

**LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL :
MISE EN ŒUVRE DE LACHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

par

Marc-André Dowd¹

Allocution prononcée
lors du mini-colloque « Le harcèlement ou la violence au travail »
le 16 décembre 1999

¹ Avocat, conseiller juridique à la Direction du Contentieux de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Les opinions exprimées dans ce document n'engagent que l'auteur. Celui-ci remercie M^e Maurice Drapeau pour ses judicieux commentaires.

Introduction

Véritable microcosme social, le milieu de travail est le théâtre de l'établissement de relations interpersonnelles des plus diversifiées. Aucun autre milieu n'amène autant de situations de communication forcée avec des gens qui n'ont pas choisi d'être ensemble. Dans certains cas, des amitiés véritables entre collègues, voire des passions amoureuses y naîtront... Des attitudes de respect, d'admiration, d'agacement, d'indifférence ou de compétition y seront exprimées, au gré des événements. Malheureusement, dans les cas problématiques, des relations extrêmement tendues peuvent s'établir entre deux personnes et détériorer sérieusement, pour l'une ou l'autre des parties, le climat de travail.

Quand une personne s'en prend de façon répétée à un collègue d'une façon qui n'est pas appréciée par ce dernier, nous pouvons être en présence d'un harcèlement. Cette réalité peut prendre diverses formes : le patron qui, inlassablement, tente d'imposer des avances de nature sexuelle non désirées à une employée, les multiples remarques ou farces racistes ou homophobes « *subtilement* » dirigées envers un collègue ou tout simplement, les incessants commentaires négatifs à l'endroit du nouvel arrivé parce que « *sa face ne nous revient pas* », le tout agrémenté d'attentes sévères non imposées aux autres personnes de l'entreprise.

La *Charte des droits et libertés de la personne*² accorde une protection à l'encontre de situations de harcèlement, notamment en milieu de travail. Ce texte étudie l'étendue et les limites de cette protection, en s'interrogeant, au passage, sur les divers droits fondamentaux susceptibles d'être compromis par la présence d'un harcèlement en milieu de travail. La responsabilité de l'employeur, tant pour les actes posés par ses employés qu'au regard de sa propre obligation de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement sera finalement étudiée.

1. La notion de harcèlement

Dans un premier temps, il convient, bien sûr, de tenter de définir la notion même de harcèlement. À cet égard, certaines décisions des tribunaux applicables au cas particulier du harcèlement sexuel peuvent nous être d'une grande utilité.

Dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*³, l'arrêt de principe en la matière, la Cour suprême du Canada définit ainsi le harcèlement sexuel :

« 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 de harcèlement. C'est un abus de pouvoir [...] Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain. »

² L.R.Q., c. C-12; ci-après : « la Charte ».

³ [1989] 1 R.C.S. 1252, p. 1284.

Étant acquis que cette définition peut servir à cerner un harcèlement fondé sur d'autres motifs, comme la race⁴, il y a lieu d'en examiner les composantes qui apparaissent essentielles. À cet égard, le récent jugement de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Habachi* nous fournit des indications intéressantes⁵. Soulignons que c'est la première fois que la Cour d'appel examinait en détail le concept de harcèlement.

1.1 Les deux composantes essentielles du harcèlement

À la lumière de la jurisprudence, nous pouvons reconnaître deux composantes essentielles à une situation de harcèlement : le caractère non désiré, pour la victime, des actes reprochés et leur effet harcelant, soit par le caractère répétitif de ces actions ou par la nature de leurs effets⁶.

1.1.1 Le caractère vexatoire de la conduite

On a peine à imaginer qu'il puisse y avoir harcèlement si les actes reprochés, même nombreux, sont appréciés de la victime. Il faudra donc, pour conclure à la présence d'un harcèlement, faire la preuve du caractère non désiré de la conduite.

Dans les cas les plus clairs, cette preuve pourra se faire par les signes de refus manifestés par la victime. L'employée qui, par exemple, avise un collègue qu'elle n'est pas intéressée aux propositions de nature sexuelle qui lui sont faites ou encore, le travailleur qui se confie à un autre employé en déplorant le fait que son patron est constamment sur son dos.

Cependant, il faut prendre bien garde d'être trop sévère en ce qui concerne la preuve du caractère non désiré de la conduite reprochée. Dans les faits, le milieu de travail est un lieu où les rapports de pouvoir abondent. On l'a vu, le harcèlement est souvent l'illustration très concrète d'un abus de pouvoir. Dans plusieurs circonstances, il est très difficile, voire impossible, pour la victime de dénoncer ouvertement le harcèlement subi.

Cela peut être dû à de multiples facteurs : rapport hiérarchique formel, milieu de travail « *tissé serré* » ou hostile à certains groupes identifiés, et, bien évidemment, la crainte de perdre son emploi en cas de dénonciation de la situation vécue.

C'est pourquoi les tribunaux ont défini la notion de « *tolérance passive* » de la victime face à des situations de harcèlement qu'on ne doit absolument pas confondre avec l'acceptation volontaire des gestes reprochés⁷. Il pourra suffire de faire la preuve d'une « *réticence* » de la victi-

⁴ À cet effet, voir : *Commission des droits de la personne du Québec c. Commission scolaire Deux-Montagnes*, [1993] R.J.Q. 1297, p. 1310 (T.D.P.Q.).

⁵ *Habachi c. Commission des droits de la personne et al.*, C.A.M., n° 500-09-000724-922, 16 septembre 1999, jj. Beaudoin, Proulx et Deschamps; voir aussi le jugement de première instance : *Commission des droits de la personne du Québec c. Habachi*, [1992] R.J.Q. 1439, p. 1450 (T.D.P.Q.).

