

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

Politique visant
à contrer le harcèlement
discriminatoire au travail

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

Cette brochure est publiée par
**La Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse**

RECHERCHE ET RÉDACTION :
Ghislaine Patry Buisson,
agente de coopération,
Direction de l'éducation et de la coopération

SOUS LA SUPERVISION DE :
Nicole Pothier,
directrice,
Direction de l'éducation et de la coopération

RÉVISION JURIDIQUE :
M^e Maurice Drapeau
Direction du contentieux

RÉVISION LINGUISTIQUE :
Monique Rochon
Direction des communications

TRAITEMENT DE TEXTE
Lucie Laliberté,
secrétaire,
Direction de l'éducation et de la coopération

GRAPHISME :
Marie-Denise Douyon,
technicienne en arts appliqués et graphiques,
Direction des communications

IMPRESSION :
Québécois World Lebonfon

Toute reproduction,
en tout ou en partie est permise
à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal - 2004
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-43349-1

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

LES ASSISES D'UNE POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

I	Le harcèlement : historique d'une prise en charge.....	7
II	La jurisprudence	8
	1. La définition du harcèlement discriminatoire.....	8
	2. La responsabilité légale des employeurs.....	9
III	La pointe de l'iceberg	10

L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL : UN MODÈLE PROPOSÉ

I	Les fondements d'une politique contre le harcèlement discriminatoire	11
II	Les étapes à suivre dans l'élaboration et l'implantation d'une politique.....	11
III	Le contenu d'une politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire.....	13
	1. Les principes à la base de la politique	14
	2. L'engagement de l'employeur en matière de harcèlement discriminatoire.....	15
	3. Les objectifs de la politique	15
	4. La définition et les manifestations du harcèlement discriminatoire	16
	5. Le champ d'application de la politique.....	17
	6. Les moyens d'action pour contrer le harcèlement	17
	7. Les mécanismes de traitement des plaintes et la procédure applicable... 18	
	8. Les autres recours des victimes.....	19
	Documents pertinents	19
	Notes	20

INTRODUCTION

La volonté d'offrir un climat de travail sain et harmonieux ne peut faire abstraction de la nécessaire mise en place d'une politique de gestion visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail. Une telle politique constitue un outil pour favoriser un plus grand respect des droits fondamentaux et du droit à l'égalité des travailleuses et des travailleurs, des droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le présent document a pour but de soutenir toute démarche en ce sens. Il rappelle les dispositions principales de la Charte québécoise, dresse un historique de la prise en charge de la problématique du harcèlement et présente l'essentiel de l'évolution de la jurisprudence.

En seconde partie, il propose aux gestionnaires des entreprises, ainsi qu'aux responsables syndicaux, les éléments d'une politique type, ses principales composantes et les conditions préalables pour rendre son implantation efficace.

LES DISPOSITIONS DE LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

Au Québec, tous sont tenus de se conformer à cette loi fondamentale : les individus entre eux, dans leurs rapports sociaux, les groupes et les organismes, les entreprises privées, les services, publics ou privés, les administrations gouvernementales (provinciales, municipales, scolaires...), le gouvernement du Québec et ses institutions, à tous les échelons de la hiérarchie.

La Charte prévoit en outre l'interdiction de harceler une personne en raison d'un motif de discrimination illicite, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap.

La Charte contient également des remèdes en cas de harcèlement discriminatoire. L'article 49 de la Charte prévoit en effet que :

Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

LES ASSISES D'UNE POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

I LE HARCÈLEMENT : HISTORIQUE D'UNE PRISE EN CHARGE

Le phénomène du harcèlement au travail a d'abord été mis en évidence lors de l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Premières à subir en grand nombre, elles ont assez rapidement décidé de briser le silence entourant des situations souvent dramatiques et elles ont réclamé une protection contre une telle atteinte à leurs droits. C'est ainsi qu'à la fin des années soixante-dix, la Commission des droits de la personne ¹ était saisie de plaintes où des femmes alléguaient être victimes de discrimination fondée sur le sexe en raison du harcèlement sexuel qu'elles subissaient dans leur milieu de travail.

