



## TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 24 mai 1994: Le juge Simon Brossard, avec l'assistance des assesseurs Mes Daniel Dortelus et Claude Fortin, vient de rendre un jugement rejetant une demande de Monsieur **Bernard Bertrand** en concluant que celui-ci n'a pas subi de harcèlement fondé sur son orientation sexuelle tel qu'interdit par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et ce, alors qu'il était à l'emploi de l'Hôpital général juif.

M. Bertrand a travaillé comme cuisinier pour la défenderesse du 1er août au 22 novembre 1991. Suite à certains incidents avec quelques collègues qui mettaient en cause son homosexualité, il s'est adressé aux responsables du service des ressources humaines qui, à plusieurs reprises, ont tenté en vain d'obtenir sa collaboration pour communiquer avec les auteurs du harcèlement allégué. Après avoir refusé de réintégrer son poste ou des fonctions alternatives proposées par la direction de l'Hôpital, M. Bertrand, qui s'était prévalu d'un congé de maladie et de services de psychothérapie offerts par la défenderesse, a finalement recommencé à travailler en ouvrant son propre commerce au mois d'août 1992.

Ce recours est le premier dont le Tribunal est saisi au motif de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle. A cette fin, il s'agissait de déterminer si les gestes et paroles des employés concernés étaient fondés sur l'homosexualité du demandeur, et s'ils avaient créé à son endroit un milieu de travail hostile en raison de leur caractère vexatoire et de leur continuité dans le temps.

Le Tribunal conclut d'abord que les accusations et la preuve relatives aux deux premières plaintes sont vagues et imprécises au point qu'il ne peut conclure que les actes allégués constituaient du harcèlement. Quant à l'acte isolé faisant l'objet de la troisième plainte, il a bien été prouvé. Cependant, malgré son caractère répréhensible, sa gravité ne suffisait pas, à elle seule, à lui conférer un caractère harcelant.

De plus, pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée lorsque ses employés portent atteinte aux droits protégés par la Charte québécoise, il faut que celui-ci manque à son devoir d'assurer un climat de travail sain en ne prévenant ou en ne sanctionnant pas les actes illicites de ces derniers. En l'espèce, le Tribunal conclut que l'Hôpital a par diverses mesures tenté de corriger les problèmes rencontrés, alors que le demandeur n'a pas voulu collaborer à ce processus destiné à lui venir en aide.