⁶ Sur le concept de harcèlement, voir notamment: DRAPEAU, Maurice, *Le harcèlement sexuel au travail*, 1^{re} édition, 1991, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 80; voir également : TESSIER, Hélène, « *Le harcèlement en éducation : Responsabilité légale et problèmes éducatifs* » dans *Développements récents en droit de l'éducation*, 1999, Éditions Yvon Blais, p. 297.

⁷ *Commission des droits de la personne du Québec c. Habachi*, [1992] R.J.Q. 1439, p. 1450 (TDPQ), appel accueilli en partie sur d'autres points : *op. cit.*, note 5.

me pour établir le caractère vexatoire de la conduite du harceleur. De même, certains actes manifestement inacceptables ne nécessiteront pas la preuve de la désapprobation de la victime. Ainsi :

« En affirmant qu'une réticence quelconque est un élément essentiel [...], le tribunal reconnaît que certains comportements sont objectivement inacceptables à un point tel qu'aucune manifestation de réticence n'est requise de la part de la victime. D'autres comportements sont du genre que certains apprécient et que d'autres n'apprécient pas. Ceux-ci exigent un signe quelconque de désapprobation. Autrement, une personne en milieu de travail se retrouverait dans la situation impossible d'être obligée de deviner si son comportement ne suscite pas une réticence quelconque de la part de quelqu'un de son entourage alors que jamais cette réticence n'ait été dévoilée ni manifestée. »⁸

Pour assurer une protection efficace des droits fondamentaux de la victime, il faut tenir compte de la dynamique particulièrement insidieuse du harcèlement en milieu de travail. À cet égard, il faut adopter une approche souple en ce qui concerne la preuve du caractère non désiré de la conduite compte tenu des rapports de pouvoir et de la situation précaire dans laquelle se retrouve fréquemment la victime qui tente de briser une situation de harcèlement.

1.1.2 L'effet continu de la conduite dans le temps

Dans l'usage courant, le terme « harceler » comporte l'idée d'une répétition de gestes non désirés qui, considérés dans leur ensemble, produisent un effet défavorable sur les conditions de travail de la victime. En plusieurs circonstances, les situations de harcèlement vécues sont semblables à ce schéma. Ce n'est cependant pas toujours le cas.

Il peut en effet arriver qu'un acte isolé, suffisamment grave, produise des effets qui se feront sentir dans l'avenir et cette situation pourra, en certaines circonstances, constituer du harcèlement. Comme cas de figure, on notera l'agression sexuelle en milieu de travail ou encore l'avance sexuelle isolée liée à une menace imminente de congédiement ou de refus d'embauche. Ce qui est alors examiné est « le prolongement dans le temps de l'impact engendré sur la personne par l'acte unique, mais qui revêt un caractère manifeste de gravité »⁹.

Dans l'arrêt *Habachi*, la Cour d'appel a insisté sur le caractère de gravité que doit revêtir l'acte unique pour constituer du harcèlement afin de ne pas « banaliser » la protection offerte par la *Charte*. Du même souffle, la Cour rappelle cependant qu'un événement isolé peut, même s'il ne relève pas de la notion de harcèlement, constituer une atteinte à d'autres droits fondamentaux garantis par la *Charte*. Ce serait le cas, par exemple, d'un commentaire raciste lancé intentionnellement à un employé Noir qui pourrait, selon les faits, constituer une atteinte à la dignité de ce dernier contrairement aux articles 4 et 10 de la *Charte*¹⁰.

⁸ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 2641-0431 Québec inc.*, [1997] R.J.Q. 1481 (T.D.P.Q.).

⁹ *Op. cit.*, note 5, p. 9, j. Beaudoin.

¹⁰ À ce sujet, voir, par exemple : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Dan-My inc. et Therrien*, T.D.P. Frontenac, n° 235-53-000001-975, 23 septembre 1998, j. Sheehan; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 3160017 Canada inc. et Lafond*, T.D.P. Montréal, n° 500-53-000080-976, 28 janvier 1998, j. Brossard; *Commission des droits de la personne c. Bouffard*, T.D.P. Sherbrooke, n° 450-53-000001-988, 30 avril 1999, j. Rivet.

1.2 Les effets du harcèlement sur les droits fondamentaux de la victime

Ayant examiné les composantes essentielles du concept de harcèlement, il convient de dire quelques mots sur les effets d'un tel harcèlement en regard, principalement, des droits fondamentaux garantis par la *Charte* et qui sont susceptibles d'être compromis en pareille situation.

1.2.1 La dignité, l'honneur et la réputation

La *Charte* garantit à toute personne le « droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation »¹¹. Or, s'il est un dénominateur commun aux diverses situations de harcèlement, c'est bien qu'elles s'attaquent à la dignité de la victime. Ce concept de dignité humaine a récemment été défini par la Cour suprême :

« [...] La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou des situations personnelles qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne [...]

*La dignité humaine est bafouée lorsque des personnes ou des groupes sont marginalisés, mis de côté et dévalorisés [...] »*¹²

Ainsi, le plus souvent, le harcèlement consistera en des attaques qui n'ont aucun lien avec les mérites de la victime. Peu importe si le fondement du harcèlement repose sur l'inclusion de la victime à un groupe spécifiquement identifié (harcèlement sexiste, raciste, homophobe,...) ou encore parce que la victime a été prise en grippe par le harceleur pour un quelconque autre motif, les attaques constitutives de harcèlement auront comme effet, sinon comme but, d'humilier la victime, de la discréditer dans le milieu de travail, de focaliser l'attention sur des caractéristiques personnelles qui n'ont pas de lien avec la prestation de travail qui doit être fournie. Bien entendu, il arrivera que la « productivité » de l'employé sera au cœur des remarques et des actions harcelantes. Cependant, en y regardant bien, on constatera que ces commentaires d'ordre professionnel ne constituent souvent qu'un prétexte pour s'en prendre à l'employé personnellement, le diminuer. Nous sommes alors en présence de harcèlement qui porte atteinte à la dignité et à l'honneur de la personne. De même, lorsque des moqueries ou des commentaires publics sont partie intégrante du harcèlement, la réputation de la personne peut être injustement atteinte. Ajoutons à cela que la dynamique particulière du harcèlement sexuel, même s'il ne trouve pas son fondement sur l'attaque ou le discrédit de la victime mais plutôt sur « l'attrait » de celle-ci (attrait unilatéral, il va sans dire), produit les mêmes effets humiliants et vexatoires pour la personne qui subit ces gestes et propos à connotation sexuelle.

