

Le harcèlement sexuel : une préoccupation majeure dans le monde des relations de travail

J.-Maurice Cantin, c.r.

Volume 17, Number 1-2, 1986

Hommage à J.-Gaston Descôteaux : le droit du travail dans l'ordre juridique actuel

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1059329ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1059329ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Cantin, J.-M. (1986). Le harcèlement sexuel : une préoccupation majeure dans le monde des relations de travail. *Revue générale de droit*, 17(1-2), 271–281. <https://doi.org/10.7202/1059329ar>

Article abstract

More and more, we hear about sexual harassment at work. The meaning of the words "sexual harassment" has evolved considerably in recent years. In this article, the author examines various definitions of the term and the consequences in respect of the victim, the person responsible and the employer. He also examines the relevant laws and a number of decisions on the subject. He concludes that the employer has a duty, when a complaint is filed, to investigate promptly, discreetly, seriously and impartially. The employer and the trade union also have the obligation to try and eliminate the problem at its source and to find solutions adapted to each concern.

MISE EN ŒUVRE DU DROIT DU TRAVAIL

Le harcèlement sexuel : une préoccupation majeure dans le monde des relations de travail

J.-MAURICE CANTIN, c.r.

Vice-président de la Commission des relations
de travail dans la Fonction publique

RÉSUMÉ

Il est de plus en plus question, dans le monde du travail, de harcèlement sexuel. Le sens de l'expression a évolué considérablement ces dernières années. Dans cet article, l'auteur examine d'abord différentes définitions de l'expression, ensuite les effets et conséquences pour l'employé victime, pour l'auteur du harcèlement et pour l'employeur, et enfin la législation et la jurisprudence sur le sujet. Il dégage certaines conclusions. Il suggère en particulier qu'il appartient à l'employeur, au moment d'une plainte, de faire sans délai une enquête discrète, sérieuse et impartiale. Il suggère aussi qu'il appartient tant à l'employeur qu'aux syndicats de tenter d'éliminer le problème à la source et d'élaborer des solutions adaptées à chaque entreprise.

ABSTRACT

More and more, we hear about sexual harassment at work. The meaning of the words "sexual harassment" has evolved considerably in recent years. In this article, the author examines various definitions of the term and the consequences in respect of the victim, the person responsible and the employer. He also examines the relevant laws and a number of decisions on the subject. He concludes that the employer has a duty, when a complaint is filed, to investigate promptly, discreetly, seriously and impartially. The employer and the trade union also have the obligation to try and eliminate the problem at its source and to find solutions adapted to each concern.

SOMMAIRE

Introduction.....	272
I. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?.....	273
II. Les effets et les conséquences du harcèlement.....	276
A. Pour l'employé victime.....	276
B. Pour l'auteur du harcèlement.....	277
C. Pour l'employeur.....	279
Conclusion.....	280

INTRODUCTION

Le harcèlement de type sexuel n'est pas nouveau. Il existe depuis bien longtemps. Toutefois, ce n'est que depuis quelques années que l'expression harcèlement sexuel est utilisée dans le monde du travail¹. Ce concept jadis considéré plutôt comme une simple taquinerie ou une farce fait désormais l'objet d'un encadrement législatif et est spécifiquement prohibé par la législation fédérale et par celle de quelques provinces². Au cours des dernières années, plusieurs se sont en effet rendus compte qu'il s'agissait d'un problème sérieux méritant une attention particulière, notamment dans le milieu des relations de travail.

Mais comment peut-on définir le harcèlement sexuel? Quels sont ses effets et conséquences pour l'employé victime, qu'il soit homme ou femme, pour l'auteur du harcèlement et enfin, pour l'employeur?

