



PUBLIC INTEREST LAW CENTRE – CENTRE JURIDIQUE DE L'INTÉRÊT PUBLIC

Mémoire

POUR : JPS
PAR : MG-R
DATE : 2021/04/16

1. INTRODUCTION	2
2. QUESTION.....	2
3. DISCUSSION.....	2
(a) Définitions.....	2
(b) La Common Law	4
(c) Le Code des droits de la personne	4
(d) Arrêts pertinents.....	7
i. La Cour d'appel	7
A. Robertson v Manitoba Keewatinowi Okimakanak Inc., et al., 2011 MBCA 4.....	7
ii. La Cour du Banc de la Reine	8
A. Re Janzen and Platy Enterprises Ltd., 1985 CanLII 3070 (MB QB).....	8
B. Federated Co-Operatives Ltd. v United Food and Commercial Workers Union, Local 832, 1994 CanLII 16939 (MB QB).....	10
C. Lajoie v Kelly, 1997 CanLII 22783	10
iii. La Commission des Droits de la Personne du Manitoba	11
A. Irving v. Medland, 1985 CanLII 5238 (MB HRC)	11
B. Ostifichuk and Corrington v. C.A.M. Janitorial Ltd., 1986 CanLII 6511 (MB HRC)	12
C. Callen v. Sticky's Service and Drive Inn, 1986 CanLII 6508 (MB HRC).....	13
D. Scott v. Lou's Moving and Storage Ltd., 1992 CanLII 14279 (MB HRC).....	13
E. Werestiuk v. Small Business Services Inc., 1998 CanLII 29742 (MB HRC).....	14
F. Bourrier v. Phil-Can Services Ltd., 1999 CanLII 35126 (MB HRC)	15
G. Budge v. Thorvaldson Care Homes Ltd., 2002 CanLII 78267 (MB HRC)	16
H. D'Heilly v. Neufeld, 2005 CanLII 94006 (MB HRC).....	16

I.	Garland v Tackaberry (Grape & Grain), 2013 CanLII 21646 (MB HRC)	16
J.	Walmsley v Brousseau Bros Ltd (Super Lube), 2014 CanLII 31472 (MB HRC)....	17
K.	Emslie v Doholoco Holdings Ltd, 2014 CanLII 71723 (MB HRC).....	18
L.	Jedrzejewska v A+ Financial Services Ltd., 2016 MBHR 1 (CanLII)	19

1. INTRODUCTION

L'Association des juristes d'expression française du Manitoba (AJEFM) et ses partenaires ont entrepris une campagne de sensibilisation sur le harcèlement sexuel dans le milieu du travail. Ce projet sera réalisé sur une période de quatre ans, jusqu'en 2023. À ce stade, l'AJEFM prépare son plan stratégique pour contribuer au projet coordonné au niveau national. Une fois que le plan sera prêt, la phase d'action du processus commencera. La première année d'action, la campagne de sensibilisation visera le grand public, la deuxième année, elle s'adressera aux employés et aux employeurs, la troisième année, elle s'adressera aux nouveaux arrivants au Canada.

Ce projet fut lancé en réponse au mouvement #metoo et à la nécessité de disposer de ressources en français sur ce sujet en dehors du Québec dans les communautés francophones du Canada. Pour supporter ce projet important, le Centre juridique de l'intérêt public (CJIP) s'est engagé à produire des recherches de fond sur la question du traitement judiciaire du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

2. QUESTION

Afin de remplir l'obligation du CJIP envers l'AJEFM, il m'a été demandé de préparer un mémo qui recense les recours et dommages-intérêts accordés par les cours et tribunaux du Manitoba en réparation des cas de harcèlement sexuel au travail.

3. DISCUSSION

(a) Définitions

Au Manitoba, le harcèlement sexuel dans le milieu de travail reste un problème important. Par exemple, juste au sein de la fonction publique du Manitoba 25 plainte de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont été déposées au cours de l'exercice 2019/2020¹.

Les textes juridiques contiennent de nombreuses définitions concurrentes du terme « harcèlement sexuel ». Dans l'arrêt fondateur de la Cour Suprême du Canada en cette matière, le juge en chef Dickson, écrivant pour une Cour unanime, a décrit le harcèlement sexuel comme suit :

¹ Gouvernement du Manitoba, *2019/2020 Statistics*, en ligne : Commission de la fonction publique <https://www.gov.mb.ca/csc/respect/pdf/2019-20_statistics-harassment_and_other_misconduct_in_the_manitoba_government.pdf>.

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 du harcèlement. C'est un abus de pouvoir, comme l'a souligné l'arbitre Shime dans la décision *Bell v. Ladas*, précitée, et comme cela a été largement reconnu par d'autres arbitres et commentateurs. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. 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 amour-propre, à la fois comme employé et comme être humain².