Aucune disposition concernant le harcèlement proprement dit n'étant prévue dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, la Commission a alors entrepris une étude visant à mieux cerner l'ampleur du problème et à en examiner les composantes juridiques. Il s'agissait, en outre, de déterminer si le harcèlement allégué pouvait constituer une atteinte aux droits reconnus dans la Charte.

Au terme de son étude ², la Commission en est arrivée à la conclusion, en se basant sur la jurisprudence américaine — la seule qui existait à l'époque — que le harcèlement sexuel pouvait constituer une discrimination fondée sur le sexe. Les assises juridiques étant établies, la Commission se trouvait, de ce fait, mieux outillée pour traiter les plaintes qui lui étaient soumises.

De leur côté, plusieurs groupes de femmes, notamment les comités de condition féminine des syndicats, se sont mis à l'œuvre pour documenter le phénomène du harcèlement et mettre en place des moyens pour le contrer. Et cela devait, à l'évidence, passer par l'adoption de dispositions législatives spécifiques.

Les efforts concertés des groupes et de la Commission ont conduit, en 1983, à l'inclusion dans la Charte de l'article 10.1 interdisant le harcèlement fondé

sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination illicite énumérés à l'article 10. Bien que les femmes en aient été et en demeurent les premières cibles, le harcèlement peut être aussi le lot d'autres personnes en raison de leur race ou de leur couleur, de leur orientation sexuelle, de leur religion, de leur âge ou encore d'un handicap.

La problématique du harcèlement sexuel et des autres formes de harcèlement discriminatoire est beaucoup mieux documentée maintenant. On le sait, le harcèlement discriminatoire cause des torts énormes aux personnes qui le subissent : traumatisme psychologique, perte de l'estime de soi, sentiment de culpabilité, stress, absence pour maladie et, dans beaucoup de cas, perte de l'emploi.

Et, pour les employeurs, le harcèlement constitue un problème organisationnel important : absentéisme, perte de motivation et baisse de productivité des personnes qui le subissent, ou encore roulement anormal de personnel. Et ce, sans compter les indemnités monétaires possibles lorsqu'est mise en cause leur responsabilité de maintenir des conditions de travail exemptes de harcèlement dans leur entreprise.

II LA JURISPRUDENCE

Nous ne retenons ici que quelques-uns des nombreux jugements rendus par les tribunaux en matière de harcèlement discriminatoire. Notons, pour mémoire, que le Tribunal des droits de la personne du Québec, créé en 1990, constitue un point d'ancrage significatif par son abondante jurisprudence

1. La définition du harcèlement discriminatoire

Dans le jugement *Janzen*³ en 1989, la Cour suprême a donné une définition explicite du harcèlement sexuel au travail, établissant ainsi une solide base juridique. En 1998, dans la décision *Lippé*⁴, où il y avait eu harcèlement sexuel, le Tribunal des droits de la personne a retenu particulièrement la notion de « milieu de travail hostile » pour conclure à du harcèlement sexiste. En 1999, un jugement rendu dans le dossier *Habachi*⁵ a par ailleurs établi qu'un seul acte grave peut constituer du harcèlement.

Des jugements ont par ailleurs été rendus dans des cas où le harcèlement était fondé sur d'autres motifs de discrimination illicite au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. C'était le cas dans *Kafé*⁶, où un enseignant avait allégué du harcèlement fondé sur la race et dans *Proviso*

⁷, où le harcèlement était fondé sur le motif origine ethnique ou nationale.

Au Canada, certains tribunaux ont commencé à utiliser une approche « multifactorielle » en reconnaissant la discrimination fondée sur des motifs multiples et en tenant compte du contexte social, économique et historique relatif à des actes de discrimination. Le dossier *Olarte* ⁸ en est un exemple, alors que les victimes étaient des femmes immigrantes (motifs sexe et origine ethnique). Autre exemple, l'affaire *Crozier* ⁹, un cas où l'intimé avait tenté d'avoir des rapports sexuels avec la plaignante lesbienne en essayant de la convaincre d'un changement bénéfique pour elle si elle cédait à ses avances (motifs sexe et orientation sexuelle).

