



La cause d'harcèlement sexuel au travail *Noffke c. McClaskin Hot House* [1989]

Ressource pour l'enseignant

Liens au Curriculum : Comprendre le droit canadien (CLU3E), 11^e année, Cours préemploi

Domaine de droit : Harcèlement sexuel

Durée approximative : 1 période

Attentes

1. Décrire le rôle du droit en milieu de travail.
2. Communiquer des idées et des points de vue étayés par des recherches en utilisant la terminologie juridique.

Contenus d'apprentissage

1. Décrire la protection accordée aux travailleuses et travailleurs par les législations fédérale et provinciale (p. ex., lois relatives aux accidents du travail, au chômage, au harcèlement, à la discrimination).
2. Décrire les étapes à suivre si les droits des employés ne sont pas respectés (p. ex., médiation, procédure de grief, dépôt de plainte devant les organismes compétents) ainsi que les recours prévus dans ces situations (p. ex., sanctions contre l'employeur, indemnisation des employés).
3. Communiquer, oralement et par écrit, ses idées, son point de vue et ses arguments en utilisant la terminologie juridique, en fonction du public et des objectifs visés.

Les faits de la cause

1. Darlene Noffke était une diplômée de 12^e année qui avait obtenu un travail dans une pépinière à l'aide d'un programme gouvernemental. Son travail consistait à aider M. McClaskin,

le propriétaire, à s'occuper des plantes, compléter des commandes et assister ses clients. Darlene aimait travailler avec les plantes et interagir avec les gens sur une base quotidienne. Elle travaillait très fort. Lors de sa première évaluation, M. McClaskin a écrit qu'elle s'acquittait de ses tâches de manière exceptionnelle.

2. Pendant les trois mois qui ont suivi, la conduite de M. McClaskin envers Darlene s'est mise à changer. Lorsqu'ils travaillaient ensemble il mettait souvent ses mains sur son épaule ou sur ses hanches et s'approchait près d'elle. Lorsque cela arrivait, Darlene s'éloignait rapidement de lui. Il a ensuite commencé à faire des commentaires sur comment il était fatigué de sa femme et qu'il devait obtenir « satisfaction » avec une autre femme. Darlene n'invitait pas ces commentaires mais n'exprimait pas non plus d'objection.
3. Elle devenait de plus en plus mal à l'aise avec la situation et a commencé à éviter le propriétaire autant que possible. Un jour il lui a demandé de l'embrasser et elle a refusé. Il lui a alors dit « Je sais ce qui ne va pas avec toi. Tu as peur d'aimer ça. » Quelques jours plus tard, il a fait la suggestion qu'elle se rende à son appartement pour avoir des relations sexuelles avec lui. Encore une fois, elle a refusé et lui a dit qu'elle avait un petit ami sérieux. Ceci ne l'a pas arrêté et il a tenté à plusieurs reprises de l'inciter à venir à son appartement. Elle a refusé à chaque fois.
4. En juin, M. McClaskin a mis fin à son emploi prétextant qu'il n'avait pas de travail pour elle malgré que c'était la période de l'année la plus occupée à la pépinière.
5. Darlene a déposé une plainte en vertu du *Code des droits de la personne*.

Le jugement final

En révisant la cause, le comité des enquêtes a examiné plusieurs éléments.

1. **Y a-t-il infraction au *Code des droits de la personne*?**
Oui. Son patron l'a touché à répétition, lui a dit qu'il était fatigué de sa femme et qu'il avait besoin d'être satisfait par une autre femme et l'a invité chez lui pour avoir des relations sexuelles. Ces éléments constituent du harcèlement sexuel.
2. **Pourquoi Darlene n'a-t-elle rien dit initialement lorsqu'elle s'est sentie mal à l'aise vis-à-vis sa conduite?**
Elle ne savait pas quoi faire. Elle avait peur et elle était gênée. De plus, elle ne voulait pas perdre son emploi.
3. **Darlene devait-elle dire quelque chose au propriétaire pour lui faire réaliser qu'il enfreignait le *Code des droits de la personne*?**
Non. Le *Code* reconnaît que les personnes qui harcèlent le font parce qu'ils pensent s'en sortir. C'est pourquoi la définition de « harcèlement » comprend les mots « ... devrait

raisonnablement savoir... ». Le fait qu'elle s'éloignait quand il essayait de la toucher était suffisant pour lui faire comprendre que ses gestes étaient malvenus.