Au Manitoba, la majorité des décisions rendues en matière de harcèlement sexuel au travail sont décidées par le Tribunal d'arbitrage des droits de la personne du Manitoba. Donc, la plupart des allégations de harcèlement sexuel au travail sont examinées sous le cadre du *Code des droits de la personne*³. L'article 19 (1) du *Code* interdit le harcèlement, qui est lui-même défini sous l'article 19 (2) comme suit :

19 (2) Au présent article, le terme « harcèlement » s'entend, selon le cas :

- a) d'un comportement ou de commentaires, qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques mentionnées au paragraphe 9 (2)
- b) d'avances sexuelles répétées qui sont désagréables et inappropriées ;
- c) d'avances sexuelles faites par une personne qui a le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage à la personne qui les subit, si la personne qui fait les avances sait ou devrait normalement savoir que celles-ci sont importunes ;
- d) de représailles ou de menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles.

Lorsqu'un employeur est informé d'un cas de harcèlement sexuel, il incombe à l'employeur, sous l'article 19 (1) du *Code*, de prendre des mesures raisonnables pour mettre fin au comportement imputé⁴.

² ., [1989] 1 RCS 1252 à la p 1284.

³ *Code des droits de la personne*, c H175 de la CPLM [*Code*].

⁴ *Garland c Tackaberry (Grape & Grain)*, 2013 CanLII 21646 (MB HRC) at para 9.

(b) La Common Law

Comme règle générale, la common law canadienne ne donne pas le droit de réclamer des dommages et intérêts pour raison de harcèlement⁵. Dans la décision *Honda Canada Inc. V Keays*⁶, le Juge Basterache, écrivant pour la majorité de la Cour Supreme, expliqua « qu'une réparation ne [peut] être obtenue sur le fondement du droit commun lorsque les dispositions substantielles d'une loi sur les droits de la personne se doublent d'un mécanisme complet d'application⁷. » Étant donné que le harcèlement sexuel est interdit par les codes des droits de la personne partout au Canada, la conclusion naturelle des commentaires du juge Basterache est que la compensation pour le harcèlement sexuel n'est pas disponible en common law au Canada.

En Ontario, le harcèlement sexuel n'est pas reconnu comme un délit indépendant sur lequel une cause d'action peut être montée⁸. La Cour Fédérale ne reconnaît pas non plus le délit de harcèlement sexuel⁹.

Malgré tout ceci, au Manitoba, la jurisprudence concernant la question de savoir si le harcèlement sexuel constitue véritablement un délit est moins décisive. Dans *Lajoie c Kelly*¹⁰, une décision rendue par le juge Smith de la Cour du Banc de la Reine du Manitoba en 1997, le harcèlement sexuel fut reconnu comme un délit¹¹. Le juge Smith a accordé 1 000 \$ comme dommages-intérêts généraux au demandeur en cette cause. Malgré la conclusion concernant le harcèlement sexuel en tant que délit civil dans cette affaire, aucun arrêt manitobain n'a depuis attribué des dommages-intérêts en responsabilité civile délictuelle pour des cas de harcèlement sexuel.

(c) Le Code des droits de la personne

Comme nous l'avons déjà vu, le code interdit le harcèlement en vertu de l'article 19 (1). En vertu des alinéas b et c de l'article 19 (2), ceci inclut une prohibition contre le harcèlement sexuel. En vertu de l'article 43 (2), un arbitre nommé en conformité avec le *Code* peut ordonner à une partie qui a contrevenu au *Code* l'un ou plusieurs des actes suivants :

- a) faire ou s'abstenir de faire une chose afin que l'observation du présent code soit assurée, réparer un état de choses découlant de la contravention ou compenser équitablement un dommage causé par la contravention au présent code ;

⁵ Peter S. Spiro, « No Tort of Sexual Harassment, but it can increase damages for dismissal » en ligne : (2019) CanLII Connects <<https://canliiconnects.org/en/commentaries/67531>>.

⁶ 2008 CSC 39

⁷ *Ibid* au para 63.

⁸ *London c 1163957799 Quebec Inc.*, 2015 ONSC 2417 au para 24; *Rivers c Waterloo Regional Police Services Board*, 2018 ONSC 4307 au paras 52-58.

⁹ *Asghar c Canada*, 2020 CF 1136 au para 19.

¹⁰ 1997 CanLII 22783.

¹¹ *Ibid* au para 42.

- b) indemniser toute partie touchée par la contravention, pour les pertes financières subies, pour les dépenses engagées ou les avantages perdus suite à la contravention, ou pour la partie de ces pertes, dépenses ou avantages que l'arbitre estime justes et appropriés ;
- c) verser à toute partie touchée par la contravention les dommages-intérêts que l'arbitre estime justes et appropriés dans le cas où celle-ci est atteinte dans sa dignité, ses sentiments ou son amour-propre ;
- d) verser à toute partie touchée par la contravention l'amende ou les dommages-intérêts exemplaires que l'arbitre, sous réserve du paragraphe (3), estime justes et appropriés, à titre de peine pour toute malveillance ou imprudence commise lors de la contravention ;
- e) adopter et mettre à exécution un programme de promotion sociale ou tout autre programme particulier du genre mentionné à l'alinéa 11 b), si la preuve lors de l'audience a démontré que la partie a contrevenu par sa conduite ou ses habitudes aux dispositions du présent code.