Dans ces cas, il est reconnu que les personnes qui sont socialement vulnérables ressentent l'effet du harcèlement plus fortement et, par conséquent, qu'il est important de rechercher des remèdes qui tiennent compte des motifs multiples ou entrecroisés. Le cadre d'analyse « multifactoriel » constituerait donc un facteur aggravant dans la fixation des pénalités, ce qui marque le début d'une ère nouvelle dans le traitement des plaintes de harcèlement discriminatoire.

2. La responsabilité légale des employeurs

Dans un jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Robichaud* ¹⁰, il est clairement reconnu que l'employeur peut être tenu responsable des actes commis par ses employés, lorsque ces actes sont reliés de quelque manière à l'emploi.

Les employeurs peuvent donc être tenus responsables des actes commis par leurs employés en contravention de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Mais ils sont également liés par d'autres dispositions législatives. Ainsi, dans un jugement rendu en 1984 dans *Foisy* ¹¹, la Cour supérieure du Québec a conclu que la responsabilité de l'employeur s'appuyait aussi sur l'article 1053 du Code civil, (devenu article 1457 depuis des amendements apportés au Code 1991).

De même, dans Béliveau *Saint-Jacques* ¹², la Cour suprême du Canada a statué que l'absence maladie pour lésion professionnelle causée par le harcèlement discriminatoire survenu sur les lieux de travail relève de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et que, dans ce cas, le remède devait être recherché auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Dans *Beaudet* ¹³, la Cour d'appel du Québec a statué dans le même sens.

Rappelons que la *Charte des droits et libertés de la personne* impose non seulement à l'employeur la responsabilité d'agir en regard du harcèlement discriminatoire, mais aussi à tout syndicat. D'ailleurs, plusieurs conventions collectives contiennent des dispositions à cet égard.

III LA POINTE DE L'ICEBERG

Il faut noter que, de façon constante, de 15 % à 20 % des plaintes traitées par la Commission portent sur des allégations de harcèlement discriminatoire. Le sexe est, de loin, le motif le plus souvent invoqué dans ces cas. Il n'est pas rare qu'il représente, sur une base annuelle, la moitié des dossiers portant sur la discrimination en milieu de travail. Et les plaintes reçues à la Commission ne sont que la pointe de l'iceberg des situations réelles vécues sur les lieux de travail.

La Commission a pour mandat d'assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la Charte (article 71) et c'est en concertation avec ses partenaires qu'elle entend s'acquitter de cette tâche, en l'occurrence, les employeurs et les syndicats.

Pour la Commission, susciter et apporter le soutien nécessaire à la mise sur pied d'une politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail s'avère l'un des moyens les plus appropriés. L'établissement d'une telle politique témoigne de la volonté des employeurs, des institutions et des syndicats d'assumer leur part de responsabilité en prenant les mesures dissuasives et efficaces qui s'imposent. Des mesures qui sont à la fois préventives et correctives c'est-à-dire assorties de mécanismes d'aide et de recours.

L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL : UN MODÈLE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

I LES FONDEMENTS D'UNE POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Une politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire est d'abord fondée sur les principes suivants : le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes, le respect de leur dignité et de leur vie privée, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé ainsi que leur sécurité et le droit d'être traitées en toute égalité, sans discrimination ni harcèlement fondé sur le sexe, la race, la couleur ou toute autre motif de discrimination illicite.

L'implantation d'une politique repose sur le postulat suivant : l'employeur, et le syndicat, le cas échéant, reconnaissent :

- que l'implantation d'une politique en matière de harcèlement discriminatoire est la manifestation d'une volonté collective de faire cesser le harcèlement discriminatoire;
- que cette politique découle du désir de maintenir un bon climat de relation de travail et d'améliorer la gestion des ressources humaines.