1.2.2 L'intégrité

L'intégrité a indéniablement une portée plus large que la stricte intégrité physique ou corporelle. Elle réfère à l'impact des atteintes aux droits tant sur les plans psychologique, moral, social que physique. Ainsi :

¹¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12, art. 4.

¹² *Law c. Canada (Ministre de l'emploi et de l'immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497, p. 530 (j. Iacobucci).

« En appliquant cette notion aux personnes, on constate qu'il est un seuil de dommages moraux en deçà duquel l'intégrité de la personne n'est pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l'atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu'elle ne l'était auparavant. Cet état diminué doit également avoir un certain caractère durable, sinon permanent. »¹³

Citant avec approbation ce passage, la Cour suprême y ajoute les remarques suivantes :

« Le sens courant du mot « intégrité » laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. »¹⁴

Il n'est pas difficile d'imaginer des situations où un harcèlement important laisse de telles séquelles sur sa victime. Les témoignages de victimes sont éloquentes : certains sont marqués à vie par la situation, d'autres développeront une grave appréhension à retourner dans un nouveau milieu de travail, plusieurs n'arriveront plus à faire confiance à leurs collègues. Il peut y avoir, en ces cas, atteinte à l'intégrité au sens de l'article 1 de la *Charte*¹⁵.

1.2.3 Le respect de la vie privée

Il peut arriver certains cas où, en s'adonnant à des actes ou propos harcelants, une personne compromet le droit de sa victime au respect de sa vie privée¹⁶. Ce serait le cas, par exemple, si le harceleur répand des rumeurs ou ridiculise publiquement certains éléments liés à la vie intime d'une personne, comme son orientation homosexuelle¹⁷ ou utilise, pour railler, des documents personnels appartenant à sa victime¹⁸. De même, si la victime est poursuivie par le harceleur en dehors des heures de travail, voire jusqu'à son domicile, le comportement de ce dernier pourrait constituer une atteinte au droit au respect de la vie privée de la victime¹⁹.

□ Une distinction : le fondement du harcèlement

On l'a vu, le concept de harcèlement embrasse différentes réalités. Harcèlement sexuel, harcèlement raciste, harcèlement en lien avec l'activité syndicale, harcèlement professionnel, antipathie naturelle ouvertement exprimée, etc. Les exemples abondent. Au plan juridique, il y a lieu d'effectuer une distinction qui tienne compte du fondement du harcèlement.

¹³ *Viau c. Syndicat canadien de la fonction publique*, [1991] R.R.A. 740, p. 745 (C.S.).

¹⁴ *Curateur c. S.N.E. de l'Hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, p. 253 (j. L'Heureux-Dubé).

¹⁵ Le Tribunal des droits de la personne a reconnu que le harcèlement peut s'attaquer à l'intégrité personnelle : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.).

¹⁶ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12, art. 5; voir aussi les articles 3, 35 et 36 du *Code civil du Québec* qui codifient le droit.

¹⁷ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Michaud*, T.D.P. Longueuil, n° 505-53-000006-970, 6 février 1998, j. Brossard.

¹⁸ Art. 36 C.c.Q.

¹⁹ *Commission des droits de la personne du Québec c. Larouche*, 20 C.H.R.R. D/1 (T.D.P.Q.).

En effet, la *Charte* reconnaît la notion de harcèlement à son article 10.1. Cette disposition est ainsi libellée : « *Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10* ». Rappelons que ces motifs énumérés sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier le handicap.

En ce sens, seul le harcèlement fondé sur un de ces motifs de discrimination sera visé par la prohibition expresse de l'article 10.1 de la *Charte*. Cette distinction est importante, notamment au plan des recours. En effet, la possibilité d'une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour faire cesser ce harcèlement ou obtenir réparation ne pourra être envisagée que dans les cas où le harcèlement visé est fondé sur l'un des motifs de discrimination énoncés à l'article 10 de la *Charte*. Pour que la Commission soit compétente en cette matière, il faut que la situation paraisse « *constituer un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19* » de la *Charte*²⁰. On comprendra donc la nécessité d'établir la présence d'un motif de discrimination pour qualifier le harcèlement au sens de 10.1 de la *Charte*.

Cela dit, les motifs de discrimination doivent être interprétés avec souplesse et, en bien des cas, on pourra relier une situation de harcèlement à un motif visé. Outre les cas classiques du harcèlement sexuel, du harcèlement sexiste²¹, raciste ou homophobe, il existe une quantité d'autres situations où un motif de discrimination est en cause. Rappelons également qu'un harcèlement qui serait fondé en partie sur un motif de discrimination (en conjugaison avec d'autres facteurs) serait visé par l'article 10.1 de la *Charte*²², la jurisprudence ayant précisé que le motif interdit doit avoir « *eu quelque effet sur le harcèlement en question* »²³.