La jurisprudence du Tribunal des droits de la personne du Manitoba démontre une volonté de la part du Tribunal d'ordonner régulièrement l'indemnisation des victimes de harcèlement sexuel en vertu de chacun des alinéas du paragraphe 43 (2).

En commençant par les premières décisions traitant du harcèlement sexuel, puis en passant aux décisions plus récentes, on constate également une évolution manifeste du montant des dommages-intérêts que le Tribunal est prêt à attribuer. Cette augmentation reflète une meilleure compréhension de la profondeur de l'impact que le harcèlement sexuel peut avoir sur une victime, une plus grande clarté des preuves requises pour démontrer ces préjudices, et la nécessité pour les dommages-intérêts de suivre l'inflation. Le Tribunal a également montré sa volonté d'imposer régulièrement des ordonnances non financières aux entreprises défenderesses.

L'article 43 (2) (a) permet d'ordonner que des mesures soient prises pour qu'une personne, une entreprise ou un fournisseur de services se conforme au Code. Dans des cas de harcèlement, le Tribunal a rendu des ordonnances qui reflètent les circonstances spécifiques de la contravention en question. Dans un cas, un employeur fut ordonné de modifier leur formulaire de demande d'emploi afin de supprimer les questions relatives à l'état civil et à l'âge lorsque celles-ci n'ont pas été jugées pertinentes pour le poste en question.¹² Les employeurs ont également été tenus de permettre à la Commission d'examiner les détails de leurs processus d'embauche pendant des périodes de temps spécifiées après la prise de décision de l'arbitre¹³.

¹² *Ostifichuk and Corrington v. C.A.M. Janitorial Ltd.*, 1986 CanLII 6511 (MB HRC).

¹³ *Werestiuk v. Small Business Services Inc.*, 1998 CanLII 29742 (MB HRC); *Scott v. Lou's Moving and Storage Ltd.*, 1992 CanLII 14279 (MB HRC); *Bourrier v. Phil-Can Services Ltd.*, 1999 CanLII 35126 (MB HRC); *Budge v. Thorvaldson Care Homes Ltd.*, 2002 CanLII 78267;

En vertu de l'article 43 (2) (b), le Tribunal ordonne régulièrement l'octroi d'une compensation financière aux victimes pour la perte de salaire et les dépenses encourues à la suite d'un harcèlement sexuel¹⁴. L'indemnisation n'est pas limitée à ce que peut obtenir un plaignant en common law pour perte d'emploi (exigence d'un préavis raisonnable avant le licenciement) ou en vertu des normes d'emploi applicables (exigence d'un préavis de deux semaines avant le licenciement)¹⁵. Plutôt, lorsque l'emploi d'un demandeur prend fin en raison du harcèlement sexuel et que celui-ci est incapable de travailler à cause de ce même harcèlement, une compensation pour perte de salaire est disponible pour la totalité de la période pendant laquelle les effets du harcèlement l'empêchent de travailler¹⁶. Lorsqu'un demandeur a dû compter sur l'aide à l'emploi et au revenu après que son emploi fut terminé pour des raisons de harcèlement, les sommes reçues dans le cadre du programme d'aide à l'emploi ne doivent pas être déduites de l'indemnité pour perte de salaire accordée. Ces programmes ont leurs propres mécanismes pour exiger que les montants reçus soient remboursés au programme si un revenu est gagné¹⁷.

En vertu de l'alinéa 43 (2) c), les dommages-intérêts accordés pour atteinte à la dignité, aux sentiments ou à l'amour-propre dans les cas de harcèlement sexuel varient de 300 \$ à 20 000 \$¹⁸. Il est peu probable que l'extrémité inférieure de cette échelle soit représentative des dommages-intérêts qui peuvent être accordés aujourd'hui — au cours des dix dernières années, les dommages-intérêts accordés dans les cas de harcèlement sexuel en vertu de l'article 43 (2) (c) n'ont pas été inférieurs à 7 750 \$¹⁹. Le montant des dommages et intérêts accordés à ce titre est évalué sur la base a) de la gravité objective de l'infraction et b) de l'effet de l'infraction sur le plaignant en question²⁰. Parmi les facteurs qui, selon la Commission, contribuent à la gravité de l'infraction et méritent donc une attribution plus élevée de dommages et intérêts, on peut citer les cas où : le harcèlement a été perpétré par une personne en position de pouvoir sur la victime (comme un employeur ou le président de l'entreprise)²¹; lorsque la victime était isolée au moment où le harcèlement a été perpétré²²; lorsque le harcèlement a eu lieu de manière répétée sur une longue période de temps²³; lorsque la victime du harcèlement était jeune²⁴; et lorsque le plaignant a subi