II LES ÉTAPES À SUIVRE DANS L'ÉLABORATION ET L'IMPLANTATION D'UNE POLITIQUE

- Mandater une ou des personnes de la haute direction (avec la collaboration du syndicat, s'il y a lieu) pour élaborer une politique contre le harcèlement discriminatoire.
- Une fois le projet élaboré, prévoir une période de consultation à l'intérieur de l'entreprise (direction, syndicat, comité de condition féminine, comité santé et sécurité) et procéder à son acceptation formelle par les

instances décisionnelles. Étant donné que le harcèlement discriminatoire est un problème de relations de travail, il est fortement recommandé que les étapes d'élaboration et d'implantation d'une politique soient faites en concertation avec le syndicat ou toute autre association de l'entreprise ou de l'institution.

- Informer l'ensemble du personnel de la volonté de l'employeur de contrer le harcèlement discriminatoire, en conformité avec la loi, et du mandat confié à cette fin à une personne ou des personnes désignées. Diffuser à l'ensemble du personnel la politique en indiquant clairement le nom et les coordonnées de la ou des personnes responsables, ainsi que les procédures à suivre pour déposer une plainte.
- La formation des personnes désignées constitue l'étape cruciale de l'implantation d'une politique. Toute politique, si élaborée soit-elle, n'est d'aucune efficacité si les personnes responsables n'ont pas la formation adéquate. D'où l'importance de la sensibilisation à la problématique, de l'information sur ce qu'est le harcèlement sexuel, racial, homophobe ou autres ainsi que les aspects légaux entourant toutes ces questions. Il faut aussi que les gestionnaires soient bien renseignés sur les responsabilités spécifiques qui leur sont confiées en regard de la politique.
- Il est tout aussi nécessaire de sensibiliser l'ensemble des employés sur la problématique du harcèlement discriminatoire. Cette sensibilisation doit tenir compte de la composition de la main d'œuvre. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, quelle que soit la taille de l'entreprise, qu'il y ait peu ou beaucoup de femmes, rares sont les entreprises qui n'ont pas été confrontées à ce type de harcèlement. Par ailleurs, pour certaines entreprises, on devra insister aussi sur le harcèlement racial ou le harcèlement en raison de l'origine ethnique ou nationale lorsque plusieurs employés sont membres de ces minorités. Le changement des attitudes et des comportements est le gage le plus sûr pour enrayer le harcèlement discriminatoire.
- Les critères de sélection des personnes désignées à l'élaboration et à l'implantation d'une politique sont d'une grande importance. La ou les personnes désignées auront notamment démontré :
 - leur connaissance de la problématique du harcèlement : le comportement des victimes, la vulnérabilité de plusieurs personnes provenant de groupes minoritaires, les femmes immigrantes ou des minorités visibles, par exemple ;

-
- leur empathie à l'égard des personnes aux prises avec un problème de harcèlement;
 - leur sens de l'écoute;
 - leur capacité d'établir une bonne relation d'aide;
 - leur expérience dans la résolution de conflit;
 - leur crédibilité (quant à la confidentialité, par exemple).
- Les personnes désignées par l'entreprise doivent aussi détenir les pouvoirs pour intervenir. Leur mandat doit être clair :
 - sensibiliser l'ensemble du personnel à la problématique du harcèlement discriminatoire et l'informer de la politique;
 - voir à la formation des gestionnaires en fonction des responsabilités qui leur sont confiées;
 - être à l'écoute des personnes qui ont besoin d'information ou qui sont aux prises avec un problème;
 - conseiller et apporter le support nécessaire à ces personnes;
 - recevoir les plaintes, faire enquête ou référer les cas au comité sur le harcèlement, s'il y a lieu;
 - s'assurer, le cas échéant, que des correctifs adéquats soient apportés.
 - Ces personnes doivent recevoir de la part de l'employeur tout le soutien nécessaire à leur formation notamment en ce qui a trait à la législation et la jurisprudence.

III LE CONTENU D'UNE POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Une politique comprend normalement les éléments suivants :

- les principes à la base de la politique;
- l'engagement de l'employeur en matière de harcèlement discriminatoire;
- les objectifs de la politique;
- la définition du harcèlement discriminatoire;

-
- le champ d'application de la politique;
 - les moyens d'action;
 - les mécanismes de traitement des plaintes et la procédure applicable;
 - les autres recours des victimes.

