

**L'accès à la justice
pour des victimes de harcèlement sexuel :
l'impact de la décision *Béliveau-St-Jacques* sur les droits
des travailleuses à l'indemnisation pour les dommages**

Katherine Lippel
Diane Demers

La recherche et la production de cette étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Ce document exprime les opinions et points de vue des auteures et ne correspond pas nécessairement à la politique officielle ou aux opinions de Condition féminine Canada ni du gouvernement du Canada.

Mars 1998

Condition féminine Canada s'est engagé à assurer que toute la recherche menée grâce à son Fonds de recherche en matière de politiques adhère à des principes professionnels, déontologiques et méthodologiques de haut niveau. La recherche se doit aussi d'apporter une contribution experte et unique en son genre au débat actuel sur les politiques, et être utile aux stratèges de politiques, à ceux et celles qui s'adonnent à la recherche, aux groupes de femmes, aux communautés et à tout autre personne intéressée au domaine des politiques. Chaque document a été révisé anonymement par des spécialistes de la question, à qui on a demandé de faire des commentaires sur la précision, le fini et la pertinence de l'information présentée :

- la mesure selon laquelle l'analyse et les recommandations sont endossées par l'approche méthodologique et les données recueillies;
- la contribution originale que le rapport est à même d'apporter aux travaux déjà effectués dans le domaine;
- l'utilité de cette contribution auprès d'organismes plaidant en faveur de l'égalité des sexes, les groupes de défense des droits, les stratèges de politiques des gouvernements, les chercheuses et chercheurs et autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui ont participé à ce processus de révision entre pairs.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Lippel, Katherine

L'accès à la justice pour des victimes de harcèlement sexuel :
l'impact de la décision *Béliveau-St-Jacques* sur les droits des
travailleuses à l'indemnisation pour les dommages

Texte en français et en anglais disposé tête-bêche.

Titre de la p. de t. addit. : Access to justice for sexual
harassment victims.

Comprend des références bibliographiques.

Également publ. sous forme électronique sur le réseau informatique Internet.

ISBN 0-662-63438-1

No de cat. : SW21-23/1998

1. Harcèlement sexuel -- Droit -- Québec (Province).
2. Discrimination sexuel dans l'emploi -- Droit -- Québec (Province).
- I. Demers, Diane L.
- II. Canada. Condition féminine Canada.
- III. Titre.
- IV. Titre : L'impact de la décision *Béliveau-St-Jacques* sur les droits
des travailleuses à l'indemnisation pour les dommages.

HD6060.5C3L56 1998 344.714'014133 C98-980080-6F

Gestion du projet : Sarah Bélanger, Condition féminine Canada

Coordination de l'édition : Angela McLaughlin, Condition féminine Canada

Révision : 575 Productions Ltd.

Traduction : Société Gamma Inc. et 575 Productions Ltd.

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :

Division de la recherche

Condition féminine Canada

360, rue Albert, bureau 700

Ottawa, Ontario K1A 1C3

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 957-3359

ATME : (613) 996-1322

C. élec. : research@swc-cfc.gc.ca

**Ce document est aussi accessible sur le site
Web de Condition féminine Canada à
l'adresse : <http://www.swc-cfc.gc.ca/>.**

PRÉFACE

Le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada a été créé en 1996 dans le but de soutenir la recherche indépendante en matière de politiques, valable à l'échelle nationale, qui porte sur des enjeux liés à l'égalité entre les sexes. Afin de déterminer la structure et les priorités du Fonds de recherche en matière de politiques, Condition féminine Canada a tenu, de mars à mai 1996, des consultations avec une gamme de groupes de femmes nationaux, régionaux et locaux, des chercheuses et chercheurs et des organismes de recherche, des groupes communautaires, de services sociaux et professionnels, ainsi que d'autres paliers de gouvernement et des personnes que la question de l'égalité des femmes intéresse. Les participantes et participants aux consultations ont exprimé leur appui pour le Fonds, qui doit se pencher sur des enjeux à long terme et nouveaux, ainsi que sur des enjeux urgents, et ont recommandé qu'un petit comité externe non gouvernemental joue un rôle clé dans la détermination des priorités, le choix des propositions de recherche à financer et le contrôle de la qualité des rapports de recherche finaux.

En tant que mesure provisoire, au cours de l'exercice 1996-1997, les participantes et participants aux consultations ont convenu que des projets de recherche à court terme, qui aborderaient des besoins immédiats, seraient entrepris en attendant la formation du comité externe chargé d'élaborer des priorités à plus long terme. Dans ce contexte, on a identifié comme prioritaire la recherche en matière de politiques portant sur des enjeux liés au Transfert canadien en matière de santé et des programmes sociaux (TCSPS) et sur l'accès au système de justice.

Le 21 juin 1996, un appel de propositions sur l'incidence du TCSPS sur les femmes a été lancé. Les propositions ont été évaluées par Condition féminine Canada et par des évaluatrices externes. Les projets de recherche retenus à des fins de financement dans ce domaine ont porté sur les femmes qui ont recours à l'assistance sociale, la sécurité économique des familles avec des enfants, les femmes ayant un handicap, la disponibilité et le caractère abordable des services de garde d'enfants, les femmes et les soins de santé et les droits humains des femmes.

L'appel de propositions sur l'accès à la justice a été lancé le 18 juillet 1996. Les projets de recherche en matière de politiques retenus et examinés par Condition féminine Canada et des évaluatrices externes comprennent des études sur les femmes immigrantes victimes de violence, les lesbiennes, les femmes et l'aide juridique en matière civile, la médiation familiale et les conséquences pour les victimes de harcèlement sexuel de la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Béliveau-St-Jacques*.

Le but du Fonds de recherche en matière de politiques est de favoriser le débat public sur les questions liées à l'égalité entre les sexes et d'accroître la capacité des personnes et des organisations de participer plus efficacement au processus d'élaboration de politiques, pour assurer de meilleures politiques gouvernementales. Condition féminine Canada remercie les auteures et auteurs de toutes les recherches d'avoir contribué à l'atteinte de cet objectif.

On trouvera, à la fin du présent rapport, la liste complète des projets de recherche financés par Condition féminine Canada sur les enjeux liés au Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux et à l'accès à la justice.

RÉSUMÉ

Ce document circonscrit la portée de l'arrêt *Béliveau St-Jacques* de la Cour suprême du Canada, et fait une analyse des retombées politiques et juridiques possibles de cet arrêt et de leurs conséquences pour les travailleuses victimes de harcèlement sexuel au Québec, qu'elles soient régies par le droit québécois ou le droit fédéral.

Après avoir analysé l'arrêt, le document regarde le droit qui a jusqu'alors régi les réclamations en dommages et autres recours provenant des victimes de harcèlement sexuel. Ces recours comprennent les recours auprès de la Commission des droits de la personne et le Tribunal des droits de la personne, et comprennent aussi des poursuites devant les tribunaux de droit commun. Ensuite le document examine le traitement des travailleuses ayant réclamé l'indemnisation auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.), suite à des situations de harcèlement sexuel ayant causé des lésions physiques ou psychiques. En troisième lieu, le document examine l'interdiction de poursuite civile qui existe en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, afin de déterminer jusqu'à quel point les travailleuses victimes de harcèlement sexuel ont perdu leur droit de recours depuis l'arrêt *Béliveau St-Jacques*.

Les conclusions sont à l'effet que les droits des victimes de harcèlement sexuel font l'objet d'une incertitude importante depuis cet arrêt, et qu'il est impossible de conseiller adéquatement ces travailleuses et leurs représentants quant à leurs droits et quant aux recours disponibles et appropriés à leurs besoins. On souligne qu'il est urgent de voir à un amendement législatif à la *Charte des droits et libertés de la personne* si on veut éviter que ces travailleuses deviennent victimes de l'imbroglio judiciaire qui, selon les données actuelles, ne peut manquer de se produire.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
La décision Béliveau St-Jacques	3
1.1 La question devant la Cour suprême	3
1.2 La décision de la majorité	3
1.3 L'opinion minoritaire	4
1.4 Les enjeux juridiques et politiques de la question posée à la Cour suprême.....	4
2. Le harcèlement sexuel au travail: violation d'un droit fondamental ou lésion professionnelle?	9
2.1 Le droit fondamental à la protection contre le harcèlement sexuel	9
2.1.1 Le contexte socio-juridique du harcèlement sexuel.....	9
2.1.2 Le concept de harcèlement sexuel.....	11
2.2 La lésion professionnelle résultant du harcèlement sexuel.....	16
2.2.1 Les questions en litige	16
2.2.2 Quels sont les droits reconnus et les indemnités payables en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles?</i>	19
3. L'exclusion législative des droits de poursuite des victimes de lésion professionnelle	21
3.1 L'exclusion prévue dans la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	21
3.1.1. Contexte historique	21
3.1.2 Portée de l'exclusion.....	22
3.1.2.1 L'exclusion législative en droit québécois.....	22
3.1.2.2 Rôle des tribunaux de droit commun	22
3.2 L'exclusion législative des droits de poursuite à l'égard des travailleuses soumises à la juridiction fédérale	25
Conclusion	29
Annexe A	33

Annexe B	37
Bibliographie.....	39

L'accès à la justice des victimes de harcèlement sexuel: l'impact de la décision *Béliveau-St-Jacques* sur les droits des travailleuses à l'indemnisation pour les dommages

Katherine Lippel et Diane Demers*

INTRODUCTION

En date du 20 juin 1996, la Cour suprême du Canada a rendu une décision dans l'affaire *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc. (Béliveau St-Jacques)* qui risque de bouleverser l'accès à la justice des travailleuses victimes de harcèlement sexuel. La Cour a décidé à la majorité qu'une travailleuse victime de harcèlement sexuel ne pouvait poursuivre ni son employeur ni l'auteur du harcèlement alors dans l'exercice de ses fonctions pour les dommages compensatoires et exemplaires prévus à l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12 (Charte). Une interprétation restrictive de la portée de la décision permet de conclure que l'arrêt ne s'appliquera qu'aux personnes indemnisées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.). Par contre, une interprétation large pourrait entraîner des retombées sur les droits de toutes les victimes de harcèlement sexuel au travail, au Québec et même peut-être dans d'autres provinces.

Les groupes de femmes n'étaient pas partie intervenante devant la Cour suprême, pas plus que la Commission des droits de la personne du Québec, organisme chargé de l'application de la Charte. De ce fait, tout porte à croire que la Cour n'a pas été sensibilisée à l'ensemble des répercussions directes et indirectes de sa décision. Les travailleuses actuellement devant les tribunaux risquent de faire les frais de l'incertitude créée par l'arrêt *Béliveau St-Jacques*.

Ce document se veut un outil, destiné surtout à la communauté juridique, qui permettra d'élaborer, avec les groupes de défense des femmes aux prises avec des problèmes de harcèlement sexuel, des stratégies d'intervention pour mieux défendre ces personnes. Le document vise aussi à élucider les besoins d'une modification législative qui clarifierait les droits des victimes de harcèlement sexuel. Il s'agit de la première étape d'un projet qui prévoyait, après la préparation de cet outil faisant le point sur la situation juridique actuelle, une deuxième étape impliquant une consultation extensive avec les groupes. Ce document devait servir comme outil dans le cadre de ce processus de consultation dont le but était de partager l'information et de recueillir aussi les informations et suggestions des groupes quant aux problèmes concrets qu'a suscités cet arrêt. Une

* Professeures au Département des sciences juridiques de l'UQAM, c.p. 8888, Succursale Centre Ville, Montréal (Québec) H3C 3P8. Les auteures remercient Ginette Valois, Solange Pronovost et Marie-Claire Lefebvre pour leur aide dans la préparation de ce rapport.

troisième étape synthèse donnerait lieu à un document définitif, accessible à un public large, qui ferait état des problèmes juridiques et politiques vécus actuellement, et des solutions stratégiques auxquelles s'ajouteraient des propositions de modification législative. L'urgence d'agir maintenant justifie que ce premier document soit disponible le plus rapidement possible.

L'urgence de la situation saute aux yeux lorsqu'on constate que de nombreuses questions restent sans réponse depuis l'arrêt *Béliveau St-Jacques*. Par exemple, alors qu'il est maintenant certain qu'aucun recours en dommages moraux et exemplaires n'est ouvert à la travailleuse ayant reçu une indemnisation de la C.S.S.T. pour une lésion causée par des événements de nature du harcèlement sexuel, le droit de réclamer de tels dommages pour les victimes n'ayant pas réclamé ou n'ayant pas reçu une indemnité de la C.S.S.T. est incertain. De plus, les limites de la juridiction des Commission et Tribunal des droits de la personne sur les réclamations relatives au harcèlement sexuel survenu au travail ne sont plus claires.

Il est encore plus préoccupant de constater qu'il n'est plus certain que la victime de harcèlement sexuel ait le droit de poursuivre l'auteur du harcèlement, si le harcèlement est survenu au travail. Par ailleurs, les travailleuses n'ayant pas subi d'atteinte à leur santé suite au harcèlement sont dans une zone grise: soit elles n'auront plus aucun recours, soit elles auront droit aux dommages punitifs alors que leurs consoeurs ayant subi des dommages beaucoup plus graves n'y auront pas droit. L'une ou l'autre solution pourrait mener à la médicalisation du litige relatif au harcèlement sexuel. Qui dit médicalisation, dit souvent recours à une preuve psychiatrique, soit pour prouver que les problèmes de santé ne sont pas attribuables au harcèlement au travail, soit pour prouver une atteinte psychique grave. Dans les deux cas, les débats juridiques, et les questions médico-légales qui vont en découler, pourront rendre encore plus illusoire l'accès à une solution équitable pour les victimes de harcèlement sexuel. D'un débat portant sur les droits humains, on pourra rapidement glisser vers un débat médico-légal qui aura complètement évacué les questions sur le droit de travailler, en toute égalité, sans être victime de harcèlement. On verrait alors un débat autour de la santé mentale de la travailleuse plutôt qu'autour du comportement du harceleur. Voici quelques exemples des problèmes réels qui surgiront rapidement suite à cet arrêt. Hors contexte, l'analyse qui suit peut paraître technique, ou même stérile, mais le défaut d'analyse mènera à la réalisation concrète et immédiate de problèmes humains bien trop réels.