¹⁴ *Irving v Medland*, 1985 CanLII 5238 (MBHRC); *Ostifichuk and Corrington v C.A.M. Janitorial Ltd.*, 1986 6511 (MBHRC); *Callen v Sticky's Service and Drive Inn*, 1986 CanLII 6509 (MB HRC); *Scott v. Lou's Moving and Storage Ltd.*, 1992 CanLII 14279 (MB HRC); *Werestiuk v. Small Business Services Inc.*, 1998 CanLII 29742 (MB HRC); *D'Heilly v. Neufeld*, 2005 CanLII 94006 (MB HRC); & *Emslie v Doholoco Holdings Ltd*, 2014 CanLII 71723 (MB HRC).

¹⁵ *Emslie v Doholoco Holdings Ltd*, 2014 CanLII 71723 (MB HRC).

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Scott v. Lou's Moving and Storage Ltd.*, 1992 CanLII 14279 (MB HRC).

¹⁸ *Ostifichuk and Corrington v. C.A.M. Janitorial Ltd.*, 1986 CanLII 6511 (MB HRC); & *Jedrzejewska v A+ Financial Services Ltd*, 2016 MBHR 1 (CanLII).

¹⁹ *Garland v Tackaberry (Grape & Grain)*, 2013 CanLII 21646 (MB HRC); *Walmsley v Brousseau Bros Ltd (Super Lube)*, 2014 CanLII 31472 (MB HRC); *Emslie v Doholoco Holdings Ltd*, 2014 CanLII 71723 (MB HRC).

²⁰ *Emslie v Doholoco Holdings Ltd*, 2014 CanLII 71723 (MB HRC).

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

²³ *Garland v Tackaberry (Grape & Grain)*, 2013 CanLII 21646 (MB HRC).

²⁴ *Ibid.*

des conséquences (comme un licenciement) de la part de son employeur pour avoir déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne²⁵.

Des dommages-intérêts exemplaires sont disponibles en vertu de l'article 43 (2) (d). Ces dommages-intérêts sont accordés dans des cas plus rares où il est déterminé que le défendeur a agi avec malveillance ou imprudence commise lors de la contravention. Dans un cas, les dommages-intérêts exemplaires ont été limités parce que les actions de l'auteur ont été considérées par la Commission comme résultant partiellement d'un problème de toxicomanie²⁶. Des cas isolés de harcèlement ont également donné lieu à des dommages-intérêts exemplaires moins importants²⁷. En revanche, des dommages-intérêts exemplaires plus élevés seront accordés dans les cas où le harcèlement sexuel est considéré comme prémédité²⁸, où le plaignant a été physiquement touché par le défendeur²⁹, lorsque les incidents de harcèlement n'étaient pas des événements isolés³⁰, et lorsqu'il y avait des preuves d'imprudence de la part du défendeur³¹.

En vertu de l'article 43 (2) (e) du Code, le conseil a ordonné des réparations visant à exiger l'élaboration et l'affichage de politiques internes sur le harcèlement sexuel par les entreprises défenderesses³², ainsi que l'obligation pour le personnel de ces entreprises de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement sur le lieu de travail et au harcèlement sexuel³³.

(d) Arrêts pertinents

i. La Cour d'appel

A. Robertson v Manitoba Keewatinowi Okimakanak Inc., et al., 2011 MBCA 4

Le plaignant et le défendeur étaient des employés de Manitoba Keewatinowi Okimakanak Inc (MKO). Le demandeur travaillait en tant qu'aide-exécutif du défendeur, qui était le directeur général. Pendant le travail, le demandeur et le défendeur ont prévu de célébrer l'anniversaire du demandeur le soir même. Après le travail, la plaignante et le partenaire de la plaignante ont rencontré le défendeur dans un restaurant, et ils sont retournés à la résidence du défendeur. Le lendemain matin, le défendeur a agressé sexuellement le plaignant.

²⁵ *D'Heilly v. Neufeld*, 2005 CanLII 94006 (MB HRC).

²⁶ *Irving v. Medland*, 1985 CanLII 5238 (MB HRC).

²⁷ *Werestiuk v. Small Business Services Inc.*, 1998 CanLII 29742 (MB HRC).

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Scott v. Lou's Moving and Storage Ltd.*, 1992 CanLII 14279 (MB HRC).

³⁰ *Bourrier v. Phil-Can Services Ltd.*, 1999 CanLII 35126 (MB HRC)

³¹ *Emslie v Doholoco Holdings Ltd*, 2014 CanLII 71723 (MB HRC)

³² *Budge v. Thorvaldson Care Homes Ltd.*, 2002 CanLII 78267.