Il existe évidemment plus d'une réponse selon les circonstances et les individus en cause. Le présent article ne prétend pas faire une étude détaillée de chacune de celles-ci mais a plutôt pour objectif d'examiner ce phénomène en considérant les textes de lois, la jurisprudence et la

1. L'expression « harcèlement sexuel » daterait d'une réunion de 1975 à Ithaca, New-York, alors qu'un groupe de femmes convoquées pour discuter de problèmes liés à la condition féminine a profité de l'occasion pour échanger au sujet d'avances sexuelles que certaines d'entre elles subissaient, au travail et ailleurs : voir Frances S. COLES, "Sexual Harassment : Complainant Definitions and Agency Responses", 1985 *Labour Law Journal* 369.

2. Voir en particulier les lois suivantes. Fédéral : *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, chap. 33, tel que modifié, art. 13.1 et *Code canadien du travail*, S.C. 1971, chap. L-1, tel que modifié, art. 61.7 et suiv. ; Ontario : *Ontario Human Rights Code*, S.R.O. 1970, chap. 318, tel que modifié, par. 4(2) et art. 6 ; Québec : *Charte des droits et libertés de la personne*, R.S.Q. 1977, chap. C-12, tel que modifié, par. 10(1) ; Terre-Neuve : *Newfoundland Human Rights Code*, S.R.N. 1970, chap. 262, tel que modifié, par. 10(1).

doctrine ainsi que les résultats de quelques enquêtes à caractère public. Ce cheminement, je l'espère, permettra de dégager certaines idées maîtresses et caractéristiques de cette forme de harcèlement qui, à l'heure actuelle, est sans doute la plus répandue de toutes.

I. QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Au niveau fédéral, le *Code canadien du travail* nous offre une définition statutaire de cette expression :

61.7 « harcèlement sexuel » Comportement, propos, gestes ou contacts d'ordre sexuel :

- a) ou bien qui soit de nature à choquer ou à humilier un employé ;
- b) ou bien que cet employé aurait des motifs raisonnables d'interpréter comme l'assujettissement d'un emploi ou de chance de formation ou d'avancement à des conditions d'ordre sexuel³.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour sa part proscrie également le harcèlement sexuel. Cependant, c'est à une directive administrative émanant de la Commission canadienne des droits de la personne qu'il faut nous référer pour vérifier la portée de l'expression. Ainsi, la Commission décrit le harcèlement sexuel comme étant le fait d'importuner une personne par des paroles ou des gestes déplacés reliés au sexe⁴. Il est intéressant de signaler que pour être qualifié comme tel, le harcèlement doit en principe s'être manifesté à plus d'une reprise et qu'il doit être adressé à une personne qui ne le souhaite pas et qui en communique son déplaisir⁵. Ce sont là des prérequis qui, je l'admets, sont parfois difficiles à identifier. La ligne n'est pas toujours aisée à tracer surtout lorsque le prétendu auteur du harcèlement cherche à démontrer qu'il s'agit plutôt d'un simple « flirt » ou que l'attraction est réciproque.

Dans un article écrit dans le cadre du XV^e Colloque des Relations Industrielles de l'Université de Montréal, l'auteur Diane Dwyer décrit le harcèlement sexuel comme suit :

Le harcèlement sexuel au travail comprend toutes formes d'attentions ou d'avances *non désirées* à connotation sexuelle qui créent l'inconfort, la crainte et qui peuvent menacer notre bien-être et/ou notre emploi. Ce type de discrimination et d'abus de pouvoir peut aussi affecter négativement nos conditions de travail et de vie, notre rendement, nos chances de promotion, etc. Cela peut comprendre des paroles, gestes, atouchements, propositions insistantes,

3. *Code canadien du travail*, supra, note 2, art. 61.7.

4. *Commission canadienne des droits de la personne*, Politique en matière de harcèlement, 1^{er} février 1983.

5. Hélène Lee GOSSELIN, « Le harcèlement sexuel au travail : un problème social qui a des conséquences psychologiques, sociales et économiques pour la victime », *Santé mentale au Canada*, septembre 1984, p. 31.

menaces de représailles, farces sexistes, l'affichage de matériel pornographique et peut même aller jusqu'à l'assaut sexuel. Le harceleur peut être votre employeur, superviseur, client, collègue de travail, etc.