Ainsi, dans un contexte de rationalisation, les invitations pressantes formulées à certains travailleurs d'envisager « *l'heure de la retraite* », pourraient, selon les circonstances, être considérées comme du harcèlement fondé sur l'âge. De même, en période référendaire, on a vu des attitudes dans des milieux de travail particuliers qui pouvaient, à certains égards, s'apparenter à un harcèlement fondé sur les convictions politiques! Loin de banaliser le concept de harcèlement, cette interprétation a le mérite d'explorer les définitions et l'application des divers motifs de discrimination.

Mais quand est-il lorsque le harcèlement ne trouve pas sa source, même en partie, dans un des motifs de discrimination énumérés à la *Charte*? Première constatation, nous ne sommes évi-

²⁰ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12, art. 71 (1).

²¹ Cette distinction entre le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste peut être expliquée de la façon suivante : dans le harcèlement sexuel, la personne est victime d'actes et/ou de propos liés à la sexualité, dans le harcèlement sexiste, c'est plutôt l'appartenance à un sexe qui est le fondement de la distinction et du harcèlement. Ainsi, dans un milieu de travail non traditionnel, les remarques désobligeantes à l'effet que les femmes n'y ont pas leur place peuvent constituer du harcèlement sexiste. Harcèlement sexuel et harcèlement sexiste constituent, tous les deux, des distinctions fondées sur le sexe de la personne; à ce sujet, voir : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (procureur général)*, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.).

²² D'une façon générale, un acte sera considéré comme discriminatoire s'il est fondé, même en partie, sur un motif visé à l'article 10 de la *Charte* : *Commission des droits de la personne du Québec c. Collège Mérici*, [1990] R.J.Q. 604 (C.S.).

²³ *Commission des droits de la personne du Québec c. O'Hashi*, T.D.P. Montréal, n° 500-53-000026-953, 25 septembre 1996, j. Sheehan.

demment plus dans le cadre de l'article 10.1 de la *Charte*. Le concept de harcèlement discriminatoire, tel que défini entre autre par la Cour d'appel dans l'arrêt *Habachi*²⁴, ne peut, dans ces circonstances, s'appliquer comme une violation du droit à l'égalité garanti par la *Charte*.

Il n'en demeure pas moins que la notion de harcèlement subsiste et qu'elle s'apprécie à l'aide de ses composantes essentielles : caractère vexatoire et effet de la conduite dans le temps²⁵. Ce faisant, c'est là que l'analyse portant sur les effets du harcèlement sur les droits fondamentaux de la victime trouve tout son sens. Même s'il ne constitue pas une atteinte au droit à l'égalité, un harcèlement de ce type est susceptible, on l'a vu, de compromettre sérieusement les droits fondamentaux de la victime (dignité, intégrité, vie privée, etc.). En fonction des circonstances particulières à chaque espèce, il pourra être possible d'étayer des violations de ces droits engendrées par la conduite harcelante.

Ainsi, la victime d'un harcèlement de type « *non discriminatoire* » pourra elle aussi rechercher la protection offerte par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Mais l'angle d'analyse est alors différent : c'est l'atteinte aux droits fondamentaux et non l'atteinte au droit à l'égalité qui est alors en cause. Il en résulte que les recours pertinents différeront en conséquence.

2. Le droit à la réparation

Au-delà de la simple expression du fait que le harcèlement est susceptible de compromettre des libertés et droits fondamentaux garantis par la *Charte*, il faut s'interroger sur le fondement permettant à la victime d'obtenir réparation.

L'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* est ici en cause. Il convient d'en reprendre le libellé :

« 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 matériel ou moral qui en résulte.

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

La lecture de cette disposition nous permet de constater que des conclusions de l'ordre d'une injonction, soit de cesser le harcèlement causant les atteintes aux droits fondamentaux peuvent être ordonnées²⁶. De même, des conclusions portant sur les mesures de réparation du préju-

²⁴ *Habachi c. Commission des droits de la personne et al.*, C.A.M., n° 500-09-000724-922, 16 septembre 1999, jj. Beaudoin, Proulx et Deschamps.

²⁵ C'était d'ailleurs là une conclusion implicite du Tribunal des droits de la personne, dans *Commission des droits de la personne du Québec c. O'Hashi*, précité note 23, dans laquelle ce tribunal a reconnu la présence de harcèlement mais a rejeté la demande présentée par la Commission puisque celle-ci n'avait pas établi le lien entre le harcèlement et un motif de discrimination visé par l'article 10 de la *Charte*.

²⁶ Par exemple, une ordonnance de réintégration a été émise par le Tribunal des droits de la personne dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.). De même, un ordre de cesser des représailles à l'endroit d'une victime de discrimination a été prononcée par le même Tribunal dans : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Autobus Hébert*, T.D.P. Montréal, n° 500-53-000001-971, 10 mars 1997, j. Rivet.

dice de la victime pourront être accordées. À titre d'exemple, si la victime a été contrainte de démissionner suite au harcèlement vécu, les pertes salariales pourront être compensées sous la forme de dommages matériels²⁷. De la même façon, l'article 49 de la *Charte* reconnaît que le préjudice moral de la victime peut également être compensé. Les dommages moraux ainsi accordés viseront « la réparation pour le tort subi : d'une part pendant que les actes se sont déroulés [...], et d'autre part par les conséquences qui en ont découlé une fois les actes posés »²⁸. Ces dommages serviront à compenser le stress, la frustration, le chagrin, etc., causés par le harcèlement. Ces dommages pourront être aggravés si le harcèlement a entraîné la rupture du lien d'emploi²⁹.

En cette matière, l'indemnisation de la victime obéit au principe du *restitutio in integrum*, c'est-à-dire du droit à la réparation intégrale. L'indemnisation des pertes subies par la victime doit être complète, la compensation pleine et entière³⁰. Dans l'application de ce principe, il faut garder à l'esprit le fait que la victime conserve l'obligation de mitiger ses dommages, notamment ses dommages matériels³¹. En effet, il pourrait lui être reproché d'avoir refusé une autre offre d'emploi suite à une démission, à moins qu'elle ne puisse faire la preuve qu'elle était bien fondée de refuser une telle offre.