³³ *Emslie v Doholoco Holdings Ltd*, 2014 CanLII 71723 (MB HRC); *Walmsley v Brousseau Bros Ltd (Super Lube)*, 2014 CanLII 31472 (MB HRC); *Garland v Tackaberry (Grape & Grain)*, 2013 CanLII 21646 (MB HRC).

La Cour d'appel devait décider si le juge des requêtes avait commis une erreur en concluant que des causes raisonnables d'action contre MKO avaient été établies sur la base de la responsabilité du fait d'autrui, de la négligence et de la violation de l'obligation fiduciaire.

La Cour d'appel a approuvé le juge des requêtes sur ces trois points. En ce qui concerne la responsabilité du fait d'autrui, la Cour a examiné la jurisprudence et a décidé qu'il n'y a rien d'inhérent à une relation superviseur-subordonné qui entraîne une augmentation importante du risque que le superviseur commette une agression sexuelle sur le subordonné³⁴. En outre, il a été jugé que le lien entre les fonctions de surveillance et l'acte illicite n'était pas suffisamment étroit.

En ce qui concerne la négligence, la Cour d'appel a convenu qu'il n'y avait rien dans les antécédents du défendeur qui aurait dû faire en sorte que l'employeur puisse raisonnablement prévoir que le défendeur aurait agressé le plaignant et que, par conséquent, l'action contre MKO au titre de la négligence ne pouvait réussir.

Enfin, concernant la prétendue violation d'une obligation fiduciaire, la Cour d'appel a décidé qu'il y a « nothing inherent in the employment relationship that leads to the conclusion that it is, by definition, a fiduciary relationship. » La Cour a convenu que rien n'avait été établi pour montrer que MKO s'était engagé à agir dans l'intérêt fondamental du plaignant ; l'affirmation selon laquelle il existait une obligation fiduciaire ne pouvait être soutenue.

Il ressort de cette affaire qu'une agression sexuelle, ayant été commise par un employé envers un autre, ne suffit pas à établir automatiquement la responsabilité d'un employeur.

ii. La Cour du Banc de la Reine

A. Re Janzen and Platy Enterprises Ltd., 1985 CanLII 3070 (MB QB)

La Cour du Banc de la Reine a entendu un appel d'un comité d'arbitrage nommé en vertu du *Code*. Dans sa décision, l'arbitre a constaté que deux employés plaignants avaient été harcelés sexuellement par un autre employé du défendeur. Les deux employés ont ensuite été licenciés par l'employeur défendeur à la suite du harcèlement sexuel. Le premier plaignant, « J », s'est vu accorder par l'arbitre 480 \$ dollars de perte de salaire et 3 500 \$ dollars de dommages et intérêts. Le second plaignant « G » s'est vu accorder 3 000 \$ dollars pour perte de salaire et 3 000 \$ dollars de dommages et intérêts. L'arbitre a également ordonné au défendeur de fournir à la Commission des droits de la personne une lettre d'engagement à « establish and maintain in all of its restaurant premises such program as will reasonably assure such restaurant premises will remain free of sexual harassment³⁵. ».

En appel devant la Cour du Banc de la Reine, l'employeur a soulevé cinq motifs :

³⁴ *Robertson v Manitoba Keewatinowí Okimakanak Inc., et al.*, 2011 MBCA 4 au para 50.

³⁵ *Re Janzen and Platy Enterprises Ltd.*, 1985 CanLII 3070 au para 2

- (a) Que l'arbitre a commis une erreur en concluant que le comportement imputé par l'arbitre et constituant un harcèlement sexuel est couvert par le *Code* ;
- (b) que, si le Code est destiné à couvrir le harcèlement sexuel, il est inconstitutionnel ;
- (c) que si le harcèlement est englobé par le code et que cet englobement est constitutionnel, alors les dispositions de la loi relative au conseil d'arbitrage violent l'article 96 de la *Loi constitutionnelle de 1867* ;
- (d) que, si l'arbitre était compétent pour tirer une conclusion fondée sur le harcèlement sexuel, l'arbitre a commis une erreur en concluant que la société est responsable des actes de son employé ;
- (e) Le montant des dommages et intérêts évalués par l'adjudicateur était excessif.

En appel, le juge Monnin a statué que la décision du conseil d'arbitrage devait être maintenue pour chaque motif d'appel, mais a modifié les réparations accordées. Comme l'objet du présent mémoire se limite à l'examen des réparations dans les cas d'agression sexuelle, je ne détaillerai que cet aspect de l'appel.

Plus précisément, le juge Monnin a estimé que les preuves étaient insuffisantes pour justifier l'attribution à l'un ou l'autre des plaignants d'une perte de salaire de plus d'un mois. Les deux plaignants avaient été renvoyés du restaurant où ils travaillaient à la suite du harcèlement sexuel. Le juge Monnin a estimé que pour justifier des dommages-intérêts pour perte de salaire plus d'un mois après la fin de l'emploi, les plaignants devaient produire des preuves montrant qu'ils avaient tenté en vain de trouver un autre emploi. Aucune preuve de ce genre n'a été produite pour le plaignant G. Par conséquent, les dommages-intérêts pour perte de salaire ont été réduits pour le plaignant G de 3 000 \$ à 500 \$.

