

Le harcèlement sexuel : un risque pour la santé et la sécurité?

Date : 1 septembre 1996

Les employés qui poursuivent pour harcèlement sexuel disposent peut-être d'une voie nouvelle: la procédure de revendication établie sous le régime de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario (*LSST*). Cette possibilité ressort d'une décision préliminaire rendue le 20 juin 1996 par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Au c. Lyndhurst Hospital*.

Pauline Au allègue avoir été victime à quatre reprises d'attouchements sexuels de la part de son surveillant ainsi que d'autres formes de harcèlement et prétend que le comportement de son surveillant a eu des effets nocifs sur sa santé. Mme Au a dénoncé les incidents à l'employeur entre les mois de janvier 1992 et mars 1993. L'hôpital a pris certaines mesures, notamment la prestation de services de counselling au surveillant et la tenue d'un atelier sur le harcèlement sexuel. En fin de compte, toutefois, l'hôpital a soutenu que le comportement du surveillant ne constituait pas à l'égard de Mme Au une violation des droits de la personne.

En novembre 1993, Mme Au a perdu son emploi à la suite d'une restructuration de son département. Elle soutient que son renvoi constitue des représailles pour les dénonciations qu'elle avait faites alors qu'en dénonçant le harcèlement, elle ne faisait que se conformer aux al. 28(1)a) et d) de la *LSST*. Ces dispositions obligent les travailleurs à respecter les conditions de travail imposées par la Loi et à dénoncer à l'employeur toute violation de la Loi ou tout risque dont ils auraient connaissance. Mme Au a déposé une plainte à la Commission des relations de travail de l'Ontario en alléguant que son renvoi constituait des représailles et une violation du par. 50(1) de la *LSST*.

L'employeur: le harcèlement sexuel ne relève pas de la LSST

L'employeur a demandé par voie de requête que la revendication de Mme Au soit rejetée sans audition. Il a soutenu que, même si toutes les allégations de Mme Au étaient fondées, la *LSST* n'autoriserait aucun redressement en sa faveur. Selon l'employeur, la Loi vise les installations physiques, les objets et les substances du lieu de travail et ne cherche aucunement à régler les rapports interpersonnels.

L'hôpital a soutenu que l'obligation de l'employeur en vertu de l'al. 25(2)h) de prendre des précautions raisonnables pour protéger les travailleurs devait s'entendre de la protection contre les risques que présentent les installations physiques et l'équipement. Ce serait grever indument l'employeur que d'élargir cette obligation de façon à ce qu'elle porte également sur les rapports interpersonnels. Selon l'hôpital, une telle interprétation rendrait quasiment superflu le *Code des droits de la personne* puisque toutes les formes de discrimination dans le cadre des relations de travail pourraient être réglées sous le régime de la *LSST*.

La plaignante: la *LSST* peut s'appliquer a tous les risques de santé

Mme Au a soutenu que la *LSST* est une loi réparatrice qu'il faut interpréter largement puisqu'elle vise a protéger l'intégrité fondamentale des personnes. Les préoccupations relatives a la santé et a la sécurité évoluent et le seul fait qu'un risque spécifique ne soit pas expressément désigné ne doit pas mener a la conclusion que la législature entendait soustraire ce risque de l'application de la Loi. Mme Au a soutenu que le harcèlement sexuel constitue, sans aucun doute, un risque pour la santé.

La commission: la loi a une portée large, le droit évolue, la cause est défendable

Une majorité de la Commission a rejeté la requête de l'employeur visant a refuser une audition a Mme Au. La Commission a signalé que la règle lui permettant de rejeter une plainte sans audition visait a mettre fin a des litiges vexatoires ou sans objet et non a faire obstacle aux causes inédites ou faibles mais soutenables.