1. Les principes à la base de la politique

La présente politique repose sur le postulat suivant :

Le harcèlement discriminatoire constitue une violation des droits de la personne. En conséquence, l'employeur s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation et apporte, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

Cette politique s'appuie sur les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui stipule ce qui suit :

Article 10

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit .

Article 10.1

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

Article 1

Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également la personnalité juridique.

Article 4:

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

Article 5

Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

Article 16

Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Article 46

Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

2. L'engagement de l'employeur en matière de harcèlement discriminatoire

- L'employeur s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit sexuel, racial ou fondé sur tout autre motif de discrimination illicite.
- L'employeur s'engage à protéger tout membre de son personnel victime de harcèlement discriminatoire par un mécanisme interne d'aide et de recours.
- L'employeur s'engage à protéger tout membre de son personnel contre le harcèlement discriminatoire exercé par des personnes de l'extérieur, dans le cadre du travail.
- L'employeur ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans une situation de harcèlement discriminatoire, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.
- L'employeur s'engage à prendre des mesures disciplinaires contre l'auteur du harcèlement.
- Dans le traitement et le règlement d'un problème ou d'un conflit ayant trait au harcèlement discriminatoire, la personne victime de harcèlement ne doit en aucun cas subir de préjudice ou être l'objet de représailles.

3. Les objectifs de la politique

- Maintenir un climat exempt de harcèlement discriminatoire dans le but de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu

pour prévenir les comportements de harcèlement discriminatoire.

- Fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement discriminatoire.

4. La définition et les manifestations du harcèlement discriminatoire

LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant 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 en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte.

Une conduite de harcèlement discriminatoire peut se manifester de diverses façons. Ainsi, le harcèlement racial, homophobe, sexiste ou en raison de l'âge ou d'un handicap peut se manifester sous forme de :

- caricatures, graffitis;
- blagues, plaisanteries, insinuations tendancieuses, commentaires humiliants, propos offensants;
- remarques désobligeantes, insultes, injures;
- isolement, omissions blessantes, attitudes méprisantes, rebuffades;
- dissuasion de postuler sur un poste, de rechercher une promotion;
- vandalisme ou dommage à la propriété de la victime (sa voiture, ses vêtements, ses instruments de travail) ou des lieux mis à sa disposition (casier, bureau, etc.);
- voies de fait ou autres agressions.

LE 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.

Une conduite de harcèlement sexuel proprement dit peut se manifester par :

- des demandes de faveurs sexuelles non-désirées;
- des attouchements;
- l’affichage de matériel dégradant ou pornographique;
- des remarques, des insultes, des plaisanteries, des commentaires, des blagues à connotation sexuelle;
- des promesses (avancement) reliées à l’obtention de faveurs sexuelles;
- de l’intimidation, des menaces, des représailles, un refus d’emploi ou de promotion, un congédiement ou d’autres préjudices associés à des faveurs sexuelles non obtenues.

En général, le harcèlement discriminatoire ou sexuel signifie des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être du harcèlement.

5. Le champ d’application de la politique

- Elle s’applique aux relations entre gestionnaires et employés ainsi qu’entre collègues de travail.
- Elle s’applique aussi aux membres du personnel qui seraient victimes de harcèlement exercé par des personnes de l’extérieur (clients, fournisseurs, sous-traitants, etc.).

6. Les moyens d’action pour contrer le harcèlement

- L’employeur sensibilise les gestionnaires et tous les membres du personnel à la problématique du harcèlement discriminatoire et leur fournit une information adéquate.
- L’employeur met à la disposition des victimes de harcèlement discriminatoire un mécanisme interne d’aide et de recours. Il s’assure que les gestionnaires et tous les membres du personnel soient bien informés de l’existence de ce mécanisme.

7. Les mécanismes de traitement des plaintes et la procédure applicable

A) LES MÉCANISMES POSSIBLES

L'employeur détermine l'un ou l'autre des mécanismes suivants :

Mécanisme A : **une personne** est chargée du traitement des plaintes;

Mécanisme B : **un comité formé de deux ou trois personnes** est chargé du traitement des plaintes;

Mécanisme C : **un comité formé de représentants et de représentantes de l'employeur et du syndicat** est chargé du traitement des plaintes.