En ce qui concerne les dommages-intérêts généraux pour les deux plaignants, le juge Monnin a expliqué que « awards of damages in one area of law must maintain a certain balance with fines meted out in criminal or quasi-criminal matters and damages awarded in general civil cases. » Sans énumérer spécifiquement les amendes comparables infligées dans des contextes criminels ou quasi criminels, le juge Monnin a réduit les dommages-intérêts généraux de 3 500 \$ à 1 000 \$ pour le plaignant J, et de 3 000 \$ à 1 500 \$ pour le plaignant G. Le montant plus élevé des dommages-intérêts généraux a été accordé au plaignant G parce que la preuve était convaincante que « her feelings or self-respect were dealt a more severe attack by the actions³⁶ » que ceux du plaignant J.

enfin, en ce qui concerne l'exigence de fournir une lettre d'engagement, le juge Monnin a estimé qu'elle ne faisait pas partie des mesures de redressement dont disposait la Commission et a modifié l'ordonnance pour exiger que l'intimé/appelant « insure that their restaurant premises remain free of sexual harassment³⁷ ».

³⁶ *Ibid* au para 33.

³⁷ *Ibid* au para 35.

B. *Federated Co-Operatives Ltd. v United Food and Commercial Workers Union, Local 832, 1994 CanLII 16939 (MB QB)*

Dans cette affaire, le juge Monnin a rendu un jugement sur une demande d'annulation d'une sentence arbitrale dans laquelle un employé a été remis dans son emploi après avoir été congédié par l'employeur. L'employé en question avait été congédié pour avoir fait une « farce » à un collègue à deux reprises en lui baissant son pantalon et ses sous-vêtements dans l'entrepôt de l'employeur. Après la deuxième occasion, l'employé a été reconnu coupable de harcèlement sexuel et d'une violation de la politique de l'entreprise. Il a d'abord été suspendu de son emploi, puis renvoyé pour cette action.

Lors de l'arbitrage, il a été déterminé que l'employeur avait raison de définir les actions de l'employé comme du harcèlement sexuel, mais que le licenciement était une sanction trop sévère pour cette conduite. L'employé a donc été réintégré à son poste après 4 mois de suspension. Le juge Monnin a confirmé la décision de l'arbitre, estimant que l'arbitre avait fait une évaluation correcte de la preuve qui lui avait été présentée, et que l'arbitre avait correctement « considered the seriousness of the actions of [the employee] and came to a decision as to the proper penalty to be imposed on that basis³⁸ ».

C. *Lajoie v Kelly, 1997 CanLII 22783*

Dans cette affaire, la Cour du Banc de la Reine a examiné une demande de dommages-intérêts à la suite d'un harcèlement sexuel. La plaignante était une serveuse employée par le défendeur, qui exploitait un restaurant. La plaignante a allégué que le défendeur a fait à plusieurs reprises « lewd sexual advances and remarks to her in the presence of customers and/or staff members of the restaurant³⁹. » La plaignante a également affirmé que malgré ses protestations concernant ce comportement, la défenderesse « continued to abuse his position of power with respect to the plaintiff and continued his alleged inappropriate misconduct towards her⁴⁰ » et qu'elle a été obligée de quitter son emploi à la mi-janvier 1995 en raison de « extreme embarrassment, loss of self esteem, imposition of self-guilt and fear of the defendant⁴¹. ».

Plus précisément, le plaignant a allégué que le défendeur lui avait dit qu'il allait « put a bed in the back room to keep the waitresses in line » et qu'il a fait des commentaires sur le fait qu'il aimait voir une femme faire la vaisselle à genoux, mais qu'il préférerait qu'elles ne portent pas de vêtements. Le défendeur aurait également demandé à la plaignante de l'embrasser, ce qu'elle aurait

³⁸ *Federated Co-Operatives Ltd v United Food and Commercial Workers Union, Local 832, 1994 CanLII 16939 (MBQB)* au para 10.

³⁹ *Lajoie v Kelly, 1997 CanLII 22783* au para 5.

⁴⁰ *Ibid* au para 7.

⁴¹ *Ibid*.

refusé. Enfin, le défendeur aurait demandé à la plaignante de rester après le travail pour boire du vin⁴².

Hormis la dernière allégation relative à la demande de rester pour boire du vin, le juge Smith a conclu que les harcèlements sexuels allégués avaient eu lieu selon la prépondérance des probabilités. Le juge Smith a également noté qu'il n'y avait eu aucun contact physique, aucune menace de renvoi et aucun autre témoin pour corroborer les faits, ni aucune preuve médicale concernant les dommages subis.