Cette définition permet de bien définir le problème dans toutes ses différentes manifestations (harcèlement subtil vs. harcèlement grossier et évident) et laisse ainsi la place aux diverses expériences vécues par les femmes⁶.

(les italiques sont de l'auteur)

Pour faire suite à certaines pressions ou encore pour prévenir la commission de ces actes et aussi pour se protéger, plusieurs employeurs ont ajouté aux définitions législatives en insérant dans des conventions collectives ou dans des directives une mention particulière réaffirmant leur intention de ne pas tolérer le harcèlement sexuel⁷.

Cette initiative qui confirme la complexité de cette notion s'est manifestée aussi au sein de la Fonction publique fédérale et plus particulièrement au niveau du Conseil du Trésor, employeur de plusieurs centaines de milliers de personnes incluant environ 200 000 syndiqués. La directive qui s'applique à tous les employés décrit le harcèlement sexuel comme étant :

[...] tout commentaire choquant à caractère sexuel, tout geste ou contact physique qui peut être jugé désagréable ou choquant, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continue d'incidents mineurs. En règle générale, le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel⁸.

Plusieurs ministères du gouvernement fédéral ont également fait des efforts en ce sens. Par exemple, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a élaboré, à l'intention de ses employés, des normes de conduite bien précises. L'article 4 : 100 du Code de conduite se lit comme suit :

On entend par conduite de harcèlement ou coercition de caractère sexuel celle qu'exerce un employé à l'égard d'un autre employé ou d'un client qui la considère comme inacceptable. Cette définition englobe toute situation où un employé détenant une certaine autorité fait des avances ou des demandes de caractère sexuel, relativement à l'exercice de cette autorité, à une personne faisant partie ou non de l'organisation⁹.

Le harcèlement sexuel est donc une forme interdite de discrimination. Mais comment peut-on, objectivement, déterminer si une parole,

6. Diane DWYER, « Le harcèlement sexuel au travail », dans : *Normes du travail, Impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail*, XV^e Colloque des relations industrielles, École des Relations Industrielles de l'Université de Montréal, 1984, n° 15, 176, pp. 177-178.

7. Compte rendu du Colloque du Conseil du Patronat du Québec sur le harcèlement au travail, C.P.Q., *Bulletin sur les relations du travail*, vol. 16, n° 163, avril 1985, p. 4.

8. *Manuel de gestion du personnel*, 23 février 1983, chapitre 23, p. 2.

9. *Code de conduite pour le personnel de la Commission et du Ministère*, ministère de l'Emploi et de l'Immigration, art. 4 : 100.

un geste ou une conduite est discriminatoire? Le test de la personne raisonnable suggéré à différentes reprises par les juges, les arbitres ou les commissaires est-il le test approprié? Il semble que oui et à ce titre, il est intéressant de citer l'extrait jurisprudentiel suivant, lequel fait référence aux lignes directrices de la Commission canadienne des droits de la personne :

The Canadian Human Rights Commission guidelines of Autumn, 1981, suggest that sexual harassment occurs if 'a reasonable person ought to have known that such behaviour was unwelcome' [. . .]

In applying such a 'reasonable person' test, the characteristics of that mythical being became very important, for the reasonable woman might well perceive conduct as offensive when the reasonable man would not. Even if the grievor failed, for a period, to reject the advances which she describes, the 'reasonable woman' would undoubtedly find the sexual propositions, the touchings, and the chasing around the desk as unwelcome and demeaning. Unless the woman employee clearly invites such advances, she should not be subjected to them in the workplace¹⁰.