Notre objectif dans le présent texte est de fournir un outil qui permettra une meilleure compréhension des problèmes soulevés par cet arrêt. Nous allons, dans un premier temps, présenter l'arrêt, pour ensuite dégager les enjeux indirects qu'a soulevés la présentation de cette affaire devant le tribunal. Ensuite nous décrirons la situation des travailleuses victimes de harcèlement sexuel, ayant exercé des recours en vertu de la Charte et de *la Loi canadienne des droits de la personne*, ainsi que celle des travailleuses ayant fait une réclamation à la C.S.S.T. pour une lésion professionnelle causée par le harcèlement sexuel. Après avoir cerné la portée de la règle qui exclut le droit de poursuite en responsabilité civile pour les lésions professionnelles, nous examinerons les conséquences juridiques de la décision *Béliveau St-Jacques* sur les droits de poursuite civile des travailleuses victimes de harcèlement sexuel. Nous terminerons cette analyse

par un survol des questions que nous estimons pressantes, compte tenu de l'évolution rapide des retombées de cette décision.

1. LA DÉCISION BÉLIVEAU ST-JACQUES

1.1 La question devant la Cour suprême

Madame Béliveau St-Jacques, travailleuse à l'emploi d'une fédération syndicale, a été indemnisée par la C.S.S.T.; cet organisme a conclu que ses problèmes psychiques découlant d'une situation de harcèlement constituaient une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Une fois indemnisée, la travailleuse a poursuivi son employeur et l'auteur du harcèlement devant la Cour supérieure du Québec, pour dommages compensatoires (matériels et moraux) et dommages exemplaires. Elle prétendait avoir droit à ces dommages en raison de la violation de ses droits consacrés par la Charte. Elle alléguait que les événements reprochés constituaient du harcèlement sexuel, et que les articles 10.1 et 49 de la Charte lui donnaient droit aux dommages (voir les textes de loi pertinents en annexe A).

L'employeur (mais non l'auteur du harcèlement) a répondu par une requête pour rejet de la demande, au motif que l'article 438 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* fait obstacle à toute poursuite civile, y compris celles qui sont basées sur la Charte, recherchant des dommages de l'employeur. Cette requête a été rejetée en première instance, et ce jugement fut confirmé par la majorité en Cour d'appel du Québec. La Cour est divisée sur la question; la majorité conclut que des dommages exemplaires peuvent être recherchés par la travailleuse en vertu de la Charte. Par contre les juges sont unanimes à refuser le droit de poursuite pour les dommages compensatoires et un juge sur trois considère possible l'octroi de dommages moraux. La travailleuse persiste dans ses démarches et demande à la Cour suprême du Canada de rejeter la requête en irrecevabilité. Sa demande sera rejetée, la majorité de la Cour suprême concluant qu'une demande de dommages compensatoires, moraux et exemplaires, basée sur la Charte, est irrecevable dans son cas du fait qu'elle a déjà reçu compensation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

1.2 La décision de la majorité

À la Cour suprême, le juge Gonthier, écrivant le jugement majoritaire auquel ont souscrit quatre collègues, conclut que la recherche d'indemnités en vertu de la Charte constitue une poursuite en responsabilité civile, et qu'à ce titre, l'article 438 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* fait obstacle à l'action. Aux fins du débat, il reconnaît que la demanderesse est une victime de lésion professionnelle, reconnue comme telle par les autorités compétentes.

Le jugement majoritaire est explicite à l'effet que les recours monétaires basés sur l'article 49 de la Charte ressortissent à la responsabilité civile, y compris la revendication de dommages exemplaires. Selon le juge Gonthier, l'octroi des dommages exemplaires présuppose la preuve d'un comportement fautif. Il conclut que «Le lien nécessaire avec le comportement fautif constitutif de la responsabilité civile permet d'associer aux principes de responsabilité civile le recours en dommages exemplaires» (p. 409).

Étant donné que l'article 438 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* fait obstacle à toute poursuite en responsabilité civile, le recours à l'article 49 est également exclu. La majorité refuse de souscrire à l'argument voulant que la Charte doit recevoir priorité, car cet article ne fait pas partie des articles ayant préséance en vertu de l'article 52 de la Charte. De toute manière, s'il fallait interpréter autrement l'article 52, l'article 438 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* constituerait une dérogation suffisamment explicite pour justifier qu'on mette de côté le recours en dommages prévu à l'article 49.

Il conclut ainsi, (p. 411): «Les événements invoqués par l'appelante au soutien de son action ayant déjà été qualifiés de lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, par les autorités compétentes, le principe de l'immunité civile de l'employeur devait recevoir application.»

1.3 L'opinion minoritaire

Pour sa part, Mme la juge Claire L'Heureux-Dubé, qui rédige l'opinion dissidente à laquelle souscrit le juge La Forest, aurait accepté le droit d'exercer un recours relatif aux dommages exemplaires seulement car, selon elle, la portée du chevauchement des deux régimes se limite aux éléments de la responsabilité de même qu'au redressement de nature compensatoire et ne comprend pas le redressement de nature exemplaire (p. 365). En soulignant le caractère fondamental de la Charte, elle s'écarte de la position majoritaire voulant que l'article 49 ne bénéficie pas de la protection découlant de la primauté de la Charte (p.374). La dissidence affirme qu'un recours pour dommages exemplaires subsiste, malgré la reconnaissance et l'indemnisation de la lésion professionnelle; cependant, elle conclut que le recours pour dommages exemplaires serait de la juridiction exclusive de l'arbitre. Elle ajoute qu'un recours contre son syndicat, en vertu de l'article 42 du *Code du travail*, pourrait toujours protéger la travailleuse contre un refus abusif de porter le grief à l'arbitrage. La majorité s'abstient de déterminer s'il aurait pu y avoir dépôt d'un grief en l'espèce et demeure silencieuse quant au caractère exclusif d'un recours en grief.

1.4 Les enjeux juridiques et politiques de la question posée à la Cour suprême

Ce résumé, plutôt technique, de l'arrêt de la Cour suprême ne permet pas d'apprécier avec justesse l'ensemble des enjeux juridiques et politiques qui demeurent implicites. Pour les comprendre, il faut cerner les retombées potentielles de la question qui était soumise à la Cour suprême.

La travailleuse essayait d'obtenir une double indemnisation pour les conséquences d'une même série d'événements. Ayant réussi à se faire indemniser par la C.S.S.T., en qualifiant sa lésion comme étant la conséquence psychique d'une situation de stress chronique vécue au travail, elle a, par la suite, requalifié les mêmes événements comme étant du harcèlement sexuel, pour rechercher des dommages en vertu de la Charte. Il est important de bien comprendre que le caractère du harcèlement, qu'il soit fondé ou non sur un motif prohibé par la Charte, n'a aucune conséquence sur le droit à l'indemnisation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Il est donc inexact de dire que le harcèlement sexuel est dorénavant du ressort de la C.S.S.T., ou qu'il constitue dorénavant, un accident du travail donnant ouverture à une indemnisation pour lésion professionnelle. Dans cette affaire, la C.S.S.T. n'a fait que constater

qu'une maladie psychique découlant d'événements stressants vécus au travail a constitué, dans le cas de Mme Béliveau St-Jacques, une lésion professionnelle. En ce faisant, elle a suivi la jurisprudence de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (C.A.L.P.) selon laquelle le stress chronique qui rend inapte au travail, pour raison de maladie, donne ouverture aux indemnités.

L'enjeu principal de la décision était la remise en question du caractère transactionnel du régime d'indemnisation des victimes de lésions professionnelles. Le véritable problème potentiel ne concerne pas tant la question du harcèlement sexuel, qui représente une petite minorité des dossiers¹, mais plutôt celle de la possibilité du cumul de recours pour toute violation d'un droit garanti par la Charte. La Charte fournit une protection contre la discrimination pour l'ensemble des motifs prohibés à l'article 10, et l'article 10.1 de la même Charte prévoit la protection contre le harcèlement discriminatoire; mais d'autres droits y sont garantis dont l'application poserait des problèmes énormes. Pensons aux droits garantis par les articles 1 et 46 de la Charte, l'article 1 garantissant notamment le droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté et à l'intégrité de la personne, alors que l'article 46 garantit les conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne. Une décision de la Cour suprême qui aurait permis à Mme Béliveau St-Jacques d'intenter une poursuite civile pour l'ensemble des dommages résultant du harcèlement sexuel aurait également ouvert la porte non seulement aux victimes de discrimination et de harcèlement, mais à toutes les personnes ayant subi une atteinte à leur santé du fait de conditions de travail étaient dangereuses. Sans l'ombre d'un doute, cette éventualité aurait mené au démantèlement du régime d'indemnisation en matière de lésions professionnelles, régime soigneusement conçu depuis 1909, pour maintenir un équilibre entre les droits des victimes de lésions professionnelles d'être indemnisées sans prouver la faute des employeurs d'une part, et la protection de ces derniers contre les poursuites civiles de leurs employés d'autre part.

Il nous faut ici souligner deux différences particulièrement importantes, en terme d'approche, entre le Québec, le Canada et les autres provinces à l'égard de la judiciarisation des questions relatives au droit à l'égalité sans harcèlement. La première concerne les législations elles-mêmes; la *Charte des droits et libertés de la personne*, du Québec est, à l'exception de la *Charte canadienne des droits et libertés*, le seul instrument juridique au Canada qui couvre simultanément le droit à l'égalité et l'ensemble des autres libertés et droits fondamentaux, les droits judiciaires et les droits économiques et sociaux. Cette particularité est au coeur du débat dans la décision *Béliveau St-Jacques* compte tenu des conséquences qu'aurait eue la reconnaissance, par la Cour suprême, de la préséance du recours pour dommages exemplaires dans le cadre de l'exercice du droit à l'égalité. Comme nous venons de le voir, cela aurait voulu dire que ce recours avait également préséance dans l'ensemble des situations couvertes par la Charte, notamment dans celles visées par l'article 46 qui garantit le droit de toute personne qui travaille à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Malheureusement, pour éviter les

¹ En 1994, les dossiers de la C.S.S.T. portant sur l'indemnisation des conséquences psychiques d'une situation stressante au travail représentaient 0.68% de l'ensemble des dossiers faisant l'objet d'indemnisation. Selon les résultats préliminaires de nos études, moins de 3% de ces dossiers implique du harcèlement à caractère sexuel ou racial.

conséquences fâcheuses de cette situation particulière, la Cour privilégie une interprétation qui risque d'affecter l'ensemble des droits à l'égalité sans harcèlement à travers le Canada.

La deuxième distinction importante concerne les forums habilités à se saisir des litiges découlant des droits protégés par les lois, les codes ou la Charte en matière de droit à l'égalité. Le législateur québécois n'a pas choisi d'exclure ce champ de la juridiction des tribunaux de droit commun ni d'aucun tribunal administratif; au contraire, il a clairement inscrit dans la Charte le choix laissé à la victime de s'adresser au tribunal qui lui convient: soit éventuellement au Tribunal des droits de la personne en déposant une plainte auprès de la Commission, soit directement à la Cour du Québec ou à la Cour supérieure ou encore, là où cela peut s'appliquer, à un arbitre de griefs ou à un autre tribunal administratif. Ceci s'explique par le fait qu'une atteinte aux droits protégés peut constituer un délit civil en vertu du droit québécois ou une contravention aux conventions collectives. Dans les juridictions de common law, sous réserve du droit du travail, ces atteintes ne sont pas considérées comme telles; le régime des «torts» ne couvrant pas la protection des droits fondamentaux (*Seneca College c. Bhaduria*).

Il y a lieu de souligner ici que, dans la décision *Béliveau St-Jacques*, la Cour suprême ne s'attarde pas à cette différence spécifique qui a permis à la travailleuse de soulever l'atteinte à ses droits fondamentaux dans le cadre d'une poursuite en responsabilité civile contre l'employeur pour le fait de son employé, ce qu'elle n'aurait pas pu faire dans les juridictions de common law. La Cour place le débat sous l'angle de l'indemnisation compensatoire d'une lésion professionnelle résultant du harcèlement en milieu de travail. À ce chapitre, les législations pan-canadiennes sont analogues et reposent sur des régimes transactionnels qui assurent aux employés victimes de lésions professionnelles une compensation monétaire fondée exclusivement sur la perte de revenu ou de capacité. En vertu de ces régimes, les employés ont renoncé à toutes les autres formes de dommages moyennant quoi il n'ont plus à prouver la faute de l'employeur; les législateurs ont consigné le tout dans les législations en interdisant les poursuites en responsabilité civile ou les poursuites en vertu du «tort law».

La dernière particularité qu'il y a lieu de noter est de moindre importance du fait que la majorité de la Cour a refusé d'en traiter; cependant, elle mérite notre attention pour deux raisons : la première est que le jugement minoritaire y attache une importance décisive, la seconde étant que le traitement de la question y est pour le moins incomplet tant juridiquement que socialement. Il s'agit de la position voulant que la source de la lésion relève des conditions de travail, autrement dit que le «harcèlement sexuel» s'inscrive dans les rapports collectifs de travail et, par conséquent, soit de la juridiction exclusive des arbitres de grief. Le jugement minoritaire ajoute que dans l'éventualité où le grief d'une victime de harcèlement ne serait pas défendu par son syndicat, celle-ci dispose d'un moyen pour contester la décision syndicale en vertu de l'article 42 du *Code du travail*.

Sans entrer dans le débat que soulève cette position de la Cour, non seulement au Québec mais également dans tout le Canada, compte tenu de la similarité des législations du travail, il importe de souligner qu'uniformément à travers le pays, le grief est avant tout un recours syndical visant le

respect des conventions collectives et que, si les syndicats se doivent de défendre tous et chacun de leurs membres, ils n'ont, à aucun moment et nulle part au Canada, l'obligation de défendre en arbitrage la totalité des griefs déposés; aucun des codes du travail n'intervient dans le processus décisionnel des syndicats concernant la défense des griefs, la négociation des règlements, l'acceptation des transactions ou même les désistements purs et simples. Seuls les griefs de congédiement ou de suspension peuvent donner lieu à une révision, par les tribunaux compétents, de la décision syndicale de ne pas poursuivre la contestation jusqu'à l'arbitrage. Encore que ce processus judiciaire ne soit pas inscrit dans tous les codes du travail et, là où il est inscrit (par exemple, article 42, du *Code du travail*), il laisse à la discrétion du tribunal le soin de juger des motifs qui ont prévalu dans la décision syndicale. En ce qui concerne des situations mettant en cause le harcèlement sexuel en milieu de travail, des sources syndicales nous indiquent que ce sont les harceleurs, congédiés du fait de leur comportement inacceptable, qui se prévalent de ces mesures à l'encontre de la décision du syndicat de refuser de les défendre.

