

La Cour d'appel donne, à deux reprises, un message clair sur le harcèlement sexuel commis par le personnel cadre

Date : 1 janvier 1999

Deux décisions unanimes de la Cour d'appel de l'Ontario, rendues le 27 août 1998, laissent présager une attitude plus sévère à l'égard des superviseurs qui harcèlent sexuellement leurs subordonnés. Ces deux décisions, qui cassent des décisions de cours inférieures favorables aux superviseurs congédiés, établissent que des superviseurs de longue date, avec un dossier disciplinaire impeccable, peuvent être congédiés pour motif valable lorsque les allégations de harcèlement sexuel faites à leur endroit s'avèrent fondées. Ces décisions affirment également sans ambages l'obligation de la direction de protéger ses employés contre tout traitement abusif.

L'AFFAIRE *BANNISTER* : LA DIRECTION EST EN DROIT D'ATTENDRE DES SUPERVISEURS QU'ILS APPLIQUENT LES POLITIQUES ANTI-HARCELEMENT

Dans l'affaire *Bannister v. General Motors of Canada*, l'employé congédié était superviseur dans le département de sécurité de l'usine de St. Catharines. En septembre 1990, une stagiaire d'été, dont l'emploi venait de prendre fin, a porté plainte contre M. Bannister, alléguant qu'il avait placé sa main sur elle, à la taille, qu'il avait tenté d'obtenir un baiser, qu'il lui avait proposé de se déshabiller afin qu'il puisse vérifier si elle avait engraisé, qu'il lui avait fait diverses remarques suggestives et qu'il l'avait embrassée sur la bouche lors d'une fête de Noël.

Donnant suite à la plainte logée par l'étudiante, la compagnie a mené une enquête au cours de laquelle quatre autres employées ont également porté plainte. Après avoir tenu des entrevues avec quelque 40 employés, la compagnie a fait part à M. Bannister des allégations contre lui. Il a tout nié, ripostant qu'il s'agissait d'un complot de femmes. La direction a décidé qu'elle n'avait d'autre choix que de le congédier pour motif valable.

M. Bannister a gagné en première instance sa cause de congédiement injustifié; le juge n'a pas cherché à déterminer qui de M. Bannister ou des femmes disait la vérité, et a déclaré que même si toutes les allégations étaient vraies, cela ne constituait pas pour autant un motif valable de congédiement. Le juge a conclu que la politique anti-harcèlement de la compagnie n'était pas appliquée, et que le comportement de M. Bannister n'était pas pire que celui de bien d'autres à l'usine. Le juge a également conclu que M. Bannister n'avait jamais persisté dans ses avances une fois celles-ci refusées, et a jugé que la persistance constituait une composante importante dans la définition du harcèlement sexuel.

La Cour d'appel a fortement désavoué le juge de première instance, et a exprimé l'opinion que la décision de ce dernier montrait [TRADUCTION] "une incompréhension totale du sens moderne de l'égalité des sexes" et qu'elle était remplie [TRADUCTION] "d'expressions toutes faites

appartenant a une autre époque". La principale erreur du juge, selon la Cour, avait été de ne pas tenir compte de la responsabilité de M. Bannister, en tant que superviseur, de surveiller les conditions dans son milieu de travail et de donner l'exemple par sa conduite : [TRADUCTION] "Le juge de première instance ... n'a absolument pas tenu compte du rôle de supervision [de M. Bannister] au sein de son département eu égard à l'inconduite alléguée. C'était certainement une erreur d'omission de traiter [M. Bannister] comme s'il n'était qu'un employé parmi bien d'autres ... qui avait pu se joindre aux autres pour mal agir."

La Cour a fait l'éloge de la compagnie pour son enquête exhaustive sur la plainte portée contre M. Bannister, et a signalé qu'une telle action réduit le risque pour l'employeur d'être tenu civilement responsable des actions de son personnel cadre. Lorsque M. Bannister a réagi par un déni complet des allégations contre lui, la direction, ayant déterminé que les plaintes étaient fondées, n'avait d'autre choix que de le congédier, sinon elle risquait de manquer à son devoir de protéger ses employés contre toute conduite abusive et la compagnie contre une poursuite civile causée par les agissements de M. Bannister.

En outre, la Cour a rejeté l'opinion du juge sur l'importance du manque de persistance de M. Bannister à l'égard des plaignantes. Le fait que ses actions visaient plusieurs employées à diverses occasions pouvait être encore plus inquiétant pour l'employeur qu'un comportement persistant à l'endroit d'une seule employée, puisque dans ce dernier cas le comportement aurait été plus facile à isoler et à contrôler.

Il est bien sûr impossible, a déclaré la Cour, d'éliminer complètement les comportements abusifs en milieu de travail, mais la direction est tenue d'imposer aux superviseurs des normes plus strictes : [TRADUCTION] "La direction est en droit d'attendre du superviseur qu'il fasse de son mieux pour que le milieu soit libre de ... conduites déplacées. ... Puisqu'on a conclu que [M. Bannister] se joignait à de telles activités sans par la suite reconnaître sa faute ou présenter des excuses, il est difficile d'envisager une solution autre que le congédiement qui éliminerait le harcèlement, comme la compagnie avait l'obligation de faire."