Les plaintes sont traitées dans la plus stricte confidentialité.

B) LA PROCÉDURE APPLICABLE

- Toute personne qui se croit victime de harcèlement peut s'adresser à la personne chargée du traitement des plaintes ou à un membre du comité, le cas échéant. S'il y a lieu, il devra y avoir une intervention rapide pour faire cesser le harcèlement. La personne chargée du traitement des plaintes (ou le comité) peut faire enquête, entendre les parties et recommander à l'autorité administrative que les mesures qui s'imposent soient prises. Ces mesures peuvent être une lettre d'excuse, la réparation des dommages causés, des mesures disciplinaires telles que note au dossier, mutation de la personne qui harcèle et non de la victime, suspension, congédiement, etc.
- Lors de toute rencontre nécessaire au traitement d'une plainte, les personnes impliquées peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix.
- Les parties impliquées sont informées des mesures prises, et ce, dans un délai déterminé.
- Toute personne impliquée dans une situation de harcèlement et non satisfaite des mesures prises peut porter sa cause en appel à la haute direction (personne désignée par l'employeur), et ce, dans un délai déterminé.

8. Les autres recours des victimes

Le mécanisme interne de recours ne peut empêcher une victime d'utiliser la procédure de grief, s'il s'agit d'un milieu syndiqué, de porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou de s'adresser directement à un tribunal de droit commun

Documents pertinents

- Commission des droits de la personne, *Orientation de la Commission des droits de la personne face au harcèlement en milieu de travail*, 1987.
- Drapeau, Maurice, *Le harcèlement sexuel au travail*, Les Éditions Yvon Blais inc., 1991.

Cet ouvrage répond notamment, aux questions suivantes : la nature du harcèlement sexuel, ses éléments essentiels et les moyens d'en faire la preuve; les recours de la victime, la responsabilité de l'employeur et le droit aux bénéfices des lois sociales. Par analogie, l'analyse proposée est applicable au harcèlement fondé sur tout motif de discrimination illicite, tant racial que sexuel ou autre.

- Le dossier « harcèlement », sous l'onglet « Les guides », sur le site de la Commission, www.cdpcj.qc.ca, présente de nombreux documents et des références utiles.

NOTES

¹ En 1995, la Commission des droits de la personne et la Commission de protection des droits de la jeunesse ont été fusionnées. Le nom du nouvel organisme ainsi créé est « Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ».

² Commission des droits de la personne, *Le harcèlement fondé sur le sexe (ou « harcèlement sexuel ») et la Charte des droits et libertés de la personne*, Montréal, 1981, 16p.

³ Janzen c. Platy Entreprises ltd, [1989] 1 R.C.S. 1252.

⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.).

⁵ Habachi c. Commission des droits de la personne, [1999] R.J.Q. 2522.

⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Kafé) c. Commission scolaire des Deux-Montagnes, [1993] R.J.Q. 1297 (T.D.P.Q.).

⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Bahjt Muhtaseb) c. Provigo Distribution Inc., D.E.T. 2002T-1041.

⁸ Olarte c. De Filippis and Commodore Business Machines Ltd., (1983), 4 C.H.R.R. D/1705, (Commission d'enquête de l'Ontario).

⁹ Crozier c. Alsselstine (1994) 22 C.H.R.R. D/244 (Commission d'enquête de l'Ontario).

¹⁰ Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor), [1987] 2 R.C.S. 84.

¹¹ Foisy c. Bell Canada, 1984, C.s. 1164.

¹² Béliveau Saint-Jacques c. Fédération des employés et employées des services publics inc. [1996] 2 R.C.S. 345.

¹³ C.D.P.D.J. (Beaudet) J.E. 2001, 213.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Téléphone : 514 873-5146
ou 1 800 361-6477
Téléscripteur : 514 873-2648

Siège social :
360 rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est un organisme indépendant qui a pour mission de veiller à la promotion et au respect des droits énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Elle a également pour mission de veiller à la protection de l'intérêt de l'enfant et au respect des droits qui lui sont reconnus par la Loi sur la protection de la jeunesse et par la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents.

De plus, la Commission veille à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

www.cdpedj.qc.ca