La décision de la Commission que l'argument de Mme Au selon lequel la *LSST* pouvait s'appliquer au harcèlement sexuel était soutenable se fonde sur la portée très large d'une bonne partie de la Loi:

[Traduction] "Notre conclusion qu'il est possible de soutenir que le harcèlement sexuel est visé par la *LSST* est fondée sur le fait que la Loi comprend, en plus des dispositions plus spécifiques citées par l'avocat de l'employeur et qui, en effet, semblent viser plutôt les objets inanimés que les gens, des dispositions très générales. La *LSST* semble avoir été délibérément conçue pour être suffisamment souple pour s'appliquer a une myriade de situations de fait et a l'évolution des connaissances..."

La Commission a signalé que le mot "risque" qu'emploie la Loi n'était pas défini et qu'on l'utilisait dans plusieurs contextes très généraux. Elle a rejeté l'affirmation de l'hôpital que l'obligation de l'employeur de prendre des précautions raisonnables pour protéger les travailleurs devait s'interpréter comme ne visant que les dangers relatifs aux installations matérielles et a l'équipement. La Commission a fait observer que le droit en matière de harcèlement sexuel en tant que risque attaché au lieu de travail n'était pas fixé, au point où de nombreux tribunaux s'interrogent quant a savoir si cette question relève de leur domaine de compétence.

Enfin, la Commission a affirmé que la plainte de Mme Au d'avoir été victime de représailles pouvait peut-être être accueillie sans qu'il soit nécessaire de juger que la Loi visait le harcèlement sexuel. Le libellé de l'art. 50, la disposition anti-représailles, peut être suffisamment large pour donner raison a Mme Au, même en l'absence d'une telle détermination:

[Traduction] "On peut soutenir qu'une certaine jurisprudence admet que l'on peut se tromper au sujet d'un danger, ou être ignorant ou dans l'erreur au sujet de l'application juste de la *LSST* et quand même bénéficier d'une protection contre les mesures de représaille appliquées pour des activités qui ont trait a la santé et la sécurité. Il s'agit, la aussi, d'un

domaine de droit qui évolue et la question n'est pas évidente au point qu'on puisse en disposer a titre de point de droit préliminaire."

En jugeant que l'affaire *Au* devait être inscrite pour audition, la Commission a souligné qu'elle ne décidait pas de l'interprétation qu'il fallait éventuellement donner à la Loi. Elle décidait seulement que Mme Au pouvait soutenir que la *LSST* s'appliquait au harcèlement sexuel et que les questions étaient suffisamment complexes pour nécessiter une audition.

Le membre dissident de la Commission a jugé que la Commission aurait dû juger, sans audition, que la plainte de Mme Au n'était pas visée par la *LSST*.

Notre point de vue

La décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario n'est que préliminaire, mais elle soulève la possibilité qu'on interprète la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* comme visant des plaintes de harcèlement sexuel. De plus, s'agissant d'allégations de représailles, il n'est peut-être même pas nécessaire que la Commission juge que le harcèlement sexuel est un risque de travail en vertu de la Loi pour juger en faveur de la plaignante. Il peut être suffisant d'établir que la plaignante a été victime de représailles pour des activités, telle la dénonciation du harcèlement sexuel, jugée par la Commission comme reliée de quelque manière à la santé et la sécurité.

L'employeur a déposé une requête en révision judiciaire de la décision préliminaire de la Commission. Nous tiendrons nos lecteurs au courant de l'évolution de cette affaire, à la fois devant les tribunaux et devant la Commission. (Pour un compte rendu de l'évolution récente de cette affaire, voir ["La Commission des relations de travail de l'Ontario peut juger une plainte inédite de harcèlement sexuel"](#) sous la rubrique "Nouveautés" et ["Affaire Au : Rejet de la plainte alléguant un risque pour la santé"](#) sous la rubrique "Publications"; voir également ["On recommande moins de participation gouvernementale et plus de flexibilité dans le système de santé et sécurité en Ontario"](#) sous la rubrique "Publications").

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