable d'une détérioration des conditions de travail. Il arrive aussi qu'un acte isolé s'accompagne de menaces directes ou implicites. Dans ces cas, l'acte reproché n'est pas vraiment isolé puisque ses effets nocifs continuent de se perpétuer et de se répéter dans le temps. C'est pourquoi un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu, pourra exceptionnellement être qualifié de harcèlement.

4.1.2 Responsabilité en cas de harcèlement

a) Responsabilité personnelle de l'auteur du harcèlement

Pour que la responsabilité personnelle de l'auteur du harcèlement soit engagée, l'on doit, après avoir démontré l'existence du harcèlement, prouver également que les actes constitutifs de ce harcèlement ont été posés par le ou les mis en cause.

Une fois que l'on a établi que le mis en cause est l'auteur des actes reprochés, ce dernier est personnellement responsable des dommages causés par sa faute. Il peut lui être enjoint de cesser de harceler. Il peut être condamné à des dommages moraux et même à des dommages exemplaires s'il y a atteinte intentionnelle au droit de ne pas être harcelé.

b) Responsabilité de l'employeur

En raison du fait que les incidents allégués en cours d'enquête en matière de harcèlement, se passent en milieu de travail, l'employeur peut être mis en cause puisque, par rapport aux actes de harcèlement, sa responsabilité est susceptible d'être engagée de deux façons:

1ø) Il peut être trouvé responsable pour avoir manqué à son obligation d'assurer dans son entreprise un climat convenable et des conditions de travail justes et raisonnables.

2ø) L'employeur est responsable des actes fautifs commis par ses employés dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être réunies:

a) la preuve qu'il y a eu harcèlement, donc qu'il y a eu une faute;

b) un lien de préposition ou de subordination entre l'employeur et l'employé fautif;

c) le harcèlement a été commis par l'employé alors que ce dernier était dans l'exécution de ses fonctions.

4.1.3 Règlement du différend

Avant de saisir le tribunal au nom de la victime, la Commission doit tenter d'amener les parties à régler leur différend. Le rôle de l'employeur, à cette étape, peut être très important, surtout si la victime et le harceleur sont encore tous deux à son emploi.

Lors de la détermination des dommages qui peuvent être demandés à l'employeur, la Commission pourrait prendre en considération les facteurs suivants:

- l'existence d'une politique explicite et connue en vue de contrer le harcèlement dans l'entreprise, comprenant la possibilité de porter plainte auprès d'une personne responsable désignée par l'employeur;
- la mise en œuvre efficace d'une telle politique.

4.2 Les autres interventions de la Commission

Comme il est rappelé plus haut, les changements que la Charte traduit viennent sans doute déranger certains comportements.

L'orientation de la Commission dans sa lutte contre toutes les formes de harcèlement s'inscrit dans cette problématique sociale: elle porte le souci de collaborer aux démarches de sensibilisation et d'éducation déjà amorcées par divers groupes dont le travail patient n'est pas étranger à l'éveil des consciences dans un champ humain d'expérience aussi important.

La réalisation d'un tel objectif fait ressortir l'importance des missions d'information et d'éducation de la Commission des droits de la personne.

4.2.1 L'information

Plus une information précise sur les formes que prend le harcèlement, ou toute autre atteinte aux droits, circulera rapidement, plus l'argument de l'ignorance du caractère raciste ou sexiste de pratiques données ou l'argument "des habitudes du milieu" deviendront rapidement caduques.

La Commission doit, non seulement informer les individus et les groupes qui s'adressent à elle, mais il lui revient également d'entreprendre une démarche d'information auprès de la population, et particulièrement auprès des agents multiplicateurs tels que les associations d'employeurs, les centrales syndicales, les groupes concernés par la question du harcèlement. Une de ces démarches devrait inciter les employeurs à élaborer et à mettre en œuvre une politique de lutte contre le harcèlement en milieu de travail.

Une véritable stratégie d'information doit permettre aux citoyens et citoyennes d'être informés, de s'informer et d'informer à leur tour. Cela est encore plus évident lorsqu'il s'agit d'un problème d'envergure comme celui du harcèlement où de graves situations sont susceptibles d'être étouffées par le silence, la peur ou le chantage. Cet objectif dépasse une simple opération de sensibilisation.

4.2.2 L'éducation

Les objectifs généraux de l'intervention éducative sont les suivants:

- Faire partager par la population l'idée d'une société québécoise axée sur le respect des droits et libertés de la personne, et notamment affranchir les divers milieux de travail de toute forme de harcèlement.
- Habilitier les intervenants à prendre en charge la lutte contre les pratiques de harcèlement, à mobiliser et à apporter un soutien aux personnes lésées, sensibiliser la population aux méfaits du harcèlement et travailler de concert avec tous afin d'établir tout mécanisme nécessaire à l'interdiction et à la prévention de ces pratiques.
- Apporter un soutien aux groupes qui se mobilisent pour combattre le harcèlement dans des démarches de réflexion et d'organisation.
- Adopter et développer des mécanismes qui interdisent et préviennent le harcèlement en milieu de travail et coopérer à leur implantation.

5. CONCLUSION

La Commission a tenté, dans ce document, de présenter, dans l'état actuel des choses, les différentes problématiques du phénomène de harcèlement en milieu de travail, en y proposant les moyens susceptibles de le combattre. Pour mener à bien une si importante tâche, elle compte en grande partie sur la collaboration de tous ceux et celles qui sont concerné(e)s, y compris les employeurs et les groupes intervenants.

cd/cl/sd