4. Quel rôle le congédiement de Darlene a-t-il joué dans la conclusion que ses droits avaient été violés?

Il semble que le propriétaire ait porté atteinte une deuxième fois au *Code* en congédiant Darlene après qu'elle ait refusé ses avances sexuelles. Il s'agit de « représailles ». Pour quel autre motif voudrait-il se défaire d'une personne qui faisait du bon travail durant la période la plus occupée de l'année? Le fait qu'une personne en position d'autorité punisse ou menace un employé puisqu'il n'a pas succombé au harcèlement sexuel constitue une violation en vertu du *Code*.

5. Dans sa décision, la Commission a ordonné au propriétaire, M. McClaskin, de verser à Darlene la somme de 2 750 \$ pour souffrance morale et 240 \$ pour pertes de salaire. Elle lui a aussi ordonné d'afficher une copie du *Code des droits de la personne* dans son entreprise et d'informer la Commission à chaque fois qu'il congédiait une employée de sexe féminin durant les deux prochaines années.

Stratégies d'enseignement & d'apprentissage

1. Demandez aux élèves de remplir la partie **La grande question**. Discutez en salle de classe de ce qu'ils croient constituer du harcèlement sexuel au travail. Pendant cette séance de remue-ménages, écrivez les réponses au tableau pour que les élèves puissent y faire référence pendant la leçon.
2. Ayant recours à une stratégie de lecture axée sur l'enseignant ou l'élève, révisez **Les faits de la cause**. Clarifiez toute question et vérifiez la compréhension des élèves. Demandez aux élèves de cerner les éléments qui constituent du harcèlement sexuel.
3. Présentez **Les questions en litige** et **La loi pertinente** et assurez-vous d'expliquer comment la loi s'applique à cette affaire en particulier.
4. Demandez aux élèves de compléter l'exercice **Vous êtes le juge**. Une fois qu'ils ont terminé, demandez-leur de comparer leurs réponses avec celles de leur partenaire. Pour chaque question, demandez à 2 ou 3 élèves de partager leurs opinions avec la classe.
5. Révisez **Le jugement définitif**. Demandez aux élèves s'ils sont d'accord ou non avec le jugement définitif et comment leurs réponses de l'exercice précédent se comparent avec celles du comité d'enquête.
6. Demandez aux élèves de compléter l'exercice **Vérifiez votre compréhension** et revoyez les réponses en salle de classe.

7. En classe ou à titre de devoir à faire à la maison, demandez aux élèves de compléter l'exercice
8. **Quelle est votre opinion?** Lorsque les élèves auront terminé, ayez une discussion sur la question en litige en salle de classe. Il s'agit d'une bonne occasion de soulever l'importance du milieu de travail et la notion de « milieu de travail empoisonné ». Assurez-vous de souligner que même si la majorité des plaintes de harcèlement sexuel sont faites à l'encontre de personnes en position d'autorité, le harcèlement sexuel peut aussi être commis envers une personne ayant la même position de pouvoir que la victime.
9. Facultatif : Demandez aux élève de former des groupes de trois. Instruisez ensuite les groupes de choisir un élève qui procédera à la médiation du conflit, alors que les deux autres vont jouer les rôles de Darlene Noffkeand et de M. McClaskin. Demandez-leur de présenter leurs arguments comme ils le feraient à la Commission d'enquête.