Quant aux victimes de harcèlement sexuel, on réussit tout au plus, parfois, à soulever le problème du harcèlement en arbitrage à travers le déni de droit qu'elles subissent (refus de poste, de promotion, de transfert, horaire de travail non conforme, etc.) mais, à notre connaissance, aucune d'elles n'a pu rechercher, par ce moyen, la cessation pure et simple du harcèlement et encore moins l'octroi de dommages compensatoires ou exemplaires. Faut-il le rappeler, le grief est toujours et exclusivement dirigé contre l'employeur ou, exceptionnellement, contre le syndicat, jamais contre un employé, les parties à la convention collective étant l'employeur et le syndicat. Finalement, rappelons la dimension paritaire de l'arbitrage qui place l'arbitre au coeur des relations de travail de l'entreprise, secondarisant par le fait même l'indépendance de ce tribunal dont les membres sont nommés et rémunérés conjointement par l'employeur et le syndicat. Cette dépendance particulière de l'arbitre de griefs le sensibilise avant toute chose aux conséquences de ses décisions sur l'employeur, le syndicat et le milieu de travail.

Dans un tel contexte, il faut s'interroger sur la pertinence de recourir au grief et à l'arbitrage lorsqu'on recherche le règlement d'une situation de harcèlement sexuel mettant en cause une victime, un harceleur et un milieu de travail sous la responsabilité d'un employeur; il faut s'interroger également sur l'espace qu'occupe le syndicat en tant que représentant de l'intérêt collectif de l'ensemble des membres et non pas des intérêts individuels de chaque membre, notamment dans l'application de la convention collective et dans les négociations avec l'employeur. A première vue, la recherche de dommages compensatoires et exemplaires par voie de grief et d'arbitrage contre l'employeur au bénéfice d'un seul membre apparaît problématique en regard du rôle et des fonctions d'un syndicat.

Une décision totalement favorable à Madame Béliveau St-Jacques aurait eu des répercussions extrêmement importantes sur des dossiers n'ayant rien à voir avec le harcèlement sexuel. Par contre, cette décision défavorable à la travailleuse pourrait, si elle est interprétée comme ayant une portée large, mettre fin aux recours en dommages de toutes les victimes de harcèlement en milieu de travail, alors même qu'il est manifeste que le législateur a spécifiquement prévu un recours adapté aux besoins de ces personnes lorsque le harcèlement relève d'un motif prohibé par

la Charte. Du point de vue des travailleurs victimes de lésions professionnelles comme du point de vue des victimes de harcèlement sexuel, la Cour était placée devant un dilemme impossible : choisir entre deux régimes alors que le législateur n'a jamais voulu qu'ils soient mutuellement exclusifs. À notre avis, la Cour a répondu correctement à une question qu'il n'aurait vraisemblablement pas fallu poser. Ce faisant, en choisissant de protéger le régime d'indemnisation sans faute en matière d'accidents du travail, elle a ouvert malgré elle la porte à un imbroglio judiciaire pour l'ensemble des victimes, au travail, du harcèlement prohibé en vertu de la Charte.

2. LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL: VIOLATION D'UN DROIT FONDAMENTAL OU LÉSION PROFESSIONNELLE?

2.1 Le droit fondamental à la protection contre le harcèlement sexuel

2.1.1. Le contexte socio-juridique du harcèlement sexuel

Avant d'aborder les questions soulevées par la décision *Béliveau St-Jacques* relativement au concept de harcèlement sexuel et plus particulièrement à ce qu'il implique dans la lutte contre ce problème social, il nous apparaît important de rappeler le contexte socio-juridique du concept lui-même. Contrairement à la problématique des lésions professionnelles et du régime d'indemnisation qui s'y rattache, la reconnaissance du phénomène social que constitue le harcèlement sexuel en milieu de travail est relativement récente. En fait, au début du siècle, au moment où les travailleurs contestaient les lacunes en matière de santé et de sécurité du travail et réclamaient des protections adéquates, les notions même d'égalité en emploi, d'égalité des chances, d'égalité de résultat, telles que nous les connaissons maintenant, n'étaient tout simplement pas nées et encore moins celle d'atteinte à ces droits par harcèlement.

Les dispositions qui interdisent spécifiquement le harcèlement ont toutes été adoptées depuis moins de vingt (20) ans et certaines sont entrées en vigueur depuis moins de quinze (15) ans.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail a lentement émergé, à titre de problème social nommément identifié, au cours des années 1960 aux États-Unis et des années 1970 au Canada. Ce problème coïncide avec l'accroissement de la présence des femmes sur le marché du travail et s'inscrit dans la problématique plus globale du droit de celles-ci à un accès égal au marché de l'emploi.

C'est dans la foulée de quelques enquêtes menées par des groupes de femmes que la gravité des conséquences de ce phénomène aux dimensions sociales considérables est peu à peu mise à jour. Il s'agit de situations fréquemment rencontrées par des femmes de tout âge, de toute condition sociale et de milieux de travail les plus divers. Ces situations affectent tant la participation active des femmes au marché du travail que leur vie privée, sociale et familiale, et même leur santé. Une fois le problème identifié, les organisations entreprennent une lutte contre le harcèlement, d'abord aux États-Unis puis, plus récemment, au Canada. Sur le territoire américain, cette lutte s'inscrit dans les batailles juridiques contre la discrimination fondée sur le *Title VII* du *Civil Rights Act* qui traite de discrimination sexuelle; pour les tribunaux américains, le harcèlement est contraire aux droits à l'égalité et à la dignité de la personne et, par conséquent, est un acte discriminatoire.

Au Canada, c'est à partir de 1980 que les législatures provinciales et fédérale reconnaîtront la nécessité d'intervenir pour mettre un terme à ce problème social. Pour chacune des législatures, il s'agit essentiellement d'une atteinte aux droits fondamentaux et particulièrement au droit à l'égalité, de même nature que la discrimination. C'est pourquoi l'interdiction des actes ou des comportements qui constituent du harcèlement se retrouve dans les législations sur les droits de la personne, en interrelation directe avec l'interdiction de discrimination. La finalité première de ces lois, de ces codes ou de ces chartes, est claire; ces lois visent l'élimination du harcèlement au

même titre que l'élimination de la discrimination afin que les rapports entre hommes et femmes deviennent égalitaires en valeur et en dignité.

Comme l'écrit Me Shime dans l'affaire *Bell* :

Le tort qu'il s'agit de redresser, c'est le recours au pouvoir économique ou à l'autorité afin de refuser à une femme l'accès garanti ou égal au marché du travail et à tous ses avantages, libre de pressions extérieures fondées sur le seul fait qu'elle est une femme.

Cette décision, la première au Canada, précède les amendements législatifs par lesquels les diverses législatures ont spécifiquement interdit le harcèlement. Mme la juge Mailhot de la Cour supérieure du Québec rendra également une décision antérieure aux amendements de la Charte québécoise où elle reconnaît que le harcèlement sexuel qui conduit à une perte d'emploi est de nature discriminatoire et prohibé par la Charte. Ce comportement porte atteinte au droit à la dignité qui fait partie intégrante du droit à l'égalité sans discrimination. Les amendements législatifs du parlement fédéral ou des législatures provinciales ne modifieront pas cette interprétation du phénomène social que constitue le harcèlement; au contraire, ils visent à accroître sa visibilité et à confirmer l'intention législative d'interdire de tels comportements.

Depuis lors, les décisions sont nombreuses dans le champ des droits de la personne. Plusieurs raisons contribuent à rendre ces recours attrayants pour les femmes. D'abord il faut savoir que, dans tous les cas, les législateurs ont confié la gestion des plaintes et des enquêtes à des organismes expressément mandatés à cet effet et, ce qui est plus important encore, à des organismes qui ne sont pas, ni de près ni de loin, impliqués dans l'organisation ou la gestion du marché du travail. Les commissions des droits de la personne sont, à cet égard, des organismes neutres, éloignés des lieux de travail, contrairement aux tribunaux d'arbitrage de grief ou autres organismes qui interviennent en droit du travail traditionnel. Cette situation favorise le recours par les victimes aux commissions des droits de la personne, quel que soit le moment où elles déposent leur plainte, c'est-à-dire qu'elles soient en situation d'emploi ou qu'elles aient quitté cet emploi.

On doit souligner aussi que l'enquête porte sur la situation de harcèlement, sur ses sources et ses conséquences. Pour la victime, cela signifie qu'elle n'est pas pré-jugée quant aux réactions qu'elle-même a pu avoir dans le contexte de son milieu de travail; cela signifie également qu'elle n'est plus seule face aux difficultés de prouver la conduite embarrassante et même agressive de la part de son employeur et/ou de ses collègues de travail. Pour l'employeur, cela signifie que, dans la mesure où le harcèlement est le fait d'un employé, il peut faire valoir à titre de moyens de défense, l'ensemble des mesures qu'il a utilisées pour prévenir ou corriger la situation. Quant aux Commissions, leur intervention s'inscrit dans un mandat plus large qui est de contrer le problème social du harcèlement sexuel.

Finalement, les décisions des tribunaux des droits de la personne ou des tribunaux supérieurs, le cas échéant, ne sont donc pas là exclusivement pour déterminer le droit de la victime à une indemnisation ou, en d'autres termes, uniquement pour compenser le préjudice immédiat qu'elle a

subi; ces décisions remplissent une fonction juridique importante soit celle de définir ce qu'est le harcèlement sexuel, d'en déterminer la portée et les limites en fonction des situations de faits, notamment en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur et/ou du harceleur, en vue d'assurer la reconnaissance du problème réel et concret pour la victime, de rétablir sa réputation s'il y a lieu et de sensibiliser les mis-en-cause à leur conduite reprochable.

En s'attaquant à la dimension sociale du problème, les commissions des droits de la personne tout autant que les tribunaux saisis de ces plaintes contribuent à l'élimination du harcèlement sexuel conformément à l'esprit de la loi.

2.1.2. Le concept de harcèlement sexuel

Dans un premier temps, les décisions des tribunaux des droits de la personne ont défini ce qu'est le harcèlement sexuel prohibé. Rappelons simplement la définition du juge Dickson dans l'arrêt *Janzen* :

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.

Il s'agit d'une définition ouverte conformément à l'approche de la Cour suprême dans le champ des droits de la personne; elle laisse place à la multiplicité des situations concrètes de harcèlement tout en reconnaissant l'existence de deux grandes catégories d'événements circonstanciels que l'on peut qualifier de harcèlement.

Selon la jurisprudence, il est maintenant acquis que ce concept couvre deux types de situations de faits relativement circonscrites: 1) le harcèlement — chantage ou harcèlement donnant-donnant et 2) le harcèlement résultant d'un «milieu de travail hostile». Fait particulier rattaché à ce deuxième type, la jurisprudence reconnaît que le sexisme ambiant produit un effet harcelant et constitue du harcèlement prohibé au sens de la loi, sans qu'il soit nécessaire, pour les victimes, de prouver qu'elles en ont subi des conséquences tangibles ou qu'il est en relation directe avec des privations d'avantages concrets liés aux conditions de travail. Cette approche s'inspire tout à fait de l'esprit de la loi qui veut résoudre un problème social et qui conduit les interprètes du droit (juges ou arbitres) à reconnaître l'existence de situations troublantes, généralisées, engendrant une atteinte globale à la dignité de la personne.

Quant à la première catégorie, la jurisprudence a reconnu qu'au même titre que la deuxième, elle peut entraîner des effets de nature diverse. Parmi ces effets, on retrouve la perte de droits ou d'avantages liés aux conditions de travail; l'atteinte à des droits fondamentaux tels que le droit à la dignité, à l'intégrité physique et psychique de la personne, à la vie privée, à la réputation et même à la sécurité de la personne; l'invalidité avec ou sans suivi thérapeutique ou le suivi thérapeutique sans invalidité; la perte d'emploi par démission, etc. L'examen de l'ensemble de la

jurisprudence ne permet pas de réduire le phénomène à des situations homogènes conduisant à des effets spécifiques déterminés.

La jurisprudence s'est, par ailleurs, penchée sur les caractéristiques qui distinguent le harcèlement sexuel prohibé d'un comportement socialement acceptable. Définir ces caractéristiques constitue également une démarche indissociable de la dimension sociale du problème que les législateurs visent à éradiquer. Les tribunaux ont retenu, à cet égard, deux éléments essentiels : le caractère non désiré des gestes et attitudes de nature sexuelle et l'effet harcelant de la conduite du ou des harceleurs.

Ce que reconnaît ainsi la jurisprudence, c'est que la finalité des comportements prohibés n'est pas la séduction. Selon l'auteure Lucie Lamarche, ils visent essentiellement à garder les femmes «tant individuellement que collectivement, enfermées dans une position économique d'infériorité». Elle poursuit ainsi :

Un minimum de connaissance socio-économique de la réalité des femmes en milieu de travail permet de conclure que ce sont presque uniquement les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel. Ceci s'explique essentiellement par le fait que le harcèlement sexuel constitue l'expression d'un rapport de contrôle et de supériorité sur les femmes en emploi par les hommes, et non d'un rapport sexuel.

C'est cette vision du problème qui a permis de dégager les deux éléments mentionnés plus haut. Par opposition à un comportement acceptable, les gestes ou les attitudes de l'employeur ou du co-employé sont rejetés par la victime sans pour autant que l'auteur ou les auteurs du harcèlement ne cesse(nt) de l'importuner; plus encore, certains auront recours à leur position d'autorité pour imposer une situation ou un climat qui n'a rien à voir avec les obligations normales d'exécution d'un travail.

La jurisprudence en droit de la personne reconnaît que la victime se retrouve, dès lors, en situation visée par les lois qui interdisent le harcèlement et qu'elle peut exercer tous les recours pour qu'il cesse, y compris la réclamation de dommages compensatoires et de dommages dissuasifs ou dommages exemplaires.

Cependant l'exercice de ces recours n'est pas simple pour la victime qui vit souvent une situation déjà intolérable au travail et qui craint les conséquences de tels recours. La jurisprudence nous révèle que, dans bien des cas, elle se sent plutôt contrainte de démissionner pour mettre un terme au harcèlement qui affecte sa vie au travail, sa vie sociale ou familiale. Elle subit alors les préjudices reliés à la perte de son emploi mais également aux difficultés découlant d'un abandon volontaire : d'une part il sera difficile d'expliquer cet abandon et d'autre part la victime sera privée du bénéfice des références adéquates pour se retrouver un autre emploi; sans compter les atteintes à sa réputation de travailleuse et parfois même de personne digne et fiable. Dans d'autres cas, elle recourt à des périodes d'absence - congé ou invalidité - en espérant que la situation changera

pendant ce temps et en tentant d'éviter ainsi les pertes monétaires qui peuvent peser lourd sur sa situation économique généralement plus fragile que celle des hommes qui l'entourent.