Dans un même ordre d'idées, mentionnons que la Commission canadienne des droits de la personne, à l'occasion d'un sondage auprès de la population canadienne, a tenté d'identifier les différentes formes possibles de harcèlement. L'analyse effectuée a révélé la présence de plusieurs manifestations dont voici une liste non exhaustive :

- les insultes;
- les remarques, les plaisanteries, les insinuations ou les commentaires mal à propos sur les vêtements d'une personne, son corps, son âge, sa situation de famille, etc.;
- l'étalage de photographies pornographiques, racistes, offensantes ou humiliantes;
- les mauvais tours qui peuvent être cause de gêne ou d'embarras;
- les invitations ou les requêtes importunes, qu'elles soient implicites ou explicites ou l'intimidation;
- les regards concupiscentes ou autres gestes associés à la sexualité;
- une attitude condescendante ou paternaliste qui porte atteinte à la dignité;
- les contacts physiques inutiles, comme les attouchements, les caresses, les pincements, les coups;
- les voies de fait¹¹.

La signification de l'expression « harcèlement sexuel » a évidemment évolué de façon considérable au cours des dernières années.

10. *Re Canadian Union of Public Employees and Office and Professional Employees' International Union, Local 491*, 4 LAC (3d) 385, p. 402. La même approche est également retenue aux États-Unis : voir "Sexual Harassment claims of abusive work environment under Title VII", (1984) *Harvard Law Review* 1449, p. 1459.

11. *Attentions sexuelles non sollicitées et harcèlement sexuel, résultat d'un sondage auprès des Canadiens*, Commission canadienne des droits de la personne, mars 1983.

Alors qu'au tout début ce concept se limitait à l'idée de contact physique, une parole et même un regard peuvent aujourd'hui équivaloir à du harcèlement sexuel. L'auteur Constance Backhouse commentant l'une des toutes premières décisions rendues sur le sujet écrit :

The term "sexual harassment" has, however, evolved to include more subtle forms of behaviour, where there is no explicit demand for sex, but there are gender-based comments and taunts which make the work environment more unpleasant for one gender than for the other¹².

Dans une cause qui date de 1980, l'arbitre Owen Shime reconnaît que le harcèlement sexuel peut très bien exister même s'il se manifeste de façon subtile :

The forms of prohibited conduct that, in my view, are discriminatory run the gamut from overt gender-based activity, such as coerced intercourse to *unsolicited physical contact* to persistent propositions to more subtle conduct such as gender-based insults and taunting, which may reasonably be perceived to create a negative psychological and emotional work environment¹³.

(les italiques sont de l'auteur)

II. LES EFFETS ET LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT

A. POUR L'EMPLOYÉ VICTIME

L'employé victime de harcèlement sexuel est dans une position délicate; outre la peur qu'il peut avoir de dénoncer la situation, il peut être gêné, craindre des représailles, ne pas vouloir être davantage humilié et chercher, malgré lui, à ce que l'incident ne soit pas publicisé.

Lors d'une enquête menée par le "Working Women United Institute" de New-York en 1978, 49 à 79 % des femmes interrogées ont déclaré avoir remis en question leur carrière et même leur vie personnelle¹⁴.

Il est entendu que les conséquences du harcèlement peuvent varier d'un individu à l'autre et qu'elles sont multiples. Néanmoins, il semble exister un dénominateur commun aux cas de harcèlement puisque la majorité des victimes ont expliqué avoir été physiquement affectées :

Being trapped in a situation where they were not free to reject sexual advances without risking their jobs created health problems similar to those which develop in other kinds of stressful working conditions.

[. . .] Almost all (96 percent) of the respondents reported suffering some type of emotional stress. Nervousness, fear, anger, and sleeplessness were

12. Constance BACKHOUSE, *Bell v. The Flaming Steer Steak House Tavern* : Canada's First Sexual Harassment Decision, (1981) 19 *University of Western Ontario Law Review*, 144.

13. *Re Bell c. The Flaming Steer Steak House Tavern*, 27 LAC (2d) 227, p. 229.