Évaluations

1. Discussions en salle de classe
2. Activité *Vous êtes le juge*
3. Feuille de travail *Vérifiez votre compréhension*
4. Activité *Quelle est votre opinion?*
5. Médiation simulée/Audiences devant le tribunal

Ressources

Le Réseau ontarien d'éducation juridique
www.ojen.ca

Commission ontarienne des droits de la personne
www.ohrc.on.ca



La cause d'harcèlement sexuel au travail *Noffke c. McClaskin Hot House* [1989]

Le document de l'élève

La grande question

Est-ce qu'un employé devrait être indemnisé pour avoir subi du harcèlement sexuel au travail?

Cochez la cause qui correspond le mieux à votre opinion sur la question.

- | | |
|--|--|
| ☐ Oui, je suis complètement d'accord. | ☐ Non, je ne suis pas d'accord. |
| ☐ Oui, je suis d'accord. | ☐ Non, je ne suis pas du tout d'accord. |

Les faits de la cause

1. Darlene Noffke était une diplômée de 12^e année qui avait obtenu un travail dans une pépinière à l'aide d'un programme gouvernemental. Son travail consistait à aider M. McClaskin, le propriétaire, à s'occuper des plantes, compléter des commandes et assister ses clients. Darlene aimait travailler avec les plantes et interagir avec les gens sur une base quotidienne. Elle travaillait très fort. Lors de sa première évaluation, M. McClaskin a écrit qu'elle s'acquittait de ses tâches de manière exceptionnelle.
2. Pendant les trois mois qui ont suivi, la conduite de M. McClaskin envers Darlene s'est mise à changer. Lorsqu'ils travaillaient ensemble il mettait souvent ses mains sur son épaule ou sur ses hanches et s'approchait près d'elle. Lorsque cela arrivait, Darlene s'éloignait rapidement de lui. Il a ensuite commencé à faire des commentaires sur comment il était fatigué de sa femme et qu'il devait obtenir « satisfaction » avec une autre femme. Darlene n'invitait pas ces commentaires mais n'exprimait pas non plus d'objection.
3. Elle devenait de plus en plus mal à l'aise avec la situation et elle a commencé à éviter le propriétaire autant que possible.
4. Un jour il lui a demandé de l'embrasser. Elle a refusé. Il lui a alors dit « Je sais ce qui ne va pas avec toi. Tu as peur d'aimer ça. » Quelques jours plus tard, il a fait la suggestion qu'elle se rende à son appartement pour avoir des relations sexuelles avec lui. Encore une fois, elle a

refusé et lui a dit qu'elle avec un petit ami sérieux. Ceci ne l'a pas arrêté et il a tenté à plusieurs reprises de l'inciter à venir à son appartement. Elle a refusé à chaque fois.

5. En juin, M. McClaskin a mis fin à son emploi prétextant qu'il n'avait pas de travail pour elle malgré que c'était la période la plus occupée de l'année à la pépinière.

Les questions en litige

1. Darlene a-t-elle perdu son emploi parce qu'elle refusait les avances sexuelles de son patron?
2. Est-ce son congédiement porte atteinte au *Code des droits de la personne*?

La loi pertinente

Code ontarien des droits de la personne

Harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel au travail

7. (2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe.

Avances sexuelles par une personne en mesure d'accorder un avantage, etc.

(3) Toute personne a le droit d'être à l'abri :

a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;

b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

Représailles

8. Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par la présente loi, sans représailles ni menaces de représailles.

Vous êtes le juge

La Commission d'enquête a examiné plusieurs éléments en révisant la cause. Faites comme si vous étiez un membre de la Commission d'enquête dans la cause de Darlene et que vous devez prendre la décision finale. Répondez aux questions ci-dessous et comparez ensuite vos réponses avec un partenaire.