Les décisions mentionnées à la fin de cette présentation foisonnent d'exemples illustrant bien que c'est en dernier recours que les femmes s'adressent aux commissions des droits de la personne pour faire valoir leurs droits. Il en est ainsi parce qu'il n'est généralement pas facile de prouver l'existence d'une situation de harcèlement. À l'exception des situations appartenant au type de harcèlement résultant d'un climat de travail empoisonné, les événements se passent, en général, plutôt sournoisement; la conduite harcelante, les gestes à connotation sexuelle ne surviennent pas au su et au vu de tous. Le fardeau de preuve de la victime est donc considérable; dans l'esprit des lois de protection des droits de la personne, les tribunaux ont favorisé le développement de moyens de preuve qui, sans être exclusifs ou particuliers à cette situation juridique, sont maintenant largement acceptés dans ces instances, à titre de démonstration probante de la survenance des événements. On peut mentionner, à titre d'exemple, l'approche souple à l'égard du ouï-dire qui vient corroborer la version de la victime. En vertu de ce moyen, le tribunal confirme la véracité des événements relatés par la victime dans la mesure où, de manière contemporaine, celle-ci en a parlé ou a fait des confidences sur la situation de faits à ses collègues ou à son entourage. Ce moyen, qui fait appel à une forme de ouï-dire, constitue souvent l'élément-clé de la preuve, en complément au témoignage de la victime.

Face aux versions inévitablement contradictoires de la victime et du harceleur, il est clair que les tribunaux ont cherché à alléger le fardeau de la preuve qui incomberait normalement à la victime à titre de partie plaignante. Ainsi, les tribunaux considèrent que la plaignante bénéficie d'une présomption de faits, parfois qualifiée de preuve *prima facie*, lorsqu'elle prouve qu'elle a subi un effet préjudiciable relatif aux conditions de travail tel qu'un refus de promotion, un transfert ou un congédiement au moment même où, selon son témoignage, elle refusait les avances sexuelles du représentant de l'employeur.

Il faut retenir de ce qui précède que, depuis les années 1980 au Canada, les commissions et les tribunaux des droits de la personne se sont attaqués non pas à l'aspect compensatoire des mesures de redressement ouvertes aux victimes de harcèlement mais plutôt à l'élimination d'un problème social. Pour ce faire, ils ont favorisé la reconnaissance juridique du phénomène en définissant largement le concept, tout en en précisant les limites et la portée en termes de responsabilité.

À ce dernier chapitre, il importe de mentionner que tant les législateurs que les tribunaux ont porté une attention particulière à la responsabilité de l'employeur. Dans un premier temps, tous reconnaissent que l'employeur, étant le seul à détenir l'autorité et les moyens de contrôle sur le milieu de travail, est responsable de tout ce qui s'y passe. Les résultats préliminaires découlant de l'examen de la jurisprudence à ce jour (199 décisions) nous apprennent que la responsabilité de l'employeur est directement fonction de sa gestion du milieu de travail et de sa gestion de la plainte de la victime.

Ainsi, dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le législateur a inscrit, à l'article 65 (1), une présomption à l'effet que l'employeur est responsable des faits et gestes discriminatoires ou harcelants de ses employés. Cependant, dès l'alinéa (2), il détermine les moyens de défense que celui-ci peut faire valoir pour se dégager de cette responsabilité. Dans la mesure où il peut prouver que les actes ou omissions sont survenus sans son consentement, qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour les empêcher et que, par suite des événements, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets, sa responsabilité sera dérogée.

Cette approche du problème s'inscrit dans la finalité première de ces lois ou codes qui est d'éliminer un problème social. Bien que de telles dispositions n'existent pas dans tous et chacun de ces codes ou lois, la jurisprudence indique qu'il s'agit de la tendance majoritaire des tribunaux saisis de plaintes pour harcèlement. Le juge La Forest l'énonce clairement dans la décision *Robichaud* :

[...] force est de reconnaître que seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables : seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain.

Lorsque la situation survient sans que l'employeur n'exerce son autorité, les tribunaux reconnaissent qu'il est responsable conjointement et solidairement avec le harceleur de la survenance du harcèlement. À l'opposé, lorsque l'employeur fait preuve des diverses mesures qu'il a utilisées pour contrer la situation, les tribunaux vont plutôt l'exonérer de toute responsabilité et attribuer au seul harceleur la responsabilité des gestes posés.

C'est dans la décision *Simms c. Ford Motor Co. of Canada*, que, pour la première fois, un tribunal énonce le principe de l'exonération de responsabilité ou de responsabilité limitée de l'employeur en matière de droits de la personne, par suite de l'adoption de politiques visant à éradiquer le problème; pour qu'il en soit ainsi, il est nécessaire que les politiques adoptées soient appliquées activement afin de prévenir la discrimination ou le harcèlement. Dans le cas d'espèce, il s'agissait de harcèlement racial mais le principe est valable quel que soit le motif prohibé en cause.

Le juge La Forest a validé ce principe dans l'arrêt *Robichaud* :

[...] un employeur qui, devant une plainte réagit promptement et efficacement en établissant un plan destiné à remédier à la situation et à empêcher qu'elle ne se reproduise ne sera pas responsable dans la même mesure, si jamais il l'est vraiment, qu'un employeur qui n'adopte pas de telles mesures. Ces questions concernent [...] les conséquences en matière de redressement et non la [seule] responsabilité.

Dans l'arrêt *Janzen*, la Cour suprême affirme que cette approche est valable pour l'ensemble des lois provinciales qui interdisent la discrimination ou le harcèlement puisque ces lois ont un objet et une structure semblables; la Cour a confirmé cette approche à plusieurs reprises depuis cette décision. Le principe mis de l'avant est conforme à l'intention du législateur qui est d'enrayer un

phénomène social en imposant à l'employeur, du fait de son droit de gérance, une obligation claire de prévention qu'il peut, dans la mesure où il l'a remplie, invoquer en défense contre toute plainte de harcèlement dirigée contre lui.

Au terme de cette section, rappelons que, dans le champ des droits de la personne, le harceleur, qu'il soit représentant de l'employeur ou collègue de travail, est toujours visé par la plainte et que, devant les tribunaux, des conclusions sont toujours recherchées contre lui. Force est de reconnaître qu'il est l'acteur principal par lequel le harcèlement survient et qu'il est le seul, sous réserve des situations de harcèlement par climat empoisonné, pour lequel il est possible de conclure à une atteinte intentionnelle résultant d'un comportement fautif. C'est du moins ce qu'il faut tirer de l'interprétation donnée récemment par la Cour suprême aux dispositions relatives aux dommages exemplaires prévus dans la Charte québécoise. Rappelons que, selon la Cour Suprême du Canada (*Gosset, St. Ferdinand*), le comportement négligent (ce qui pourrait être le cas d'un employeur) n'est pas suffisant pour constituer une atteinte illicite intentionnelle, qu'il faut que la personne responsable (si tant est que l'employeur le soit pour le fait de son préposé) ait voulu causer les conséquences de la conduite fautive ou qu'elle ait agi en toute connaissance des conséquences immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables que cette conduite engendrera. Compte tenu de ces critères, il est peu probable qu'un employeur, qui n'est pas lui-même le harceleur, puisse être condamné au paiement de dommages exemplaires.

En somme, dans le champ des droits de la personne, l'indemnisation de la victime de harcèlement pour incapacité résultant de l'atteinte subie ne constitue pas le coeur du débat et ne couvre, de toute façon, qu'une fraction de l'atteinte aux droits fondamentaux. Jusqu'à maintenant, la priorité, tant des commissions des droits de la personne que des tribunaux saisis des plaintes, a toujours été d'agir pour que cesse le harcèlement sexuel. Faire abstraction de cet objectif législatif pour ne viser que la seule indemnisation des victimes, au titre de lésion professionnelle, risquerait de dénaturer l'intention du législateur.

Il serait plus grave encore d'examiner automatiquement et prioritairement la situation de harcèlement sous ce seul angle, du seul fait d'une absence de la victime pour invalidité : cela changerait considérablement les règles du jeu et risquerait de signifier 1) la médicalisation du problème social que constitue le harcèlement; 2) un changement radical des règles relatives au fardeau de preuve des plaignantes et aux forums auxquels elles doivent s'adresser; 3) la disparition de la reconnaissance sociale et judiciaire de situations prohibées en milieu de travail; 4) la déresponsabilisation des harceleurs compte tenu des principes applicables en matière d'indemnisation des lésions professionnelles.

Mais avant d'approfondir ces hypothèses, examinons plus à fond la réalité des travailleuses victimes de harcèlement sous l'angle des lésions professionnelles.

2.2 La lésion professionnelle résultant du harcèlement sexuel

2.2.1 Les questions en litige

À notre connaissance, la première réclamation acceptée par la C.S.S.T. pour une lésion découlant d'une situation de harcèlement sexuel date de 1984 (*Leduc*, 1984), et en examinant l'ensemble de la jurisprudence publiée et non-publée de la C.A.L.P., l'ensemble de la jurisprudence publiée du Bureau de révision paritaire (B.R.P.) et une partie importante de la jurisprudence non-publée du B.R.P., nous n'avons pu repérer que huit cas où une travailleuse a été indemnisée suite à une décision rendue en révision ou en appel. Nous ignorons le nombre de demandes acceptées sur dossier par la C.S.S.T. mais, compte tenu de la complexité des dossiers de cette nature, il serait étonnant qu'il y en ait eu beaucoup. C'est la Commission des affaires sociales qui entend les appels relativement aux lésions survenues avant le 19 août 1985. Bien qu'à notre connaissance, aucune ne porte sur une situation impliquant du harcèlement sexuel, ce tribunal a été le premier à accepter d'indemniser des victimes de harcèlement au travail, ayant développé une lésion psychique, et la Cour d'appel du Québec a confirmé qu'une telle interprétation de la *Loi sur les accidents du travail* n'était pas manifestement déraisonnable (*Société canadienne des postes*).

Ces réclamations s'inscrivent dans le cadre de l'indemnisation des conséquences physiques ou psychiques du stress au travail; le fait que les événements stressants constituent des violations des droits de la personne n'est aucunement déterminant, ni même pertinent, dans la détermination du droit aux indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

La jurisprudence des tribunaux administratifs québécois, à l'instar des tribunaux d'une majorité d'États américains et de plusieurs provinces canadiennes, interprète la législation en matière d'accidents du travail de manière large et libérale, en tenant compte des objectifs de la loi, de manière à indemniser les conséquences du stress au travail (Lippel, 1992). De ce fait, un corpus jurisprudentiel maintenant imposant, reconnaît qu'une lésion survenue suite à une série d'événements stressants vécus par le fait ou à l'occasion du travail, constitue une lésion en relation avec un «accident du travail», chaque événement stressant étant assimilé à un microtraumatisme. Les effets cumulatifs de cette série de microtraumatismes constituent alors une lésion professionnelle.

Les questions en litige, dans une cause de cette nature, sont les suivantes :

Le diagnostic sur lequel repose la réclamation constitue-t-il une blessure ou une maladie, ou seulement une description de symptômes? (L'insomnie n'est pas indemnisable, la dépression l'est.)

Cette lésion a-t-elle entraîné une incapacité physique ou psychique? (en l'absence d'une incapacité temporaire ou permanente, aucune indemnité n'est payable, même si une faute grave a été commise.)

Les événements invoqués ont-ils causé la lésion, ou la lésion est-elle imputable à une autre cause? (La travailleuse plus vulnérable qu'une autre a droit aux indemnités pour une lésion causée par le travail, mais une travailleuse dont le

mariage est affecté par les événements au travail verra probablement imputer ses problèmes de santé aux difficultés dans le mariage, ce qui justifiera le refus de sa réclamation.)

Les événements invoqués sont-ils inusités?

Les événements invoqués sont-ils survenus par le fait ou à l'occasion du travail?

La jurisprudence nous permet de voir que les réclamations concernant le stress au travail sont particulièrement litigieuses (83% des décisions étudiées furent contestées, Lippel et Demers 1996); l'ensemble des questions en litige peut être contesté par l'employeur, par la C.S.S.T., et même par l'auteur du harcèlement, selon une décision de la C.A.L.P. (*Brien*). Cette dernière décision est particulièrement étonnante car elle repose sur l'idée que l'auteur présumé du harcèlement est une «personne qui se croit lésée par la décision» reconnaissant la lésion professionnelle de la travailleuse affectée, et ce, même si aucune condamnation monétaire n'affecte l'auteur du harcèlement.

Chacune des questions en litige peut mener à un débat tout à fait inadapté à la réalité des travailleuses victimes de harcèlement sexuel.

En réponse à la première question, portant sur le diagnostic, il faut constater que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne prévoit pas l'indemnisation pour le préjudice subi (par l'octroi de dommages moraux ou exemplaires). Elle ne vise qu'à indemniser les conséquences d'une blessure ou d'une maladie, qu'elle soit de nature psychique ou physique. De ce fait, si la travailleuse victime du harcèlement sexuel n'est pas malade et inapte au travail du fait du harcèlement, sa réclamation auprès de la C.S.S.T. sera rejetée pour absence de lésion, l'existence de cette dernière étant la condition première de toute indemnisation.

Même si la travailleuse subit une lésion consécutive au harcèlement sexuel, il n'est pas dit que cette lésion l'empêchera de poursuivre son travail. Sans perte de salaire ni atteinte permanente, aucune indemnité ne lui sera payable. Par contre, ses médicaments ou traitements psychologiques pourront lui être remboursés comme étant des soins médicaux nécessités par une lésion professionnelle. Si aucun soin n'est requis, aucune indemnité ne sera payable. Cependant, selon l'interprétation qu'en feront les tribunaux, il est possible que l'article 438 lui soit applicable. (Cette personne pourrait donc perdre tout droit de poursuite sans pour autant avoir reçu quelque indemnité que ce soit.)