14. *Loc. cit.*, note 5, pp. 32-33.

mentioned most often. A majority of the women (63 percent) also developed physical reactions as a result of the tension of headaches, nausea, and weight losses and gains. In 12 percent of the cases the stress symptoms were so severe that the women sought therapeutic help to alleviate them. In short, sexual harassment became a hidden occupational hazard¹⁵.

Pour certains, ce phénomène a donné naissance au concept du « syndrome de harcèlement sexuel »¹⁶. Dans un cas isolé, l'on a même jugé qu'une absence causée par une dépression due à du harcèlement sexuel au travail pouvait faire l'objet d'une réclamation au même titre qu'un accident de travail survenu sur les lieux de travail¹⁷.

Aux conséquences qui viennent d'être énumérées, il ne faudrait pas oublier de mentionner le traumatisme qui peut être causé à certaines victimes qui décident de s'adresser aux organismes compétents afin de faire sanctionner leurs droits. En effet, même si à l'occasion des démarches préliminaires et des étapes qui s'ensuivent, le formalisme n'est pas celui des tribunaux ordinaires, il n'en demeure pas moins que l'appareil judiciaire en soi, la procédure, le protocole et le fait d'avoir à répondre aux questions d'avocats ou représentants ainsi qu'à celles des juges, arbitres ou commissaires sont autant de facteurs susceptibles d'affecter les victimes et par voie de conséquence, leur décision de dénoncer les auteurs du harcèlement dont elles se croient victimes.

B. POUR L'AUTEUR DU HARCÈLEMENT

L'auteur du harcèlement, qu'il soit un co-employé de la victime ou un membre de la gérance, devrait être puni par l'employeur puisque le harcèlement est un acte d'inconduite. Dans les plus petites entreprises par ailleurs, lorsque l'employeur lui-même est directement impliqué, c'est-à-dire que l'acte reproché n'a pas été commis par un de ses employés, les victimes devront évidemment s'adresser en tout premier lieu aux organismes étatiques compétents mis en place. Dans les autres cas, il arrive souvent qu'un procédé interne de règlement des plaintes de nature diverse soit prévu, offrant ainsi une protection additionnelle à ceux et celles qui se sentent lésés.

Il appert des cas étudiés que les employeurs ont le plus souvent recours aux mesures disciplinaires pour sanctionner ces actes répréhensibles, susceptibles en outre de mettre en cause leur responsabilité, à moins

15. *Sexuality in Organizations : Romantic and Coercive Behaviors at Work*, Edited by Dail Ann NEUGARTEN et Jay M. SHAFRITZ, University of Colorado at Denver, 1980, p. 70.

16. Constance BACKHOUSE et L. COHEN, *The Secret Oppression, Sexual Harassment of Working Women*, Toronto, Macmillan of Canada, 1978, p. 45.

17. Décision du Bureau de révision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, dossier Nicole Leduc, n° 85-18-466, en date du 29 octobre 1984. Un appel a été fait devant la Commission des Affaires Sociales du Québec.

qu'ils ne prouvent avoir pris toutes les précautions nécessaires pour les éviter.

Pour illustrer ce qui précède, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration déclare qu'il n'entend pas tolérer le harcèlement sexuel et il se réserve le droit d'imposer des sanctions disciplinaires allant jusqu'au congédiement :

Ce qu'il importe de souligner, toutefois, c'est que la contrainte ou le harcèlement sexuel ne sera toléré dans quelque service que ce soit de cette organisation. Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement de l'employé seront appliquées dans les situations de ce genre, tout comme elles le seraient à l'égard d'autres écarts de conduite ou en cas d'abus de pouvoir¹⁸.

Plusieurs ministères suivent l'exemple du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et imposent des sanctions disciplinaires aux contrevenants. Ainsi, le ministère des Transports imposa une suspension d'une journée à un contrôleur aérien qui avait déclaré devant un autre contrôleur et quatre stagiaires que tout ce qu'une femme devait faire pour être embauchée dans la région du Pacifique, c'était de montrer ses seins¹⁹.