La demande de dommages-intérêts punitifs a été rejetée au motif que le juge Smith n'a pas jugé que le comportement était « high-handed, malicious or contemptuous conduct » comme il y avait « no great evil motive or callous disregard for the plaintiff's rights » to be found⁴³. » Il a été constaté qu'aucune preuve n'avait été présentée pour justifier une demande de perte de revenus, et aucun dommage n'a été accordé à ce titre.

Pour les dommages généraux, comme le juge Smith l'a constaté que « the matters of sexual harassment were relatively minor in nature and of short duration⁴⁴ » et a donc évalué 1 000 \$ de dommages et intérêts en faveur du plaignant.

iii. La Commission des Droits de la Personne du Manitoba

A. Irving v. Medland, 1985 CanLII 5238 (MB HRC)

La plaignante, secrétaire pour l'intimé, a été harcelée sexuellement par son employeur lorsqu'on lui a demandé de venir de Brandon à Winnipeg pour prendre des notes lors de réunions que l'employeur tenait dans une chambre d'hôtel. À son arrivée à Winnipeg, l'employeur s'est présenté nu devant la plaignante, a essayé de la persuader d'avoir des relations sexuelles avec lui, a tenté de l'étreindre et de l'embrasser, et lui a finalement demandé de partir lorsqu'elle s'y est opposée.

Le plaignant s'est vu attribuer 1 577,60 \$ en salaires perdus, dépenses, dommages et intérêts généraux et dommages et intérêts punitifs. L'indemnisation pour perte de salaire a été limitée à 304 \$, pour 10 jours de salaire (moins certains paiements anticipés qui avaient déjà été effectués) ; l'arbitre n'a pas trouvé de preuves suffisantes pour soutenir l'idée que l'emploi était destiné à se poursuivre de façon continue après le week-end⁴⁵. Un montant de 23,60 \$ a également été accordé pour les dépenses encourues par le plaignant pour le billet d'autobus pour le voyage de Brandon à Winnipeg et retour.

L'arbitre a accordé des dommages-intérêts généraux et punitifs d'un montant total de 1 250 \$ pour dédommager la plaignante pour « actual damages suffered by her in terms of loss to self esteem,

⁴² *Ibid* au paras 10-13.

⁴³ *Ibid* au paras 53 et 54.

⁴⁴ *Ibid* au para 57.

⁴⁵ *Irving c Medland*, 1985 CanLII 5238 (MB HRC) au para 44.

emotional trauma, etc.; and also by way of punitive damages against the Respondent. » Ce montant a été déterminé en tenant compte de sept facteurs jugés pertinents pour évaluer les dommages-intérêts dans les cas de harcèlement sexuel : a) le harcèlement verbal, physique ou les deux ; b) le degré d'agressivité et de contact physique ; c) la nature continue du harcèlement ; d) la fréquence du harcèlement ; e) l'âge de la victime ; et g) l'impact psychologique de l'incident sur la victime.

Bien que ce montant comprenne les dommages-intérêts généraux et punitifs (et qu'aucune distinction ne soit faite entre les deux), l'arbitrateur a expliqué que la partie punitive des dommages-intérêts était relativement faible, et qu'elle aurait été plus importante s'il avait jugé que les actions étaient préméditées, plutôt que de l'être, comme il l'a vu, « in large part an offshoot of a serious alcohol problem⁴⁶. »

Enfin, il a également été ordonné à la partie défenderesse d'envoyer une lettre d'excuses au plaignant pour son comportement⁴⁷.

B. *Ostifichuk and Corrington v. C.A.M. Janitorial Ltd., 1986 CanLII 6511 (MB HRC)*

Le conseil d'arbitrage a conclu que deux plaignants, « O » et « C », ont été harcelés sexuellement pendant leur emploi chez l'employeur défendeur, C.A.M Janitorial Ltd. Le harcèlement était le fait de deux personnes, le propriétaire de l'entreprise et le superviseur du bureau. O & C ont été employés à des moments différents, et ne se connaissaient pas, ils ont tous deux été soumis à « repeated requests for kisses, asked to spend the night with their employers, to be the owner's or supervisor's girlfriend, and to go out for dinner or drinks. Les plaignantes ont rejeté à plusieurs reprises les avances des mis en cause.

O a reçu 746,00 \$ en compensation de la perte de salaire et 600,00 \$ en dommages-intérêts généraux. C a reçu 140,00 \$ en compensation de la perte de salaire et 300,00 \$ en dommages-intérêts généraux.

En ce qui concerne les dommages-intérêts réclamés pour perte de salaire, O a pu démontrer qu'elle a été au chômage pendant 3 semaines après avoir démissionné en raison du harcèlement sexuel. Lorsqu'elle a trouvé un emploi, il s'agissait d'un travail à temps partiel payé 0,25 \$/heure de moins que son emploi initial. O a réclamé des dommages-intérêts pour la différence de salaire et la différence de revenu entre l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel. La demande pour la différence de salaire de 0,25 \$ a été accueillie, mais la demande pour la différence entre l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein a été refusée. La commission a conclu qu'il n'y avait pas de preuve démontrant que la plaignante avait continué de manière significative à chercher un emploi à temps plein après avoir trouvé un emploi à temps partiel.