Les tribunaux administratifs sont souvent très exigeants quant à la preuve du lien entre les événements survenus au travail et la maladie. Dans une étude récente portant sur 179 décisions relatives au stress au travail, catégorie qui comprend les réclamations résultant du harcèlement sexuel, nous avons pu constater que les travailleuses avaient significativement moins de chances que les travailleurs de voir reconnaître le caractère professionnel de leur lésion (Lippel et Demers 1996). Lorsque la travailleuse a, à la fois, des problèmes personnels et des problèmes au travail,

les tribunaux acceptent sa réclamation dans seulement 19% des cas, alors que les travailleurs, dans les mêmes circonstances, ont gain de cause dans 54 % des cas (Lippel et Demers 1996; compte tenu du petit nombre de personnes ayant des problèmes personnels cet écart n'était pas statistiquement significatif). Des problèmes de violence conjugale ont ainsi justifié le refus de la réclamation d'une travailleuse; la C.A.L.P. conclut que la maladie de la travailleuse est davantage attribuable aux problèmes conjugaux qu'à la situation de harcèlement sexuel au travail (Phuong Dung). Pourtant, dans une autre cause, la C.A.L.P. accepte d'indemniser un travailleur atteint d'une dépression situationnelle suite à une enquête dont il a été l'objet relativement à des allégations de harcèlement sexuel. Les problèmes familiaux de ce travailleur seront attribués aux difficultés vécues au travail (*Y...L... et Compagnie M...*).

De plus, la preuve du caractère inusité des agents stressés est exigée par la majorité des commissaires et décideurs. Or, la notion du stress inusité est sujette à une interprétation discriminatoire (Lippel et Demers 1996). Par exemple, alors que les tribunaux ont accepté à maintes reprises d'indemniser des hommes au motif que le travail dans les pénitenciers est exceptionnellement déprimant, trois décisions refusent d'indemniser des femmes gardiennes aux prises avec des problèmes de harcèlement sexuel de la part des détenus, en invoquant que les tensions sexuelles sont normales dans le contexte d'un pénitencier. Devant une preuve pourtant non-contredite d'une lésion causée par le harcèlement sexuel, on a ainsi refusé les réclamations des trois travailleuses, au motif que ces dernières n'étaient pas à leur place (*Mercier, Raymond, Service Correctionnel*).

Finalement, la jurisprudence exige que le harcèlement soit survenu par le fait ou à l'occasion du travail, et cette notion est très ambiguë. Ainsi, une travailleuse victime d'une agression sexuelle sur les lieux du travail, pendant les heures de travail, agression commise par des subalternes, n'a pas été indemnisée au motif que l'agression n'était pas survenue à l'occasion de ses fonctions, étant donné que ces gestes n'avaient pas été posés dans l'intérêt de l'employeur (Anonyme).

Si sa demande est acceptée, malgré les difficultés liées à la reconnaissance de ces réclamations, la travailleuse aura droit à des indemnités qui peuvent, dans certains cas, être importantes.

2.2.2 Quels sont les droits reconnus et les indemnités payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles?

La travailleuse victime de harcèlement sexuel peut avoir intérêt à faire reconnaître sa lésion à titre de lésion professionnelle. Lorsque l'atteinte à la santé qui en découle est importante, le fait de se prévaloir de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* lui donne droit à des indemnités et à des droits qui peuvent être plus avantageux que les indemnités payables en vertu de la Charte.

Ainsi, la travailleuse qui réussit à faire reconnaître sa lésion recevra une indemnité de remplacement du revenu équivalant à 90% de son revenu net retenu pour la durée de son incapacité psychique ou physique. Une fois sa lésion consolidée, elle aura droit à la réadaptation professionnelle si elle a subi une atteinte permanente à sa santé. Le programme de réadaptation

visé à permettre à la travailleuse d'occuper un emploi jugé convenable, et il peut comprendre de la formation, une subvention à l'emploi ou d'autres mesures. En pratique, ces mesures sont plutôt exceptionnelles, la plupart des travailleuses ne recevant que des indemnités pour les soutenir dans une recherche d'emploi, sans plus. Durant la période de réadaptation qui peut, dans des cas très exceptionnels, durer plusieurs années, la travailleuse continuera à recevoir 90% de son revenu net, duquel on soustraira ses revenus provenant d'un autre emploi. Une fois la période de réadaptation terminée, elle recevra une rente réduite équivalant à la différence entre son indemnité de remplacement du revenu et l'évaluation qu'on aura faite de sa capacité de gain reliée à la détermination de l'emploi dit convenable qu'on la juge apte à occuper. Sa rente sera ainsi réduite même si, dans les faits, elle n'occupe aucun emploi.

Outre l'indemnité de remplacement du revenu, la travailleuse aura droit à une petite somme forfaitaire si elle a subi une atteinte permanente. Par exemple, une travailleuse âgée de 40 ans, ayant subi une atteinte permanente évaluée à 15%, aura droit à un montant forfaitaire de 8461\$. Si la travailleuse est apte à retourner au travail à l'intérieur d'une année (à l'intérieur de deux ans dans le cas d'une entreprise comptant plus de 20 employés), elle a le droit de retourner au travail et elle peut exiger sa réintégration. La loi prévoit également une protection légale contre d'éventuelles représailles de l'employeur.

Un dernier avantage du recours à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est que, une fois la lésion reconnue, le dossier ne se fermera jamais. Ainsi dans le cas de Madame Béliveau St-Jacques, non seulement a-t-elle eu droit aux indemnités pendant plusieurs années, mais elle a pu, par la suite, faire rouvrir son dossier en faisant reconnaître que les traumatismes psychiques reliés au litige devant les tribunaux de droit commun constituaient une rechute de sa lésion initiale (*Béliveau St-Jacques C.A.L.P.*). Cette décision, tout à fait exceptionnelle, permet quand même de voir que, dans certains cas, il existe des avantages à tirer de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Toutefois, il est loin d'être certain que l'accès au régime statutaire visant à indemniser les victimes de lésions professionnelles soit approprié dans tous les cas de harcèlement sexuel.

Sous le régime des lésions professionnelles, Madame Béliveau St-Jacques n'avait pas l'obligation de prouver qu'elle était victime de harcèlement sexuel : une lecture attentive de la décision reconnaissant sa lésion (*Béliveau St-Jacques B.R.P.*) permet de constater que le tribunal ne s'est pas prononcé sur l'existence d'une situation de harcèlement sexuel. Il lui a suffi de démontrer que les événements stressants étaient survenus au travail, sans aucune nécessité de prouver une violation de ses droits en vertu de la Charte.

Dans d'autres cas, la travailleuse peut avoir une preuve claire de la violation de ses droits, sans pour autant avoir subi une atteinte importante à sa santé. Le régime d'indemnisation des lésions professionnelles ne serait pas alors avantageux pour elle. Si cette personne est dorénavant privée de recours en vertu de la Charte, il y a lieu de se demander si le nouveau «régime» répondra

adéquatement aux objectifs du législateur qui a voulu, en ajoutant l'article 10.1 à la Charte, sanctionner clairement le harcèlement fondé sur un motif discriminatoire.

3. L'EXCLUSION LÉGISLATIVE DES DROITS DE POURSUITE DES VICTIMES DE LÉSION PROFESSIONNELLE

3.1 L'exclusion prévue dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

3.1.1 Contexte historique

Dès l'adoption de la première loi régissant l'indemnisation des victimes d'accidents du travail, en 1909, les travailleurs visés perdaient leur droit de poursuite civile contre l'employeur, en échange du droit d'être indemnisés de manière forfaitaire (à l'époque les dommages maxima étaient de 50 % du salaire) sans devoir prouver la faute patronale. Cet échange, qui constitue le caractère transactionnel du régime d'indemnisation, a été repris et perfectionné dans les versions subséquentes de la loi.

Alors qu'en 1909 le droit d'obtenir des dommages majorés existait lorsque l'employeur avait commis une faute «inexcusable», l'interdiction de tout droit de poursuite civile à l'égard de l'employeur devint absolue à partir de 1928 (Lippel, 1986, note 514). Par ailleurs, depuis 1941 (Lippel, 1986, note 548), la protection du patron contre les poursuites civiles de ses employés s'étend également aux collègues de travail de la victime : aucun droit de poursuite civile n'existe à l'égard d'un collègue de travail qui a commis une faute dans l'exécution de ses fonctions, faute qui a causé des dommages corporels au travailleur ou à la travailleuse victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la loi.

Depuis 1977, le travailleur n'a aucun droit de poursuivre un défendeur qui est un employeur visé par le régime, même si cet employeur n'est pas le sien. En même temps qu'il a étendu l'interdiction de poursuite civile, le législateur a modifié le calcul des indemnités payables qui sont passées de 75 % du revenu brut à 90 % du revenu net retenu. L'esprit transactionnel du régime existe toujours : une remise en cause du droit de poursuite en vertu des règles de responsabilité civile remet en question également l'accès aux bénéfices pour l'ensemble des travailleurs visés par le régime. Ce principe a justifié le rejet, par la Cour suprême du Canada, de contestations constitutionnelles des interdictions de poursuites civiles fondées sur l'article 15 de *la Charte canadienne des droits et libertés* (Renvoi (1989)).

Cependant, on peut s'interroger quant à la véritable intention du législateur lorsque les poursuites sont basées sur une violation d'un droit de nature quasi-constitutionnelle ou contractuelle. Depuis des décennies, des travailleurs ayant subi une atteinte psychique suite à un congédiement illégal ou une atteinte psychique causée par du harcèlement sexuel ou racial, ont poursuivi avec succès leurs employeurs devant les tribunaux de droit commun et obtiennent des indemnités en vertu du droit civil ou en vertu de la Charte sans que qui que ce soit n'ait remis en cause leur droit de poursuite. En l'absence de double indemnisation, il existait une reconnaissance tacite de juridiction des tribunaux de droit commun (*Dire*) à l'égard des poursuites civiles qui répondaient à la fois à la définition de lésion professionnelle et à une catégorie clairement régie par les tribunaux de droit commun (dommages reliés aux atteintes à la santé subies suite aux congédiements ou suite au harcèlement en violation de la Charte). Il s'agit d'exemples qui n'étaient probablement pas visés par le caractère transactionnel du régime de l'époque, car la transaction qui faisait l'objet de la loi visait les lésions pour lesquelles l'employeur aurait dû autrement contracter une assurance privée. L'assurance de responsabilité civile générale est remplacée par le régime d'indemnisation. Par contre, il est loin d'être certain que les dommages découlant du harcèlement sexuel ou du congédiement illégal seraient couverts par une police d'assurance en responsabilité civile.

3.1.2 Portée de l'exclusion

3.1.2.1 L'exclusion législative en droit québécois

Aujourd'hui l'article 438 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* se lit comme suit :

Le travailleur victime d'une lésion professionnelle ne peut intenter une action en responsabilité civile contre son employeur en raison de sa lésion.

L'article 439 étend cette interdiction aux «bénéficiaires» en cas de décès du travailleur.

L'article 441 prévoit qu'*aucun employeur* visé par le régime d'indemnisation ne peut faire l'objet d'une poursuite en dommages relative à une lésion professionnelle subie par un travailleur à l'emploi d'un autre employeur, sauf dans les cas exceptionnels qui y sont prévus. Ainsi, par exemple, les travailleurs maintiennent le droit de poursuivre le tiers-employeur pour l'excédant de la perte subie sur la prestation payée en vertu de la loi et, pour les dommages causés par une faute de cet employeur qui constitue une infraction au *Code criminel*. Même dans ces cas, l'interdiction de poursuivre l'employeur de la victime est absolue.

L'article 442 étend cette interdiction aux poursuites dirigées contre un travailleur ou un mandataire d'un employeur assujetti à la loi, lorsqu'on lui reproche une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

À la lumière de la décision de la Cour suprême dans *Béliveau St-Jacques*, il y a lieu d'examiner l'application historique de ces règles d'exclusion, afin de mieux cerner les droits de poursuite des victimes de harcèlement sexuel à l'égard de leurs employeurs, des tiers employeurs, et des auteurs de harcèlement qui sont des collègues de travail. Nous regarderons ensuite l'attitude des tribunaux

de droit commun saisis de poursuites en responsabilité civile pour des lésions qu'on allègue être des lésions professionnelles.

3.1.2.2. Rôle des tribunaux de droit commun

Une des questions déterminantes que pose l'arrêt *Béliveau St-Jacques* est de savoir si les tribunaux de droit commun doivent déterminer si la lésion faisant l'objet du litige civil constitue une lésion professionnelle. Afin d'y répondre, nous avons retracé toutes les décisions publiées, depuis le début du siècle, qui portent sur l'exclusion des poursuites civiles au motif que l'objet du litige est une lésion professionnelle. Il y en a très peu; nous n'en avons retrouvé aucune où la question a été soulevée *proprio motu* par le tribunal (sans qu'une partie en fasse la demande). Au contraire, nous avons retracé plusieurs cas où le tribunal entend la cause malgré le fait que les lésions concernées auraient pu constituer des lésions professionnelles (*Dire*).

Dans la quasi-totalité des cas, qui sont plutôt rares, où la question fut soulevée, le défendeur la soulève par requête en irrecevabilité fondée sur l'absence de droit de poursuite du demandeur. Dans ces circonstances, l'attitude du tribunal de droit commun est prudente; le tribunal conclut que c'est au juge du fond de déterminer si les faits justifient qu'on qualifie la lésion de lésion professionnelle (*Landry*), sauf si la C.S.S.T. a déjà indemnisé le travailleur, auquel cas le tribunal conclut qu'il s'agit d'une lésion professionnelle sans entendre de preuve (*Béliveau St-Jacques*) ou après audition de la cause (*Maxwell-Davis*). L'action sera rejetée si la demande porte sur les dommages découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle même si la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne couvre pas le type de dommages faisant l'objet du litige (*Bergeron, Vincent et al.*).

Par contre, au moins dans deux cas, le juge a accepté d'entendre une telle action dirigée contre un collègue de travail. Dans l'affaire *Monette*, le juge a conclu que l'agression au travail par un collègue pouvait faire l'objet d'une poursuite civile contre ce collègue, même si la victime avait bénéficié de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au motif que l'agresseur n'était pas dans «l'exécution de ses fonctions» au sens de l'article 442, au moment de l'agression. Dans l'affaire *Ferron*, le juge refuse une requête en irrecevabilité comme étant prématurée, du fait que c'est au juge du fond de déterminer si la lésion découlant de l'agression au travail constitue, dans le cas d'espèce, une lésion professionnelle, même si on alléguait que la C.S.S.T. avait déjà accepté la réclamation.