1. A-t-on a porté atteinte au *Code des droits de la personne*? Justifiez votre réponse.

2. Selon vous, pourquoi Darlene n'a-t-elle rien dit la première fois qu'elle s'est sentie mal à l'aise vis-à-vis la conduite de M. McClaskin?

3. Était-il nécessaire que Darlene dise quelque chose à M. McClaskin pour qu'il réalise qu'il contrevenait au *Code des droits de la personne*?

4. Quel rôle le congédiement de Darlene a-t-il joué dans la conclusion que ses droits avaient été violés?

5. Croyez-vous que M. McClaskin devrait verser une indemnisation à Darlene pour l'avoir congédié? Si oui, quel montant devrait-elle recevoir?

6. Selon vous, quelles mesures devrait-on prendre à l'égard de M. McClaskin?

Le jugement définitif

Comparez vos réponses aux questions ci-dessus avec la décision de la Commission d'enquête.

1. La Commission a conclu que M. McClaskin avait commis du harcèlement sexuel à l'égard de Darlene. Elle était effrayée, gênée et craignait de perdre son emploi et c'est pour cela qu'elle n'avait rien dit au début. Il n'était pas pertinent que savoir si Darlene avait ou non dit quelque chose à M. McClaskin. Le *Code* reconnaît que les personnes qui harcèlent d'autres personnes le

font parce qu'ils pensent s'en sortir. C'est pourquoi la définition de « harcèlement » comprend les mots « ... devrait raisonnablement savoir... ». Le fait qu'elle s'éloignait quand il essayait de la toucher était suffisant pour lui faire comprendre que ses gestes étaient malvenus. Son congédiement pendant la période la plus occupée de l'année constituait des « représailles ». Pour quel autre motif voudrait-il se défaire, durant la période la plus occupée de l'année, d'une personne qui faisait du bon travail? Le fait qu'une personne en position d'autorité punisse ou menace un employé pour ne pas avoir succombé au harcèlement sexuel constitue une violation en vertu du *Code*.

2. Dans sa décision, la Commission a ordonné au propriétaire M. McClaskin de verser à Darlene la somme de 2 750 \$ pour souffrance morale et 240 \$ pour pertes de salaire. La Commission lui a aussi ordonné d'afficher une copie du *Code des droits de la personne* dans son entreprise et d'informer la Commission à chaque fois qu'il congédiait une employée de sexe féminin durant les deux prochaines années.

Vérifiez votre compréhension

1. Quel était le résultat de la première évaluation formelle de Darlene par son patron?

2. Décrivez deux des conduites de M. McClaskin qui constituaient du harcèlement sexuel.

- i.

- ii.

3. Darlene a été congédiée pendant la période la moins occupée parce qu'il n'y avait plus de travail pour elle.

VRAI/FAUX

4. Dans vos mots, expliquez ce que signifient des « représailles ».

5. La Commission d'enquête a conclu que le langage corporel de Darlene était suffisant pour communiquer les sentiments qu'elle éprouvait envers son patron.

VRAI/FAUX

6. Croyez-vous qu'une indemnisation pour « souffrance morale » est équitable? Expliquez.

Quelle est votre opinion?

Vous vouliez devenir pompier depuis votre enfance et vous étiez enchanté à l'idée de finalement vous faire offrir un emploi à la caserne locale. À votre premier jour de travail, vous remarquez des photos de femmes en bikinis sur plusieurs murs de la caserne. En plus, vos collègues (qui sont surtout des hommes) n'ont aucun scrupule à marcher nu devant vous après leur douche. Ils font aussi constamment des farces grossières en votre présence. Personne ne vous a jamais fait de proposition déplacée ou d'attouchements physiques mais ces aspects du milieu de travail vous rendent mal à l'aise. Peut-il y avoir une cause d'harcèlement sexuel? Pourquoi? (Vous pourriez consulter l'information du site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne à www.ohrc.on.ca). Que pourriez-vous faire? Est-ce que le fait que vous êtes un homme ou une femme est pertinent?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.