Le deuxième alinéa de l'article 49 de la *Charte* introduit la notion des dommages exemplaires. Ces dommages présentent un caractère résolument punitif et servent à marquer la réprobation sociale de la conduite du harceleur. L'article 1621 du *Code civil du Québec* fixe certains critères d'évaluation. La Cour suprême a précisé les critères permettant l'octroi de ce type de dommage. Reprenant les termes de l'article 49 de la *Charte*, elle a rappelé l'importance de prouver le caractère illicite et, surtout, le caractère intentionnel de l'atteinte aux droits de la victime.

Le caractère illicite de l'atteinte pourra s'établir en démontrant qu'aucun moyen de défense valable, au sens de la *Charte* ou du régime général de responsabilité civile, ne peut être opposé à l'atteinte aux droits fondamentaux qui a été démontrée. Quant au caractère intentionnel de l'atteinte, il faudra démontrer que l'auteur de l'atteinte illicite « a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera »³². La Cour suprême précise bien que l'insouciance et la simple négligence ne rencontrent pas le standard exigé. Fait à noter, même en cas d'atteinte illicite et intentionnelle, l'octroi et le *quantum* de dommages exemplaires demeurent discrétionnaires, bien qu'encadrés par les dispositions pertinentes du *Code civil du Québec*.

²⁷ Voir, par exemple : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.) où le Tribunal des droits de la personne a ordonné le paiement d'une somme de 134 961,94 \$ à titre de dommages matériels pour pertes salariales à la suite de la démission d'une agente de services correctionnels en raison du harcèlement sexiste vécu.

²⁸ *Commission des droits de la personne du Québec c. Habachi*, [1992] R.J.Q. 1439, p. 1456 (TDPQ); appel accueilli en partie sur d'autres points dans le cas d'une des deux plaignantes : *op. cit.*, note 5.

²⁹ *Commission des droits de la personne du Québec c. Latreille*, J.E. 94-545 (T.D.P.Q.).

³⁰ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du groupe Desjardins – Assurances Générales des Caisses Desjardins*, [1997] R.J.Q. 2049 (TDPQ).

³¹ *Québec (Commission des droits de la personne) c. Up-Town Automobiles Ltée*, 19 C.H.R.R. D/409 (TDPQ).

³² *Curateur c. S.N.E. de l'Hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, p. 262.

La nature même du harcèlement permet de supposer qu'en de nombreuses circonstances, l'atteinte aux droits causée par le harceleur sera illicite et intentionnelle. En effet, la volonté d'ennuyer la victime, de la déranger, de la ridiculiser sera à la base de bien des actes harcelants. En cela, l'atteinte aux droits qui en résulte présente un caractère résolument intentionnel. La jurisprudence a donc souvent fait droit à des demandes de dommages exemplaires lorsque le harcèlement (discriminatoire dans ces cas) avait été établi³³.

4. La responsabilité de l'employeur

Outre qu'elle soulève d'intéressantes questions d'ordre juridique, l'étendue de la responsabilité de l'employeur à l'égard des actes harcelants commis par un employé appelle d'importantes considérations pratiques. En effet, plusieurs recours seraient illusoire pour la victime si elle n'était pas en mesure de rechercher la responsabilité de l'employeur du harceleur. De façon générale, l'employeur offre des garanties de solvabilité qui font souvent défaut à la personne qui s'est livrée à un comportement harcelant.

Mais quelle est donc l'étendue de cette responsabilité de l'employeur? Pour répondre à cette question de façon satisfaisante, il faut s'interroger sur la source de cette obligation. Nous discuterons de trois propositions portant sur l'objet d'une loi sur les droits de la personne, sur l'application du régime général de responsabilité civile et sur l'imposition d'une obligation particulière à l'employeur dans le texte même de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

4.1 L'objet d'une loi sur les droits de la personne

Comme première considération, il faut se rappeler que la *Charte des droits et libertés de la personne* n'est pas une loi ordinaire, mais jouit d'un statut quasi constitutionnel. Comme le rappelle la Cour suprême, « une loi relative aux droits de la personne a un but essentiellement réparateur qui consiste à éliminer des conditions antisociales sans égards aux motifs ou intentions de ceux qui en sont à l'origine »³⁴.

Dans l'arrêt *Robichaud*, la Cour suprême part donc de ce principe pour rechercher la responsabilité de l'employeur du harceleur. À noter que c'était, dans ce cas, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*³⁵ qui était en cause. L'accent est alors mis sur l'efficacité des mesures de redressement offertes dans la loi. Ainsi, l'objet même de la loi ainsi que sa nature réparatrice nécessite que « les redressements soient efficaces et compatibles avec la nature quasi constitutionnelle des droits protégés »³⁶.

Puisque la loi s'intéresse plus aux effets de la discrimination (ou de l'atteinte aux droits fondamentaux) plutôt qu'à ses causes, il devient nécessaire de viser la personne qui est en mesure, le plus souvent, de remédier aux effets de la discrimination ou de l'atteinte aux droits fondamentaux. Selon l'analyse de la Cour suprême, le rôle de l'employeur, à cet égard, est primordial :

³³ Voir par exemple : *Commission des droits de la personne du Québec c. Latreille*, J.E. 94-545 (TDPQ); *Jackson c. Bousquet*, D.T.E. 96T-648 (T.D.P.Q.); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Genest*, [1997] R.J.Q. 1488 (T.D.P.Q.), en appel; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Virage Santé mentale inc.*, J.E. 98-1717.