Finalement, dans le dossier *Toulgoat*, la Cour supérieure autorise une requête en sursis et suspend le dossier devant le tribunal en attendant la décision de la C.S.S.T. quant au caractère professionnel de la lésion. Cette décision est la seule portant sur une réclamation concernant le harcèlement sexuel.

L'affaire *Alain* portait sur une poursuite basée sur les articles 1 et 46 de la Charte, suite au décès accidentel du mari et père des demandeurs. La Cour supérieure avait accepté d'évaluer les dommages exemplaires; mais cette décision précède la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Béliveau St-Jacques*, et tout porte à croire qu'on en jugerait autrement aujourd'hui.

Le bilan de cette jurisprudence nous porte à formuler les questions suivantes : 1° quel est l'impact de l'arrêt *Béliveau St-Jacques* sur l'accès à la justice des travailleuses victimes de harcèlement sexuel; 2° quel est l'impact de l'arrêt *Béliveau St-Jacques* sur la juridiction exclusive des tribunaux spécialisés que sont la C.S.S.T. et la C.A.L.P.; 3° quel est l'impact de l'arrêt *Béliveau St-Jacques* sur la juridiction du Tribunal des droits de la personne et sur le rôle de la Commission des droits de la personne.

En ce qui concerne l'accès à la justice, il y a lieu de rappeler que les deux modèles véhiculés actuellement présentent des inconvénients. Si, comme dans l'affaire *Toulgoat*, le tribunal de droit commun suspend son dossier en attendant que la C.S.S.T. se prononce sur le caractère professionnel de la lésion, ceci peut avoir pour effet de forcer la travailleuse à investir du temps et de l'énergie pour adresser sa réclamation à une instance mésadaptée à ses besoins, particulièrement dans les cas où la travailleuse ne souhaite pas médicaliser son dossier et recherche surtout des dommages moraux et exemplaires. L'inconvénient sera encore plus grand si on la force à épuiser les droits d'appel, car on peut s'attendre à des délais de trois à quatre années entre le moment où une réclamation est faite et le moment où la C.A.L.P. rend la décision finale.

D'autre part, si le tribunal de droit commun choisit de se prononcer lui-même sur le caractère professionnel de la lésion, il agira en violation flagrante de l'article 349 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, car le législateur a clairement voulu, par cet article, donner en exclusivité aux tribunaux spécialisés le soin d'interpréter cette loi, et les tribunaux supérieurs, en refusant d'intervenir dans le cadre de recours extraordinaires (*Domtar, Chaput*) ont constamment confirmé cette intention.

Sous l'angle de l'accès à la justice, cette situation est problématique car la travailleuse risque de se faire enfermer dans un conflit interprétatif. Pensons, par exemple, au cas où le tribunal de droit commun refuserait de se prononcer sur un dossier de harcèlement sexuel, au motif que les faits donnent ouverture à une réclamation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Un tel refus, basé sur une interprétation de la notion de lésion professionnelle, ne lie aucunement la C.S.S.T. ou la C.A.L.P. (*Boulanger*). Même si tout le monde s'entend sur le fait que la travailleuse fut victime de harcèlement sexuel, cette travailleuse pourrait se retrouver privée de toute indemnité, après plusieurs années devant les tribunaux de droit commun et les tribunaux spécialisés, et après possiblement trois auditions au fond, où on l'aura à chaque fois confrontée à l'auteur du harcèlement. Si la Cour supérieure (ou le Tribunal des droits de la personne) décline juridiction au motif que la lésion constitue une lésion professionnelle, et que la C.S.S.T. ou la C.A.L.P., non liée par cette interprétation, et aucunement intéressée par le caractère sexuel du harcèlement, refuse de qualifier la lésion de lésion professionnelle, la travailleuse se retrouvera privée de toute indemnité. Par ailleurs, si, dans une chronologie inverse, la C.S.S.T. refuse la réclamation alors que la Cour supérieure impute la lésion au harcèlement sexuel survenu au travail, la travailleuse risque de subir le même sort. La simple possibilité d'une telle éventualité est suffisante pour décourager la plupart des travailleuses qui envisagent actuellement d'intenter des recours en raison du harcèlement sexuel au travail.

Cette situation, déjà sombre, est rendue plus difficile encore du fait que la Commission des droits de la personne du Québec a refusé, du moins jusqu'à tout récemment, de réclamer, pour le compte de travailleuses victimes de harcèlement sexuel, des dommages compensatoires lorsque, à sa face même, le dossier indique que le harcèlement sexuel est survenu en milieu de travail et qu'il est concomitant à une période d'absence-maladie. Le fait que la plaignante n'ait pas introduit de réclamation à la C.S.S.T. n'a pas suffi à rassurer la Commission des droits de la personne quant à sa juridiction. Cette réticence semble incompatible avec le mandat de l'organisme (Charte art. 71 - 77); elle va au delà de tout ce qui a été décidé par les tribunaux de droit commun jusqu'à maintenant, et va même au delà de ce qui a été dicté par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Béliveau St-Jacques*. Le juge Gonthier prend bien soin, à plusieurs reprises, de souligner que sa décision découle du fait que la travailleuse a déjà été indemnisée par la C.S.S.T., et il est loin d'être évident que la Cour ait souhaité créer ainsi des obstacles aux victimes de harcèlement sexuel n'ayant jamais fait de demande à la C.S.S.T. Par ailleurs, dans l'ensemble de la jurisprudence étudiée, nous n'avons trouvé aucun exemple où la Cour elle-même, *proprio motu*, décline juridiction au motif que les dommages demandés découlent d'une lésion professionnelle. Au contraire, même la Cour d'appel du Québec a récemment octroyé des dommages dans un dossier où la travailleuse aurait pu faire une réclamation à la C.S.S.T. (*Dire*). Personne ne l'ayant soulevé, il y a lieu de croire que le tribunal ne s'est pas senti d'obligation de décliner juridiction dans de telles circonstances. Il est à espérer que les tribunaux de droit commun et les tribunaux et commissions spécialisés dans l'application de la Charte, continueront à se saisir des dossiers en dommages relatifs au harcèlement sexuel.

Une décision toute récente du Tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Commission des droits de la personne et Genest et al.*, permet de constater que le Tribunal a l'intention d'exercer sa juridiction à moins d'une preuve claire démontrant que la lésion a été considérée comme étant une lésion professionnelle par les organismes spécialisés en la matière. En l'absence d'une telle preuve, le Tribunal octroie des dommages compensatoires, moraux et exemplaires à une travailleuse victime de harcèlement sexuel ayant subi une atteinte à sa santé.

Cette approche innovatrice, qui protège la travailleuse des conséquences néfastes auxquelles les autres approches peuvent mener (jugements contradictoires du tribunal du droit commun et du Tribunal spécialisé quant à la définition de lésion professionnelle ou délai découlant d'un sursis de la demande en dommages). On peut espérer qu'elle aura pour effet de remettre en question la réticence de la Commission des droits de la personne de manière à ce que cette dernière respecte le choix de recours de la travailleuse. Espérons également que l'approche du Tribunal dans l'affaire *Genest* sera suivie.

Elle est toutefois vulnérable du fait qu'elle vise à régler un problème découlant d'un conflit de lois, problème auquel le législateur n'avait probablement pas songé au moment de sa rédaction. Pour cette raison, nous ne croyons pas que cette décision constitue une réponse définitive aux problèmes créés par l'arrêt *Béliveau St-Jacques*.

3.2 L'exclusion législative des droits de poursuite à l'égard des travailleuses soumises à la juridiction fédérale

Tout porte à croire que la décision *Béliveau St-Jacques* aura un impact sur le sort des travailleuses soumises à la juridiction fédérale, du moins de celles qui oeuvrent au Québec. Celles qui oeuvrent dans les autres provinces seront affectées dans la mesure où le harcèlement sexuel causant une lésion peut être assimilé à un accident du travail ou à une maladie professionnelle causant une lésion physique ou psychique.

Pour comprendre l'impact de la décision sur les droits des travailleuses oeuvrant pour des organismes de juridiction fédérale, il y a lieu de faire une distinction entre les personnes oeuvrant pour des organismes régis par le droit fédéral en raison de la nature de leurs activités, et les employées de l'état fédéral.

La Loi constitutionnelle de 1867, à son article 92(10), soustrait de la juridiction des provinces certains organismes exerçant des fonctions jugées, en 1867, être d'un intérêt pan-canadien. Ainsi les employées dans le secteur des télécommunications (radio, télévision, téléphone, cablo-distribution), de l'aéronautique, du transport interprovincial (ferroviaire, autobus interprovinciaux), pour ne citer que quelques exemples, voient leurs droits, en ce qui a trait aux relations de travail, régis par les lois fédérales. Malgré ceci, il a très tôt été décidé que les lois provinciales sur l'indemnisation des lésions professionnelles s'appliquaient à ces entreprises, et de ce fait, les articles concernant l'indemnisation des lésions professionnelles s'appliquent à ces employés (*Workmen's Compensation Board*). Les articles 438 et suivants de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui interdisent toute poursuite en vertu du droit civil contre l'employeur et les collègues de travail, s'appliquent à ces travailleuses (*Air Canada*), et les conséquences pour elles de la décision *Béliveau St-Jacques* seront identiques à celles qui affecteront leurs consœurs québécoises.

La situation des travailleuses oeuvrant pour l'État fédéral ou l'un de ses organismes est plus ambiguë. Ces personnes (à l'exception des membres des forces armées et de la Gendarmerie royale du Canada) sont régies par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'état*. Depuis 1918, cette législation prévoit l'application des régimes d'indemnisation provinciaux, mais la technique de renvoi utilisée par le législateur fait en sorte que ce ne sont pas tous les articles de la législation provinciale qui s'appliquent à l'organisme fédéral.

Il semble aujourd'hui clairement établi que les notions d'accident du travail et de maladie professionnelle, telles que définies dans les lois provinciales, s'appliquent aux organismes régis par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'état*. Ainsi, à partir du moment où les conséquences psychiques ou physiques d'une situation de harcèlement sexuel sont indemnifiables à titre de lésion professionnelle en droit québécois, ces lésions survenues à une employée oeuvrant au Québec et régie par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'état* le seront également. D'ailleurs, plusieurs employées régies par cette législation ont déjà été indemnisées par la C.S.S.T. pour les conséquences du harcèlement sans que les événements invoqués n'aient été qualifiés de harcèlement sexuel (*Blagoeva, Société canadienne des postes*).

Une décision de la Cour fédérale semble faire exception à cet énoncé, mais les événements survenus à l'agente de la G.R.C., qui constituaient clairement du harcèlement sexuel, sont survenus à l'extérieur du Québec et la Cour fédérale a conclu, en se basant sur l'absence d'arrêts sur le sujet en droit provincial, que les événements ne constituent pas un accident du travail au sens de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'état (Clark)*.

Par contre, l'exclusion du droit de poursuite telle que formulée dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne s'applique pas pour interdire le droit de poursuite des employées régies par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'état*. Cette dernière loi prévoit des articles précis pour interdire le droit de poursuite, et la jurisprudence a circonscrit la portée de cette restriction tout en concluant que l'exclusion prévue dans la législation provinciale est inapplicable aux employés fédéraux (*Canada c. Tremblay, R. c. Bender*). L'exclusion du droit de poursuite prévue à l'article 12 de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'état* vise exclusivement les actions portées contre la Couronne fédérale ou contre ses employés; l'exclusion ne s'applique pas aux autres employeurs visés par cette loi ou à leurs employés. Ainsi, par exemple, les employés de Radio-Canada peuvent faire l'objet d'une poursuite intentée par un collègue agressé malgré l'indemnisation de ce dernier en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'état (Canada c. Tremblay)*.

CONCLUSION

Une synthèse de l'ensemble des éléments étudiés permet de constater que plusieurs questions pressantes demeurent en suspens. La nature et l'étendue des droits des victimes de harcèlement sexuel au travail sont actuellement incertaines. Les balises de ces droits dépendent de la situation factuelle de la victime : elles varieront selon qu'elle a subi une atteinte physique ou psychique suite au harcèlement, selon qu'elle a réclamé, avec ou sans succès à la C.S.S.T., une indemnité pour sa lésion, selon qu'elle est à la recherche de dommages monétaires ou d'un recours pour faire cesser le harcèlement. À l'heure actuelle, tout est sujet à interprétation. Rien n'est clair quant à l'identité des personnes ou organismes qui détiennent le pouvoir d'interpréter les différentes lois et les jugements en cause de manière à circonscrire définitivement l'état du droit.

Devant cette incertitude, il y a lieu de poser un certain nombre de questions auxquelles il faudra, selon nous, réfléchir avant de proposer une réponse définitive permettant de démêler l'imbroglio actuel.

1. Est-ce souhaitable que les travailleuses victimes de lésions psychiques ou physiques suite au harcèlement sexuel n'aient pas droit aux dommages moraux et exemplaires alors que des travailleuses moins gravement atteintes ont droit à ces dommages?
2. Est-ce pertinent d'interdire tout droit de poursuite à l'égard de l'auteur du harcèlement lorsque ce dernier est un collègue de travail ou un supérieur?
3. Est-il approprié de confier à la C.S.S.T. la juridiction *exclusive* en matière de droit à une indemnité pour les travailleuses victimes de harcèlement sexuel, compte tenu de la non-pertinence du caractère discriminatoire de l'atteinte dans la détermination des droits de la victime d'une lésion professionnelle et compte tenu de la composition des instances de révision et d'appel qui n'ont pas nécessairement la formation appropriée pour traiter avec équité les aspects du litige relatifs à la violation des droits fondamentaux.
4. Qui doit décider que le harcèlement sexuel a donné lieu ou non à une lésion professionnelle?
 - 4.1 Est-ce souhaitable de voir évoluer deux jurisprudences parallèles sur la définition de lésion professionnelle, l'une des tribunaux spécialisés en droit de la personne ou des tribunaux de droit commun, l'autre de la C.S.S.T.?
 - 4.2 Qu'advient-il des travailleuses exclues de l'ensemble des recours par des interprétations contradictoires?
5. Est-ce souhaitable de voir occulter le caractère discriminatoire (sexuel) du harcèlement dans la détermination du droit à un dédommagement?

6. Serait-ce néfaste pour les travailleuses victimes de harcèlement sexuel au travail de voir le harcèlement sexuel exclu de la juridiction de la Commission des droits de la personne, du Tribunal des droits de la personne ou, alternativement, de la juridiction de la C.S.S.T.?