Dans une affaire impliquant le Solliciteur général du Canada, l'employé, un agent de correction, avait dit à une autre employée, tout en lui posant la main autour du cou, qu'il faisait « les fouilles à nu » après 4h de l'après-midi. L'employé l'avait également complimentée au sujet de ses yeux. Ces écarts de conduite lui ont valu une suspension de trois jours²⁰.

Dans un autre dossier, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration imposa une suspension de cinq jours à un employé reconnu coupable d'avoir saisi le poignet d'une employée puis d'avoir posé ses mains sur ses épaules en lui disant qu'elle l'excitait. La décision de l'employeur fut maintenue par l'arbitre²¹.

Tout dernièrement, ce même ministère congédiait un chef d'unité qui, sur une période de deux à trois ans, avait passé des commentaires grossiers et insultants à l'égard des employées, avait utilisé des sobriquets blessants à leur égard, avait étalé des photographies gênantes et obscènes, avait eu des contacts inutiles et non sollicités et avait enfin forcé des

18. *Op. cit.*, note 9, p. 24.

19. *Lewis et Le Conseil du Trésor* (ministère des Transports), décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en date du 18 novembre 1982, n° du dossier 166-2-8128.

20. *Yargeau et Le Conseil du Trésor* (ministère du Solliciteur général), décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en date du 9 janvier 1981, n° du dossier 166-2-8614.

21. *Libitka et Le Conseil du Trésor* (ministère de l'Emploi et de l'Immigration), décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en date du 12 décembre 1980, n° du dossier 166-2-8128.

employées à écouter le récit de ses prouesses sexuelles. En arbitrage, la décision fut confirmée²².

Aux États-Unis, ces comportements sont aussi des manquements qui commandent une mesure disciplinaire. Ainsi, dans deux causes connexes, des employés ont utilisé des propos choquants et grossiers en présence de compagnes de travail, ce qui entraîna des suspensions variant entre trois et six mois²³.

Par ailleurs, pour avoir dit à une compagne de travail qu'elle avait des cheveux « sexy » et pour lui avoir pris la main, un employé se vit imposer une suspension de trois mois²⁴. Enfin, un employé qui avait fait des avances osées à une compagne de travail et qui avait proféré des obscénités à son endroit s'est fait congédier et cette sanction fut maintenue par l'arbitre²⁵.

C. POUR L'EMPLOYEUR

L'employeur de l'auteur du harcèlement peut dans certains cas être tenu responsable des dommages subis par une victime du harcèlement²⁶. Indépendamment de cette possibilité, il est très important qu'il veille à ce que le milieu du travail soit exempt de tout acte de harcèlement.

Même dans les cas où aucune loi ne les y oblige²⁷, certains employeurs ont ainsi cru bon de sensibiliser tous les employés au problème, d'édicter des règlements, d'élaborer des politiques contre le harcèlement ou encore de désigner des personnes-ressource familières avec ce problème et capables de donner de bons conseils.

22. *Mourant et Le Conseil du Trésor* (Emploi et Immigration Canada), décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en date du 13 septembre 1985, n° du dossier 166-2-14877.

23. *Leaseway of Western New York Inc.*, 60 LA 1343 et *Rochester Telephone Corporation and Communications Worker of America*, local 1179, 65-2 arb. no. 8701.

24. *Schneider's Modern Bakery, Inc. and American Bakery and Confectionary Workers International Union*, local 149, 65-1 arb. no. 8158.

25. *Mengel Company and The Employees Union of the Mengel Company*, 61-2 arb. no. 8352.

26. À titre d'exemple, voir le *Code canadien du travail*, *supra*, note 2, sous-al. 69(1)c)(ii), la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, *supra*, note 2, par. 41(3), 48(5) et art. 48.6.; et au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra*, note 2, art. 49. Au Québec, la Cour supérieure a récemment accueilli partiellement une action en dommages prise par une employée contre la compagnie Bell Canada, tenant entre autres celle-ci responsable des actes (harcèlement sexuel) commis par un de ses préposés : *Foisy c. Bell Canada*, [1984] C.S. 1164 (Cette décision fait l'objet d'un appel à la Cour d'appel).