L'AFFAIRE GONSALVES : L'EMPLOYEUR EST OBLIGÉ DE PROTÉGER SES EMPLOYÉS CONTRE LE HARCELEMENT

Dans l'affaire *Gonsalves v. Catholic Church Extension Society of Canada*, M. Gonsalves était un directeur administratif qui supervisait dix employées. Il s'est épris d'une d'entre elles, Mme N., et a commencé à lui faire des commentaires déplacés et suggestifs, à la fois en public et en privé. Il l'a serrée dans ses bras à plusieurs reprises, et lui a caressé le sein une fois.

Ce comportement déplacé a pris fin lorsque, à la suite d'une réorganisation du bureau, Mme N. a cessé d'être sous sa supervision directe. Néanmoins, quelque sept mois plus tard, tous les détails

sur ses agissements ont été révélés et M. Gonsalves a été interrogé par la direction. Comme dans le cas précédent, M. Gonsalves a tout nié, et il a été congédié pour motif valable. Aucune politique sur le harcèlement sexuel n'était en vigueur à ce moment-là.

M. Gonsalves a continué de nier les allégations au procès, mais il a reconnu qu'elles étaient graves, et a déclaré qu'il n'avait besoin ni d'un avertissement ni d'une politique pour savoir qu'un tel comportement était mal. Le juge de première instance, tout en concluant que les allégations étaient vraies, a déclaré que M. Gonsalves avait été congédié sans motif valable. Outre l'âge et la durée de service de M. Gonsalves mentionnés par le juge, celui-ci s'est appuyé sur le fait que le harcèlement avait pris fin quelque sept mois avant le congédiement de M. Gonsalves, et que celui-ci n'avait reçu aucun avertissement que ce genre de conduite ne serait pas toléré.

La Cour d'appel a accueilli l'appel et maintenu le congédiement, faisant remarquer que M. Gonsalves lui-même avait admis qu'il n'avait besoin d'aucun avertissement pour connaître la gravité du harcèlement sexuel. En outre, a noté la Cour, la victime avait donné un témoignage crédible selon lequel l'intimidation verbale et les menaces voilées s'étaient prolongées après la fin du harcèlement comme tel. Lorsque M. Gonsalves avait nié l'inconduite, l'employeur n'avait plus grand choix : [TRADUCTION] "Ce témoignage [concernant le désarroi persistant de la victime] influe nécessairement sur les options dont dispose l'employeur lorsqu'on lui présente un déni de plaintes apparemment crédibles. L'employeur a un devoir à l'égard de tous ses employés, à la fois de mettre fin au harcèlement et d'en limiter les dégâts dans le milieu de travail. D'après ce témoignage, le fait pour M. Gonsalves de garder son emploi aurait perpétué le désarroi de Mme N."

Quant au fait que M. Gonsalves n'avait pas reçu d'avertissement, son inconduite comportait des incidents d'agression sexuelle; or, a signalé la Cour, devant une conduite aussi manifestement inexcusable, l'avertissement n'était peut-être pas la sanction indiquée. En fait, a répété la Cour, le déni de responsabilité de la part de M. Gonsalves rendait l'avertissement encore plus problématique : [TRADUCTION] "Une fois que l'employeur est convaincu que les plaintes sont fondées, le déni [limite les] options de l'employeur. Il n'existe aucune possibilité de présenter des excuses pour rétablir une saine atmosphère si l'emploi est maintenu. ... À moins que la faute n'ait été reconnue et que des mesures n'aient été prises pour rassurer le personnel, je suis d'avis que [l'employeur] ne pouvait, de façon responsable, laisser ce petit groupe d'employées sous la direction de M. Gonsalves, avec pour seule sanction un avertissement."

La Cour a reconnu qu'il n'était pas facile de congédier un employé de longue date, à un âge où ses perspectives d'emploi n'étaient guère prometteuses. Cependant, a conclu la Cour, le devoir de l'employeur de protéger ses employées contre des conduites abusives devait primer : [TRADUCTION] "Les personnes dans des postes de supervision ne doivent pas, avec le temps,

permettre que leur position de pouvoir leur fasse perdre leur bon jugement et leur sens des responsabilités. Lorsqu'une preuve crédible s'oppose à un déni, l'employeur peut n'avoir que peu de choix, et ses obligations à l'égard de ses employés peuvent devoir primer sur les intérêts d'un employé par ailleurs estimé."

Notre point de vue

Ces deux décisions ne dispensent pas les employeurs de leur devoir, avant d'agir, de traiter équitablement les superviseurs accusés de harcèlement. Outre la tenue d'une enquête exhaustive, un traitement équitable signifie que l'employeur doit considérer si des sanctions moins sévères que le congédiement pourraient s'appliquer. Cela dépendra des faits dans chaque situation. Dans les deux cas qui nous occupent, le refus des superviseurs d'admettre la véracité des allégations n'a pas laissé d'autre option à l'employeur que le congédiement.

Pour de plus amples renseignements sur les problèmes causés à l'employeur par le harcèlement en milieu de travail et pour obtenir quelques solutions, consultez notre article à ce sujet publié dans le numéro d'avril 1998 d'*AU POINT*. (Voir "[Le harcèlement en milieu de travail : terrain semé d'embûches juridiques pour les employeurs](#)" sous la rubrique "Publications".)

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 563-7660, poste 227.