7. Y a-t-il des dangers de «médicalisation» obligée des cas de harcèlement sexuel, dans l'éventualité de l'existence d'un recours exclusif (à la C.S.S.T.) où le droit aux indemnités présuppose la preuve d'une inaptitude au travail constatée par un médecin ou même un psychiatre?

Les réponses à ces questions permettront de cerner davantage les choix qu'auront à faire ceux et celles qui veulent s'assurer de la qualité de la protection législative destinée aux victimes de harcèlement sexuel au travail.

Notre recherche nous a permis d'identifier les enjeux politiques actuels, et nous pouvons, à court terme, envisager des modifications législatives qui, selon nous, permettraient une résolution juste et équitable du dilemme.

Il nous semble primordial de respecter l'intégrité du caractère transactionnel du système d'indemnisation des lésions professionnelles. Par ailleurs, il nous semble inadmissible qu'en vertu de ce caractère transactionnel du régime, les personnes victimes de discrimination prohibée soient empêchées de faire valoir leurs droits. Il peut être logique, du point de vue du législateur, de présumer que toutes les victimes d'un accident du travail traditionnel ont des problèmes de santé auxquels il faut répondre en priorité, et qu'il est juste de leur faire renoncer aux dommages découlant de la violation de leur dignité ou de leurs droits à des conditions de travail sécuritaires en échange d'un dédommagement monétaire pour leurs problèmes de santé. Souvent, les besoins prioritaires des victimes de harcèlement sexuel diffèrent de ceux des accidentés du travail. Par contre, dans les cas où l'atteinte à leur santé est grave, les victimes de harcèlement sexuel partageront les priorités des accidentés traditionnels. Il nous semblerait donc inapproprié d'imposer un seul modèle transactionnel qui prétendrait répondre de manière équitable à toutes les situations.

Dans certaines circonstances, un recours en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* peut être le plus approprié. En d'autres circonstances, ce seront la Commission et le Tribunal des droits de la personne qui sauront mieux répondre aux besoins de la situation.

Il nous semble raisonnable d'empêcher la victime de recevoir une double indemnisation pour le même préjudice, et un système qui permettrait l'octroi de dommages compensatoires en surplus des bénéfices payés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et découlant d'une incapacité de travailler apparaît inapproprié. Par contre, il serait important de garantir à toute victime de harcèlement sexuel au travail l'octroi de dommages même en l'absence d'une période d'incapacité prolongée, les dommages moraux et exemplaires étant un outil pertinent dans la lutte pour l'assainissement du milieu de travail.

L'interdiction de poursuite civile contre l'auteur du harcèlement sexuel qui serait un collègue ou un superviseur nous semble particulièrement inappropriée. Un recours à la C.S.S.T. n'a d'impact économique que sur l'employeur de la victime, (ou l'ensemble des employeurs de l'industrie, selon la grandeur de l'entreprise); celui-ci assume le coût des indemnités sans pouvoir exercer un recours en responsabilité civile quelconque contre le véritable responsable des dommages. L'auteur du harcèlement serait à l'abri de toute poursuite civile, et une travailleuse ne pourrait en aucune circonstance recevoir des dommages exemplaires, même dans le cas de violation intentionnelle de ses droits par un harceleur qui n'aurait jamais rien à payer pour les conséquences de ses actes. Même dans les cas où la travailleuse se prévaut de ses droits en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, il nous semble qu'elle devrait aussi pouvoir poursuivre l'auteur du harcèlement en vertu de la Charte, au moins pour les dommages exemplaires, et peut-être aussi pour les dommages moraux.

Pour réaliser ces objectifs et dissiper l'incertitude actuelle des amendements législatifs s'imposent. Nous croyons que des amendements à la *Charte des droits et libertés de la personne* devraient être adoptés rapidement afin de:

(1) Permettre, *au choix de la victime*, un recours contre l'employeur et/ou l'auteur du harcèlement pour des dommages compensatoires (matériels et moraux) et exemplaires, en vertu de l'article 49 de la Charte. Cette option serait offerte à toute personne ayant subi une lésion physique ou psychique en relation avec du harcèlement sexuel ou racial ou autres violations des droits garantis aux articles 10 et 10.1 de la Charte, survenus par le fait ou à l'occasion du travail. La victime n'aura pas le droit de cumuler les prestations de la C.S.S.T. et les dommages prévus par la Charte.

(2) Malgré l'indemnisation de la victime par la C.S.S.T., permettre un recours contre l'auteur du harcèlement visé à l'article 10 et 10.1 de la Charte. Ce recours pourrait être exercé par la victime, en ce qui concerne les dommages moraux et exemplaires.

Il est important que ce choix et ces recours complémentaires ne soient offerts qu'en cas de violation des articles 10 et 10.1 de la Charte, car un recours optionnel plus large, visant d'autres articles de la Charte, remettrait en cause le caractère transactionnel du régime d'indemnisation.

Dans le cas des travailleuses régies par le droit fédéral, il serait prématuré de songer à des amendements législatifs car il faut attendre l'évolution jurisprudentielle avant de conclure que la logique qui a prévalu dans l'arrêt *Béliveau St. Jacques* serait applicable intégralement dans un contexte fédéral. Il nous semble primordial de suivre de près les développements non seulement au Québec ou au niveau fédéral, mais également dans l'ensemble des juridictions canadiennes, car les retombées indirectes de cet arrêt pourraient affecter toutes les travailleuses du Canada qui sont aux prises avec un problème de harcèlement sexuel.

ANNEXE A : LÉGISLATION PERTINENTE

Législation québécoise

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q. c. A-3.001

art. 2. ...«**accident du travail**» : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

«**lésion professionnelle**» : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

«**maladie professionnelle**» : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

art. 349. La Commission a compétence exclusive pour décider d'une affaire ou d'une question visée dans la présente loi, à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme.

art. 438. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle ne peut intenter une action en responsabilité civile contre son employeur en raison de sa lésion.

art. 442. Un bénéficiaire ne peut intenter une action en responsabilité civile, en raison de sa lésion professionnelle, contre un travailleur ou un mandataire d'un employeur assujéti à la présente loi pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il s'agit d'un professionnel de la santé responsable d'une lésion professionnelle visée dans l'article 31.

Dans le cas où l'employeur est une personne morale, l'administrateur de la corporation est réputé être un mandataire de cet employeur.

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. c. C-12

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art.49. 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 exemplaires.

Art. 51. La Charte ne doit pas être interprétée de manière à augmenter, restreindre ou modifier la portée d'une disposition de la loi, sauf dans la mesure prévue par l'article 52.

Art. 52. Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte.

Code du travail, L.R.Q., c. C-27

Art. 47.2 Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

Art. 47.3 Si un salarié qui a subi un renvoi ou une sanction disciplinaire croit que l'association accréditée viole à cette occasion l'article 47.2 il doit, à son choix et dans les six mois s'il veut se prévaloir de cet article

- (1) soit porter plainte par écrit au ministre;
- (2) soit soumettre au tribunal ou mettre à la poste à l'adresse de celui-ci une requête écrite lui demandant d'ordonner que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage.

Législation fédérale

Loi sur l'indemnisation des agents de l'état, S.R.C. c. G-5

Art. 12. L'agent de l'État ou les personnes à sa charge qui, par suite d'un accident du travail, ont droit à l'indemnité prévue par la présente loi ne peuvent exercer d'autre recours contre Sa Majesté ou un fonctionnaire, préposé ou mandataire de celle-ci pour cet accident.

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. 1985, c. H-6.

Art. 14. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu : ... c) en matière d'emploi.

(2) Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

Art. 65. (1) Sous réserve du paragraphe (2), les actes ou omissions commis par un employé, un mandataire, un administrateur ou un dirigeant dans le cadre de son emploi sont réputés, pour l'application de la présente loi, avoir été commis par la personne, l'organisme ou l'association qui l'emploie.

(2) La personne, l'organisme ou l'association visé au paragraphe (1) peut se soustraire à son application s'il établit que l'acte ou l'omission a eu lieu sans son consentement, qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

Législation américaine

The Civil Rights Act, 1964, Title VII, section 703, 42 U.S.C.

ANNEXE B : GLOSSAIRE SOMMAIRE²

arbitrage : mode de règlement d'un litige qui consiste à le soumettre à des particuliers, nommés arbitres, choisis par les parties.

arrêt : décision de justice d'une cour d'appel ou de la Cour suprême du Canada.

B.R.P. : Bureau de révision paritaire, tribunal siégeant en révision des décisions rendues par la C.S.S.T.

caractère transactionnel : qualification donnée au régime d'indemnisation des lésions professionnelles, du fait que les travailleurs ont, historiquement, renoncé au droit de poursuite civile en échange du droit d'être indemnisés sans égard à la faute de qui que ce soit.

common law : système juridique d'origine britannique qui régit, notamment, les questions de droit civil dans les provinces autres que le Québec.

C.A.L.P. : Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, tribunal siégeant en appel des décisions du Bureau de révision paritaire.

C.S.S.T. : Commission de la santé et de la sécurité du travail (l'équivalent de la Commission des accidents du travail, ayant juridiction au Québec).

défendeur : personne contre qui une demande en justice est formée.

demanderesse : personne qui forme une demande en justice.

dommages compensatoires : indemnité pécuniaire allouée en réparation du préjudice réellement subi.

dommages exemplaires : indemnité pécuniaire allouée à la victime, à titre de peine à caractère privé, indépendamment du préjudice réellement subi.

dommages matériels : dommages qui consistent en une atteinte d'ordre patrimonial, donc directement susceptible d'évaluation pécuniaire.

dommages moraux : dommages qui consistent en une atteinte d'ordre extrapatrimonial, laquelle n'est donc qu'indirectement susceptible d'évaluation pécuniaire.

² Plusieurs des définitions de ce glossaire sont tirées ou inspirées de CRÉPEAU, P.A. *et al*, *Dictionnaire de droit privé*, Centre de recherche en droit privé et comparé du Québec, Montréal, 1985.

immunité civile : protection légale à l'encontre d'une poursuite pour dommages basée sur les règles de responsabilité civile.

jugement de première instance : première décision, à distinguer des décisions des tribunaux d'appel.

juridiction exclusive : la compétence de juger est attribuée à un tribunal à l'exclusion des autres.

jurisprudence : ensemble des décisions rendues par les tribunaux.

opinion dissidente : opinion minoritaire lorsque plusieurs juges participent à la décision.

ouï-dire (preuve par) : moyen de preuve souvent inadmissible en vertu des règles de preuve traditionnelles, par lequel le témoin rapporte les paroles d'une personne qui n'est pas présente.

présomption de faits : présomption que le tribunal tire d'un fait connu à un fait inconnu, découlant d'un concours de faits qui est grave, précis et concordant (articles 2846ss C.C.Q.).

recours extraordinaire : recours qui s'exerce à l'encontre d'une décision d'un tribunal administratif comme la C.A.L.P., qui vise l'annulation de la décision au motif que le tribunal administratif a dépassé sa juridiction (évocation, mandamus etc.).

requête en irrecevabilité : demande soumise au tribunal afin de faire déclarer que le droit de poursuite n'existe pas (ou que la poursuite est irrecevable).

responsabilité civile : responsabilité juridique liée à la réparation du préjudice causé à autrui.

«torts» (régime des) : régime de responsabilité civile applicable dans les provinces autres que le Québec, et d'autres juridictions régies par le common law.

tribunal de droit commun : tribunal compétent pour connaître de toute affaire que la loi n'a pas expressément attribuée à un autre tribunal.

BIBLIOGRAPHIE
JURISPRUDENCE CITÉE DANS LE TEXTE

Droit de poursuite en vertu du régime civil

Employés fédéraux

Bell Canada c. C.S.S.T., [1988] 1 R.C.S. 749

Canada c. Tremblay, [1989] 61 D.L.R. (4^e) 649 (C.F.)

Clark c. Canada, [1994] 3 C. F. 323 (harcèlement sexuel)

Malfair c. Wile, [1987] 20 B.C.L.R. 2d 155

R. c. Bender, [1947] R.C.S. 172

Rainville-Tellier c. Lecorre, [1967] C.S. 704

Workmen's Compensation Board c. Canadian Pacific Railway, [1920] A.C. 184

Employés provinciaux

Alain c. Revêtements Nor-Lag Ltée, 92T-379, 21 janvier 1992, C.S.Q. 500-05-017220-912

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc. (C.S.N.) et al., [1996] 2 R.C.S. 345

Ferron c. St. Louis, J.E. 87-1037, 3 août 1987, C.S.Q. 500-05-005976-1037

Landry c. Commission scolaire la neige et Villa de l'Essor inc., JE-95-2260, 9 novembre 1995, C.A.Q. 200-09-000558-905

Maxwell-Davis c. Cooke, [1978] C.S. 675

Monette c. Savoie, J.E.94-1174, 14 juin, 1994, C.Q. 500-32-004868-933

Toulgoat c. Centre local de services communautaires des Maskoutains, 92T-1312, 1 octobre 1992, permission d'appel à la C.A.Q. refusée à 500-09-0001882-927, le 9 novembre 1992

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : réclamations acceptées pour des lésions en relation avec le harcèlement

Harcèlement sexuel causant une lésion professionnelle

Béliveau St-Jacques et Conseil Central de Sherbrooke, B.R.P. 60183128, 9 février 1989

Béliveau et C.S.N., [1993] C.A.L.P.1571 (rechute suite au stress découlant de la poursuite civile)

Brien et Bouchard et Centre de thérapie industriel Montérégie, C.S.S.T. 1010 19438, en appel à la C.A.L.P. 44597-60-9209, appel par l'auteur du harcèlement

Leduc et Les aliments Claude Dufour Inc., [1993] B.R.P. 199

Leduc et Les Centres d'accueil du Haut St-Laurent, B.R. C.S.S.T., 8518466, 30 octobre 1984

Pursey-Krausch et Canadian Pacific, [1996] C.A.L.P. 281

Supermarché Ste-Julie inc. et Lebouthillier et C.S.S.T., C.A.L.P. 67355-62-9503, 10 mai 1996

Taillefer et Autobus Val-Nord, C.A.L.P. 49640-60-9302, 16 septembre 1994

Accusation de harcèlement sexuel causant une lésion professionnelle

Y...L... et Compagnie M..., [1993] C.A.L.P. 986.