27. Le *Code canadien du travail*, *supra*, note 2, oblige les employeurs à élaborer une politique contre le harcèlement : art. 61.91.

Concernant l'aspect de la responsabilité, mentionnons que la Cour d'Appel fédérale n'a cependant pas voulu retenir celle de la Couronne à l'égard des actes de harcèlement sexuel posés par son employé dans un établissement militaire. Le juge en chef Thurlow, en commentant la décision du Tribunal d'appel qu'il jugea non fondée, s'exprime comme suit :

Tout d'abord, elle repose sur le concept suivant lequel, en vertu de la législation canadienne sur les droits de la personne applicable en l'espèce, la Couronne est strictement responsable des gestes de son surveillant, Brennan. À mon avis, l'application d'un tel concept ne s'appuie sur aucun fondement en droit. La Loi établit quel est le droit applicable en l'espèce et aucun principe de *common law* fédéral ou de droit civil fédéral ne fournit le concept avancé pour son interprétation. La Loi déclare illicites certains types d'actes discriminatoires et prévoit, à son article 4, que ces actes discriminatoires peuvent faire l'objet d'une plainte en vertu de la Partie III et que « toute personne reconnue coupable de ces actes peut faire l'objet des ordonnances prévues aux articles 41 et 42²⁸.

CONCLUSION

Les directives administratives et les clauses de convention collective qui prohibent le harcèlement se multiplient tout comme d'ailleurs le nombre de cas de harcèlement soumis aux différentes Commissions des droits de la personne. S'il est probable que ce phénomène soit dû au fait que les victimes sont de mieux en mieux informées de leurs droits et qu'elles bénéficient d'une multiplicité de recours (procédures internes, plaintes, voire même actions devant les tribunaux), il n'en demeure pas moins qu'une bonne partie de la population ignore encore aujourd'hui comment et par quels moyens faire valoir ses droits. Pour cette raison et parce que les remèdes ne « guérissent » pas toujours les victimes et les auteurs du harcèlement, l'élimination du problème à la source et l'élaboration de solutions appropriées aux entreprises en tenant compte des caractéristiques propres à chacune sont primordiales.

L'employeur doit voir à ce que la discrimination, dans son sens large, soit éliminée du milieu du travail. Il importe de créer une ambiance favorisant un travail agréable et productif de façon à ce que tous les employés se respectent et ne se sentent diminués d'aucune façon. Les relations entre les employés doivent toujours être empreintes d'une grande dignité et d'un sentiment d'égalité, même si, par la force des choses, un employé peut être le supérieur et l'autre, le subalterne.

L'employeur et ses représentants ont le devoir de faire enquête sans délai lorsqu'un incident de ce genre est porté à leur attention. L'en-

28. *Brennan et Sa Majesté La Reine représentée par le Conseil du Trésor et Bonnie Robichaud*, [1984] 2 C.F. 799 (C.A.) La permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada a été accordée le 23 mai 1985.

quête doit être discrète de façon à ne causer aucun tort additionnel et à ne pas exposer inutilement l'une ou l'autre des parties impliquées. En outre, l'enquête doit être sérieuse et impartiale puisque c'est à partir des renseignements obtenus que sera rendue la décision appropriée. Le porte-parole de l'employeur chargé de recueillir tous les faits doit considérer cette étape importante et doit faire en sorte que parties et témoins impliqués en fassent autant.

Une dernière réflexion. L'employeur, de même que les syndicats le cas échéant, devraient continuer à multiplier leurs efforts pour empêcher le harcèlement au travail et surtout le harcèlement sexuel. Le mal existe et il faut l'enrayer. L'employeur et les syndicats ont à ce sujet les mêmes responsabilités et les mêmes intérêts.