³⁴ *Robichaud c. Canada (Conseil du trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, p. 91 (j. LaForest).

³⁵ S.C. 1976-1977, c. 33.

³⁶ *Op. cit.*, note 34, p. 92.

« [...] seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain. La Loi met l'accent sur la prévention et l'élimination de conduites peu souhaitables plutôt que sur la faute, la responsabilité morale et la punition, c'est pourquoi il convient d'assurer l'efficacité des redressements soigneusement conçus par le législateur. Cela indique que l'intention de l'employeur n'est pas pertinente [...] Bref, je suis convaincu que l'objet de la Loi ne pourrait être atteint que si la Commission est investie du pouvoir de s'attaquer au cœur du problème, d'empêcher qu'il ne se pose de nouveau et d'exiger que des mesures soient prises pour améliorer le milieu de travail. »³⁷

Prenant en considération l'objet même de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Cour suprême reconnaît que des mesures de redressement peuvent viser l'employeur du harceleur et conclut ainsi à une responsabilité de sa part. Une telle interprétation peut-elle être soutenue dans l'application de la *Charte des droits et libertés de la personne*?

Récemment, le Tribunal des droits de la personne s'est inspiré de ce principe pour retenir la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement sexuel dans l'affaire *Lippé*³⁸. Le Tribunal a distingué cette source d'obligation, l'objet de la loi, de celle généralement utilisée en matière de responsabilité civile pour le fait d'autrui. Selon le Tribunal des droits de la personne : « la Cour [suprême] est unanime à reconnaître que le régime de responsabilité applicable est le régime propre aux lois sur les droits de la personne, c'est-à-dire le régime qui permet d'atteindre les objectifs de ces lois soit la suppression des actes prohibés »³⁹.

Ce choix emporte des conséquences importantes, notamment au plan des défenses qui sont ouvertes à l'employeur lorsqu'on lui oppose des actes harcelants commis par un de ses employés. Ainsi, selon le Tribunal des droits de la personne, « lorsque l'employeur a pris ou prend les moyens pour que les actes prohibés ne surviennent pas ou qu'ils cessent, il n'encourt généralement aucune responsabilité »⁴⁰. Cette proposition doit cependant être nuancée :

« Ainsi, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement ou qu'il est intervenu pour supprimer les actes prohibés. En présence d'effets ou de conséquences directement reliés à l'organisation du travail ou encore à la rupture d'emploi, la responsabilité de l'employeur ne peut que très difficilement être écartée; compte tenu qu'il est le seul à pouvoir remédier à la situation vécue par la victime, les tribunaux ont plutôt tendance à reconnaître une responsabilité quasi-automatique. Bref, s'il n'agit pas en temps opportun et avec l'efficacité requise, l'enseignement de la Cour suprême est clair : peu importe la nature et la portée des gestes posés, la responsabilité de l'employeur sera engagée dès lors que ces gestes sont posés à l'occasion de l'emploi »⁴¹. [Nos soulignés]

³⁷ *Op. cit.*, note 36, p. 92.

³⁸ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, [1998] R.J.Q. 3397 (TDPQ).

³⁹ *Id.*, p. 3428.

⁴⁰ *Id.*, p. 3428.

⁴¹ *Id.*, p. 3428.

De ces propos, trois constatations s'imposent. Premièrement, le fardeau de preuve de démon que des mesures ont été prises pour prévenir ou faire face au harcèlement allégué appartient à l'employeur.

Deuxièmement, pour certains types de conséquences liées à l'organisation du travail ou au lien d'emploi, on parlera plutôt d'une responsabilité quasi automatique de l'employeur. Par exemple, à notre avis, l'employeur pourrait être responsable de compenser les pertes matérielles subies par un employé contraint de démissionner en raison du harcèlement d'un autre employé, et ce, en dépit des efforts déployés par l'employeur suite à la dénonciation de la situation vécue. Une offre de réintégration avec compensation pour le salaire perdu pourrait être une façon correcte pour l'employeur de remplir son obligation, dans la mesure où il peut assurer à la victime, pour l'avenir, un environnement de travail exempt de harcèlement. En effet, seul l'employeur est en mesure d'offrir à la victime des mesures comme le déplacement dans une autre unité de travail, la réintégration, etc., et il a sur les autres employés l'ascendant nécessaire pour « *nettoyer* » un milieu où régnait le harcèlement.

Troisièmement, malgré les nuances précédemment exposées, cette conception ouvre la porte à une véritable défense pour l'employeur. Si ce dernier prouve qu'il a fait les efforts nécessaires afin d'éviter une situation de harcèlement dans son entreprise, par la mise en œuvre **effective** d'une politique contre le harcèlement, par exemple, et qu'il démontre le sérieux des efforts déployés lorsqu'il a pris connaissance de la situation de harcèlement, il pourra, éventuellement, être dégagé de toute responsabilité envers la victime.

Cette interprétation est susceptible de poser un certain nombre de problèmes. Le plus criant est sans doute celui qui surviendra lorsque la victime aura enduré longtemps le harcèlement sans prévenir l'employeur. On l'a vu, compte tenu de la dynamique particulière du harcèlement, il est souvent très difficile pour la victime de briser le mur du silence et de dénoncer le problème vécu. C'est souvent lorsqu'elle sera devenue intolérable que la situation sera dénoncée. Est-ce à dire qu'en ces cas l'employeur pourrait plaider que n'étant pas informé de la situation, il ne pouvait, raisonnablement, prendre de mesures et qu'il doit être libéré de toute responsabilité? Une telle conception, on le voit, s'éloigne de l'objet d'une loi sur les droits de la personne qui est de permettre à la victime d'une atteinte à ses droits fondamentaux de bénéficier de mesures de redressement adéquates et efficaces. La dimension psychologique particulière du harcèlement explique pourquoi il est souvent très difficile à la victime de dénoncer la situation lors de l'instauration du harcèlement et cette réalité ne doit pas constituer une barrière à la protection efficace des droits fondamentaux des victimes de harcèlement. À ceux qui argueraient qu'en agissant autrement, on imposerait un fardeau trop lourd à l'employeur, on peut rétorquer que le régime général de responsabilité civile établit justement des critères plus stricts de responsabilité de l'employeur pour les faits de ses préposés.