Harcèlement racial causant une lésion professionnelle

Anglade et Communauté Urbaine Montréal, C.A.L.P. 60-00247-8609, D.T.E. 88T-730

Klein et Travail Canada Service Indemnisation, B.R.P. 61102192, 4 août 1993 (harcèlement sexuel et racial)

Harcèlement d'un individu causant une lésion professionnelle

Boivin et Municipalité Paroisse Ferme-Neuve, B.R.P. 61067395, 1 juin 1993

Lafleur et Syndicat des employés de la commission scolaire régionale Tilly, B.R.P. 8643222, 3 octobre 1985 (âge)

Lambert et Dominion textile inc., [1993] C.A.L.P. 1056 (confirmée C.S.Q. [1993] C.A.L.P. 1071)

Langevin et Ministère du loisir chasse et pêche, C.A.L.P. 18032-62-9003, 3 mars 1993

Rioux et GUS Canada Inc., C.A.L.P. 34034-08-9111, 22 avril 1993

Employées indemnisées par la C.S.S.T. et visées par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'état suite au harcèlement au travail

Klein et Travail Canada Service Indemnisation, B.R.P. 61102192, 4 août 1993 (harcèlement sexuel)

Procureur général du Canada c. Blagoeva et C.A.L.P., [1993] C.A.L.P. 60, (C.S.Q., décision finale)

Sauveteurs et victimes d'actes criminels-69, [1988] C.A.S. 694 (AT-59927), évocation refusée par la Cour d'appel du Québec dans *Société canadienne des postes c. C.A.S. et al.*, 500-09-001481-894

Indemnisation pour les lésions attribuables au harcèlement en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : réclamations refusées

Anonyme, B.R.P. 6129 5509, 23/09/93

Mercier et Service correctionnel du Canada, C.A.L.P. 05083-8712, 17 avril 1991.

Phuong Dung et Granby inc., C.A.L.P. 46004-40-9210, 1er juin, 1994.

Raymond et Service Correctionnel du Canada, C.A.L.P.15225-60-8911, 16 janvier 1992

Service correctionnel Canada et B L, [1993] B.R.P. 369

Harcèlement prohibé par les chartes, lois et codes des droits de la personne

Jurisprudence citée en droit américain

Meritor Savings Bank F.S.B. c. Vinson, 54 L.W. 4703.

Jurisprudence citée en droit canadien

Bell c. Ladas, (1980) 1 C.H.R.R. D/155 (Ont., Shime)

Foisy c. Bell Canada, [1984] C.S. 1164

Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252.

Robichaud c. Canada (Conseil du trésor), [1987] 2 R.C.S. 94

Simms c. Ford Motor Co. of Canada (Ont. 1979, Krever) décision non rapportée, voir le résumé dans AGGARWAL, A.

Singh c. F. W. Woolworth Co. (1982) 3 C.H.R.R. D/1743 (Ont., Cumming)

Jurisprudence citée relative aux dommages exemplaires

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

Augustus c. Gosset, [1996] 3 R.C.S. 268

Autres arrêts cités dans le texte

Centre hospitalier de St. Mary's c. Dire, D.T.E. 92T-826, Cour d'appel du Québec, 3 juillet 1992.

Chaput et Montréal (Société de transport de la Communauté urbaine de), (1992) C.A.L.P. 1253 (C.A.Q.)

Lapointe c. Domtar inc. et C.A.L.P., [1993] C.A.L.P. 613

Renvoi : Workers' Compensation Act, 1983 (T.-N.), [1989] 1 R.C.S. 922.

Seneca College c. Bhadauria, [1981] 2 R.C.S. 181

Bibliographie sommaire (harcèlement prohibé par les chartes, lois et codes des droits de la personne)

Jurisprudence québécoise en matière de harcèlement prohibé par la Charte

Association des cadres intermédiaires des affaires sociales et Centre Hospitalier de M., [1992] T.A. 865

Assurance-vie Desjardins c. Commission des droits de la personne du Québec, [1990] R.J.Q. 827

Bertrand c. Hôpital général juif, [1994] R.J.Q. 2087

Commission des droits de la personne du Québec c. Cie Bombardier M.L.W. Ltée, [1983] 4 C.H.R.R. D/1447

Commission des droits de la personne du Québec c. Lanardakis, [1990] 4 R.J.Q. 1169 (C.Q.)

Commission des droits de la personne du Québec c. Marotte [1993] R.J.Q. 203

Commission des droits de la personne du Québec c. Habachi, [1992] R.J.Q. 1439

Commission des droits de la personne du Québec c. Imprimerie l'Équipe professionnelle inc., (1993) R.D.L.P. D/30-1

Commission des droits de la personne du Québec (Kafé) c. Commission scolaire Deux-Montagnes, [1993] R.J.Q. 1297

Commission des droits de la personne du Québec c. G.S., (1994) 21 CHRR D/46

Commission des droits de la personne du Québec c. Latreille, (1994) R.D.L.P. D/60-1

Commission des droits de la personne du Québec c. Ville de Montréal, D.T.E. 95T-241

Commission des droits de la personne du Québec c. Allard, J.E. 95-986

Commission des droits de la personne du Québec c. Johnson, D.T.E. 95T-1107

Commission des droits de la personne du Québec c. Dhawan, D.T.E. 96T-285

Commission des droits de la personne du Québec c. Daunais, T.D.P.Q., N° 705-53-0000002-959, 11 mars 1996, j. Brossard

Commission des droits de la personne du Québec c. Trudel, T.D.P.Q. Terrebonne, N° 700-53-0000001-960, 27 septembre 1996, j. Brossard

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Genest, T.D.P.Q., Joliette, 705-53-000005-960, 3 mars 1997, j. Rivet

Décision C.D.P. – 22, [1987] D.L.Q. 274

Décision C.D.P. – 49, [1987] D.L.Q. 462

Fédération des employées et employés de services publics inc. (C.S.N.) c. Béliveau St-Jacques [1991] R.J.Q. 279; [1996] 2 R.C.S. 345

Felix c. CÉGEP de Saint-Laurent (1994) R.D.L.P. D/84-1

Gervais c. Vaillancourt, (1994) 20 C.H.R.R. D/7

Halkett c. Ascofigex, [1986] R.J.Q. 2697 (C.S.)

Hôpital St-Joseph de la Tuque et Centrale des syndicats démocratiques, A.A.S. 92A-139

M. (M.) c. P. (Y.), [1992] RRA 333; DTE 92T-520

Mailhot c. Bolduc, J.E. 96-1050

Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre Frederik-Georges Heriot et Centre Frederick-Georges Heriot, A.A.S. 96A-206

Un homme c. Une femme, C.Q., Montréal, N° 500-02-24389-853, 27 juillet 1989, j. Cuddihy
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Supermarché Ste-Julie inc., [1994] T.A. 390

Université de Montréal et Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal, [1993] T.A. 545

Jurisprudence canadienne en matière de harcèlement prohibé par la Loi canadienne sur les droits de la personne

Brennan c. Robichaud (1982) 3 C.H.R.R. D/977; (1983) 4 C.H.R.R. D/1272; (1984) 2 CF 799
Canada (Conseil du trésor) c. Robichaud, [1987] 2 R.C.S. 84.
Kotyk et al. c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (Chuba), (1983) 4 C.H.R.R. D/1416

Lewis c. Conseil du trésor, (1983) 4 C.H.R.R. D/1249
Romman c. Sea-West Holdings Ltd., (1984) 5 C.H.R.R. D/2312
Potapczyk c. MacBain, (1984) 5 C.H.R.R. D/2285
Gervais c. Agriculture Canada, (1986) 7 C.H.R.R. D/3624; (1988) 9 C.H.R.R. D/5002
Bouvier c. Metro Express, (1993) 17 C.H.R.R. D/313
Cluff c. Canada (Ministère de l'Agriculture), [1994] 2 C.F. 176
Stadnyk c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada), (1995) 22 C.H.R.R. D/173; (1995) 22 C.H.R.R. D/196

Livres, Rapports et Articles

AGGARWAL, A. P. *Sexual Harassment in the Workplace*, Toronto, Butterworths, 1987.

BACKHOUSE C., «Bell v. The Flaming Stear Steak House Tavern : Canada's First Sexual Harassment Decision», (1981) 19 *J.W.O.L. Rev.* 141.

BACKHOUSE, C. et L. COHEN. *The Secret Oppression : Sexual Harassment of Working Women*, Toronto, MacMillan of Canada, 1978.

CLICHE, Bernard, Serge Lafontaine et Richard Mailhot. *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail*, Cowansville (Québec), Éditions Yvon Blais, 1993.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Attentions sexuelles non sollicitées et harcèlement sexuel. Résultats d'un sondage auprès des Canadiens*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1983.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. «Orientation de la Commission des droits de la personne du Québec face au harcèlement en milieu de travail», [1987] *D.L.Q.* 491.

DRAPEAU M. *Le harcèlement au travail*, Cowansville (Québec), Éditions Yvon Blais Inc., 1991.

DRAPEAU, Maurice. «La responsabilité pour atteinte illicite aux droits et libertés de la personne», (1994), 28 *R.J.T.* 31.

DUBÉ, L. «L'immunité civile des employeurs en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles», *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville (Québec), Éditions Yvon Blais Inc., 1993, 81-98.

DWYER D. «Sexual Harassment in the Workplace : Nothing to Flirt With!», *Rights and Freedoms*, N° 55, mars 1985.

FARLEY, L. *Sexual Shakedown : Sexual Harassment on the Job*, New York, New York Warner Books, 1978.

HICKLING M. A. «Employer's Liability for Sexual Harassment», (1988) 17 *Man. L. J.* 124.

JAIN H. C., et P. ANDIAPPAN. «Sexual Harassment in Employment in Canada», (1986) 41 *R.I.* 758.

LAMARCHE L. «Définition du harcèlement sexuel prohibé sur les lieux de travail en droit canadien», [1986] 2 *R.J.F.D.* 113.

LIPPEL, K. *Droit des accidentés du travail à une indemnité : Analyse historique et critique*, Montréal (Québec), Éditions Thémis, 1986

LIPPEL, K. «Le Stress au travail : L'indemnisation des atteintes à la santé en droit québécois, canadien et américain», Cowansville (Québec), Éditions Yvon Blais Inc., 1992.

LIPPEL, K. et Diane Demers. «L'Invisibilité : facteur d'exclusion : les femmes victimes de lésions professionnelles», (1996) 11 *Revue Canadienne de droit et société* 87-134.

MACKINNON, C.A. *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven (Connecticut), Yale University Press, 1979.

MOISAN, L. «Les dessous du 9 à 5 : suite et fin?», *La Vie en rose*, septembre - octobre 1982, p. 17.

OTIS, G. «Le spectre d'une marginalisation des voies de recours découlant de la Charte québécoise», (1991) 51 *R. du B.* 561-584.

SAVOIE, D. et V. LAROUCHE. «Le harcèlement sexuel au travail : Définition et mesure du phénomène», (1988) 43 *R.I.* 509.

TOUPIN S. «Le harcèlement sexuel en milieu de travail», (1988) 43 *R.I.* 531.

**RAPPORTS DE RECHERCHE
FINANCÉS PAR CONDITION FÉMININE CANADA
SUR LE TRANSFERT CANADIEN EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE PROGRAMMES
SOCIAUX (TCSPS)
ET SES RÉPERCUSSIONS DANS LA VIE DES FEMMES**

**Benefiting Canada's Children: Perspectives on Gender and Social Responsibility
(Des prestations pour les enfants du Canada : perspectives sur l'égalité des sexes et la
responsabilité sociale)**

Christa Freiler et Judy Cerny

Groupe de défense des enfants pauvres

**Qui donnera les soins? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie
sociale sur les femmes du Québec**

**(Who Will Be Responsible for Providing Care? The Impact of the Shift to Ambulatory
Care and of Social Economy Policies on Quebec Women)**

Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS), Denyse Côté, Éric Gagnon,
Claude Gilbert, Nancy Guberman, Francine Saillant, Nicole Thivierge et Marielle Tremblay

Women and the CHST: A Profile of Women Receiving Social Assistance, 1994

(Les femmes et le TCSPS : profil des femmes à l'assistance sociale en 1994)

Katherine Scott

Centre de statistiques internationales, Conseil canadien du développement social

Women and the Equality Deficit: The Impact of Restructuring Canada's Social Programs

**(Les femmes et le déficit en matière d'égalité : l'incidence de la restructuration des
programmes sociaux du Canada)**

Shelagh Day et Gwen Brodsky

Day, Brodsky and Associates

The Impact of Block Funding on Women with Disabilities

(L'incidence du financement global sur les femmes ayant un handicap)

Shirley Masuda

DAWN Canada

**Women's Support, Women's Work: Child Care in an Era of Deficit Reduction,
Devolution, Downsizing and Deregulation**

**(Le soutien aux femmes, le travail des femmes et la garde d'enfants, à l'ère de la réduction
du déficit, du transfert des responsabilités, de la réduction de la taille de l'État et de la
déréglementation)**

Gillian Doherty, Martha Friendly et Mab Oloman

Doherty Inc.

**RAPPORTS DE RECHERCHE
FINANCÉS PAR CONDITION FÉMININE CANADA
SUR L'ACCÈS DES FEMMES AU SYSTÈME JUDICIAIRE**

**A Complex Web: Access to Justice for Abused Immigrant Women in New Brunswick
(Une toile complexe : l'accès au système de justice pour les femmes immigrantes victimes de violence au Nouveau-Brunswick)**

Baukje Miedema et Sandra Wachholz

**Lesbian Struggles for Human Rights in Canada (not published)
(La lutte des lesbiennes pour la reconnaissance de leurs droits fondamentaux au Canada)
(non publié)**

Ann Robinson et Sandi Kirby

**L'accès à la justice pour des victimes de harcèlement sexuel : l'impact de la décision
Béliveau-St-Jacques sur les droits des travailleuses à l'indemnisation pour les dommages
(Access to Justice for Sexual Harassment Victims: The Impact of *Béliveau St-Jacques* on
Female Workers Right to Damages)**

Katherine Lippel et Diane Demers

**Getting a Foot in the Door: Women, Civil Legal Aid and Access to Justice
(Un pied dans la porte : les femmes, l'aide juridique en matière civile et l'accès à la justice)**

Lisa Adario

Association nationale de la femme et du droit

**Family Mediation in Canada: Implications for Women's Equality
(La médiation familiale au Canada : ses implications pour l'égalité des femmes)**

Sandra A. Goundry, Yvonne Peters et Rosalind Currie

Equality Matters! Consulting