4.2 L'application du régime général de responsabilité civile

À cet effet, il n'est pas inutile de rappeler le texte de l'article 1463 du *Code civil du Québec* :

« Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux ».

Dès que les conditions d'application de l'article 1463 C.c.Q. se retrouvent réunies, il n'existe aucun moyen d'exonération possible pour l'employeur. Ainsi :

« La preuve qu'il a bien choisi son préposé, qu'il a exercé sur lui une surveillance adéquate, que le geste de celui-ci était totalement imprévisible, qu'il a tout fait pour éviter ou prévenir le dommage est insuffisante. Le seul système de défense étant de parvenir à se situer en dehors du régime, il doit donc établir qu'il n'est pas véritablement le commettant de l'auteur du préjudice, que son préposé n'a pas commis de faute, que le dommage est dû à une force majeure, à la faute de la victime ou à l'acte d'un tiers, ou encore que la faute de son préposé a été commise en dehors du cadre de l'exécution de ses fonctions. »⁴²
[Nos soulignés]

Cette responsabilité civile de l'employeur pour les actes de ses employés peut-elle être invoquée dans le cas où un employé a, dans l'exercice de ses fonctions, compromis les droits fondamentaux d'une personne?

À notre avis, compte tenu des récents développements jurisprudentiels, notamment de l'arrêt *Béliveau St-Jacques*⁴³, il est permis de répondre par l'affirmative à cette question. En effet, dans cet arrêt, la Cour suprême a précisé que la *Charte des droits et libertés de la personne* ne créait pas un régime distinct de responsabilité civile. Ainsi, l'article 49 de la *Charte* et l'article 1457 C.c.Q. (anciennement 1053 C.c.B.C.) « relèvent d'un même principe juridique de responsabilité attachée au comportement fautif »⁴⁴.

Dans cette foulée, la Cour suprême précise clairement que la violation d'un droit protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* équivaut à une faute civile. De plus, cette violation d'un droit fondamental ne saurait donner ouverture à des dommages distincts de ceux pouvant être obtenus en vertu du droit commun :

« La violation d'un droit garanti n'a pas pour effet de modifier les principes généraux de compensation, ni de créer en soi un préjudice indépendant. La Charte ne crée pas un régime parallèle d'indemnisation. [...]

Je suis donc d'avis que la responsabilité liée à l'article 49, al. 1 en est une qui vise la réparation du préjudice causé à autrui par un comportement fautif, et que, partant, elle doit être qualifiée de responsabilité civile. »⁴⁵

Devant cet énoncé clair, il est tout à fait possible de prétendre que la responsabilité du commettant pour les actes posés par ses préposés dans l'exercice de leurs fonctions s'applique lorsque la faute résulte d'une violation des droits fondamentaux d'une personne en contravention de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ainsi, la victime de l'atteinte à ses droits fondamentaux bénéficie d'un recours efficace contre l'employeur de l'auteur de l'atteinte. Ce dernier ne pourrait échapper à sa responsabilité en démontrant, par exemple, qu'il a pris des mesures suite à la dénonciation de la situation de harcèlement. En application de l'article 1463 C.c.Q., il demeurerait tenu d'indemniser la victime pour le préjudice causé par le harcèlement commis par son préposé. Cette solution apparaît, à notre avis, juridiquement correcte et plus équitable.

⁴² BEAUDOIN, Jean-Louis. *La responsabilité civile*, 4^e édition, Les éditions Yvon Blais inc., 1994, 1241 p., n^o 591.

⁴³ *Béliveau St-Jacques c. FEESP*, [1996] 2 R.C.S. 345.

⁴⁴ *Id.*, p. 404 (j. Gonthier).

⁴⁵ *Id.*, p. 408 (j. Gonthier).

Retenons que l'employeur conserve toujours ses recours contre son employé fautif et peut, théoriquement, obtenir remboursement de l'indemnisation versée à la victime.

Puisque la violation d'un droit fondamental constitue une faute civile, il n'y a aucune raison de traiter cette situation d'une façon différente de toute autre faute civile, à moins d'une disposition spécifique dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cette conclusion s'applique *a fortiori* lorsque le régime général de responsabilité civile offre des garanties plus fortes à la victime de la faute. Adopter une solution contraire amènerait un curieux paradoxe : l'employeur ne pourrait prouver qu'il a pris des mesures raisonnables pour empêcher la commission d'une faute civile comme un vol ou une fraude d'un préposé dans l'exercice de ses fonctions pour se soustraire aux conditions de l'article 1463 C.c.Q. mais pourrait le faire lorsque la faute du préposé résulte d'une violation de droits fondamentaux, comme une atteinte à l'intégrité et à la dignité d'une personne suite à un harcèlement. On le voit, la victime du harcèlement se retrouverait désavantagée en comparaison à la victime de vol ou de fraude. L'objet des lois sur les droits de la personne ne peut permettre, logiquement, d'accepter une telle conclusion.

Qu'en est-il maintenant de la responsabilité de l'employeur en ce qui concerne le paiement de dommages exemplaires? Puisque le caractère intentionnel de l'atteinte aux droits est une condition essentielle à l'octroi de tels dommages, il faut se demander si, par le fait d'autrui, l'employeur doit être tenu au paiement de ces dommages. La position majoritaire de la doctrine et de la jurisprudence est à l'effet que l'employeur ne sera pas tenu au paiement de tels dommages exemplaires, à moins qu'il n'ait lui-même l'intention de porter atteinte aux droits fondamentaux de la victime⁴⁶. Nous empruntons à un auteur la définition de situations où l'intention de l'employeur pourra être établie et justifiera la condamnation de ce dernier au paiement de dommages exemplaires :

« L'intentionnalité de l'employeur sera retenue dans les cas où il existe à sa connaissance au sein de l'entreprise une pratique qui conduit à la violation des droits reconnus par la Charte ou lorsque l'employeur participe à une telle violation ou, enfin, lorsque l'employeur omet de réagir en proportion de la gravité de l'acte lorsqu'un de ses employés contrevient aux droits de la Charte. »⁴⁷

Dans certains cas de harcèlement, lorsque la dénonciation de la situation vécue n'amène pas de réaction de la part de l'employeur ou encore lorsque l'employeur tolère en toute connaissance de cause une situation de harcèlement, il pourra être possible d'obtenir de ce dernier le paiement de dommages exemplaires.

4.3 L'obligation prévue à l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*

Au chapitre des droits économiques et sociaux, la *Charte* reconnaît le droit de bénéficier de conditions de travail raisonnables : « *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* »⁴⁸.

⁴⁶ La Cour d'appel a clairement adopté cette position : *Augustus c. Gosset*, J.E. 95-284 (C.A.); voir également : *Commission des droits de la personne du Québec c. Antginas*, J.E. 93-1694 (TDPQ).

⁴⁷ VALLIÈRES, Alain. *La responsabilité de l'employeur pour le paiement de dommages punitifs à la suite d'un acte commis par un de ses employés*, (1995) 36 Les Cahiers de droit 569, p. 597.

⁴⁸ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12, art. 46; voir également l'article 2087 du *Code civil du Québec* qui impose à l'employeur l'obligation de prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

On l'a vu, le harcèlement est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et l'intégrité de la victime. Il est donc possible de prétendre que l'article 46 de la *Charte* impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées afin de fournir à ses employés un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. Il s'agit alors d'une obligation s'adressant directement à l'employeur et non, comme dans les deux cas précédents, d'une question de responsabilité pour le fait d'aurui.

On retrouve peu d'exemples dans la jurisprudence où cet article a été invoqué à l'encontre d'un employeur⁴⁹. Nous croyons néanmoins qu'il peut fonder un argument solide afin de reconnaître la responsabilité de l'employeur sur les conditions de travail ayant cours dans l'entreprise. Il est intéressant de noter que l'article 2087 C.c.Q. oblige également l'employeur à prendre les mesures requises afin de garantir la dignité des travailleurs, ce droit fondamental étant souvent en cause en matière de harcèlement.

Conclusion

Le but premier de cette présentation était d'esquisser à grands traits le régime de protection des droits fondamentaux offert par la *Charte des droits et libertés de la personne* et de démontrer le lien avec le problème du harcèlement en milieu de travail. S'il est un dénominateur commun à toutes les situations de harcèlement vécues, c'est bien qu'elles portent atteinte, à des degrés divers, à la dignité et à l'intégrité de la victime. Si ce texte a pu contribuer à exercer le réflexe du praticien de recourir en ces situations aux dispositions pertinentes de la *Charte des droits et libertés de la personne*, il aura atteint son objectif.

La façon concrète de mettre en œuvre la protection offerte par la *Charte* variera en fonction du recours en cause. À ce sujet, des questions complexes se posent et peuvent faire, à elles seules, l'objet d'une étude. Retenons simplement que, dans le respect des juridictions respectives, la plupart des forums sont compétents pour entendre et adjuger sur des allégations de violation des droits fondamentaux fondées sur l'article 49 de la *Charte*, que ce soit les tribunaux de droit commun, les tribunaux spécialisés ou les arbitres de griefs⁵⁰. Dans les cas de harcèlement fondés sur un motif de discrimination, il pourra être possible de profiter du régime spécifique établi par la *Charte* soit la plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse⁵¹ et, éventuellement, l'audition devant le Tribunal des droits de la personne⁵². De même, il faudra évaluer l'impact de certaines lois spécialisées, comme la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁵³ qui pourra, dans l'éventualité où le harcèlement a causé une lésion professionnelle, donner droit à une indemnisation spécifique en restreignant cependant la possibilité de recourir aux principes généraux de responsabilité civile⁵⁴.

⁴⁹ Voir, dans un cas de harcèlement sexuel: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 2849-5224 Québec inc.*, TDPQ, Rouyn, n° 600-53-000004-974, 23 mars 1998, j. Sheehan.

⁵⁰ *Gaspé (Corporation municipale de la ville de) c. Côté*, (1996) R.D.J. 142 (C.A.); voir également *Weber c. Ontario Hydro* (1995) 2 R.C.S. 929, décision rendue à l'égard de la *Charte canadienne*.

⁵¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12, art. 57 à 85.

⁵² *Id.*, art.100 à 133.

⁵³ L.R.Q., c. A-3.001.

⁵⁴ *Béliveau St-Jacques c. FEESP*, *op. cit.*, note 43.

Quoi qu'on en dise, la *Charte des droits et libertés de la personne* demeure un instrument trop peu exploité en certaines matières. Des mesures concrètes d'éducation doivent permettre de faire connaître les droits fondamentaux dont jouit chaque individu afin d'en assurer le respect. Dans l'arsenal des moyens légaux dont nous disposons pour combattre efficacement ce fléau social que constitue le harcèlement, la *Charte des droits et libertés de la personne* s'avère un outil important.

16/12/99