⁴⁶ *Ibid* au para 50.

⁴⁷ *Ibid* au para 51.

C a été congédié après deux jours de travail dans son poste. Étant donné que la common law exige un préavis raisonnable avant le licenciement, le comité d'arbitrage a décidé qu'une semaine était un préavis suffisant et a donc accordé à C une semaine de salaire perdu.

En ce qui concerne la question de l'attribution générale des dommages, le comité d'adjudication a suivi les directives émises par la Cour du Banc de la Reine dans l'affaire *Re Janzen and Platy Enterprises Ltd*, et était conscient de la nécessité de « maintain a certain balance with fines meted out in criminal or quasi-criminal matters⁴⁸. »

O a reçu 600 \$ pour perte d'estime de soi et préjudice moral au motif que le harcèlement était si persistant que, bien qu'il s'agisse de son premier emploi, elle a décidé de démissionner plutôt que de le subir⁴⁹. Le comité d'arbitrage a conclu que C avait éprouvé des sentiments importants d'humiliation et de colère. Compte tenu de ces éléments et de la brièveté relative du harcèlement, C a reçu 300 \$ pour préjudice moral et perte d'estime de soi⁵⁰.

Enfin, il a été ordonné à la société défenderesse de cesser d'utiliser les formulaires de demande d'emploi qui demandaient aux candidats de préciser leur date de naissance et leur état matrimonial. Il a été déterminé que ces formulaires contrevenaient à l'article 6 (4) du Code, car ni l'âge ni l'état matrimonial ne pouvaient être considérés comme une qualification professionnelle raisonnable pour le poste de secrétaire en question.

C. Callen v. Sticky's Service and Drive Inn, 1986 CanLII 6508 (MB HRC)

Il a été établi que la plaignante, « C », a été harcelée sexuellement par son employeur alors qu'elle était employée comme serveuse dans le restaurant du défendeur. L'employeur a embrassé C, a tenté de lui toucher les seins et a fait des remarques répétées de nature sexuelle. L'employeur a été condamné à indemniser C pour trois mois et demi de perte de salaire, soit 2 000 \$, et à lui verser 1 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour perte de respect de soi et humiliation.

Le montant limité accordé pour les dommages-intérêts généraux a été justifié par le fait que C n'était pas une adolescente, et la commission a donc estimé que le harcèlement n'aurait pas causé de « drastic consequences regarding the complainants physical and mental health arising from the sexual harassment⁵¹. »

D. Scott v. Lou's Moving and Storage Ltd., 1992 CanLII 14279 (MB HRC)

La plaignante, « S », travaillait comme réceptionniste pour la société défenderesse lorsqu'elle a été harcelée sexuellement par le propriétaire de la société. Le harcèlement se manifestait par le fait

⁴⁸ Ostifichuk and Corrington v. C.A.M. Janitorial Ltd., 1986 CanLII 6511 (MB HRC) au para 50.

⁴⁹ *Ibid* au para 77.

⁵⁰ *Ibid* au para 78.

⁵¹ *Callen v Sticky's Service and Drive Inn*, 1986 CanLII 6508 (MB HRC) au para 73.

que le propriétaire s'informait de la vie sexuelle de S, l'embrassait, la saisissait et la touchait, faisait des commentaires sur son corps et ses vêtements et déboutonnait ses vêtements. S a fini par quitter son poste en raison du harcèlement incessant.

L'arbitre a ordonné à l'intimé de verser à S 6 400 \$ à titre d'indemnité pour perte de salaire, 2 000 \$ à titre de dommages-intérêts exemplaires et 1 000 \$ à titre de dommages-intérêts généraux pour l'humiliation qu'elle a subie.

En outre, le propriétaire de la société mise en cause était tenu d'informer la Commission des droits de la personne chaque fois qu'une femme entraînait ou quittait son emploi (dans l'une des sociétés qu'il contrôlait), et ce pendant une période de deux ans. Le propriétaire était également tenu d'afficher un exemplaire du Code ou de la brochure de la Commission des droits de la personne sur le harcèlement sexuel dans un endroit bien en vue sur tout lieu de travail qu'il possédait. L'arbitre a fait le commentaire suivant au sujet du propriétaire de l'entreprise en question :

« Nicholas is a person who has mistaken employment for slavery and female employees for concubines. I can hardly imagine a more blatant example of sexual harassment in the workplace⁵². »

Lors du calcul des revenus d'emploi perdus, la Commission a constaté que le plaignant était au chômage depuis 8 mois et qu'il avait reçu des sommes d'assurance-chômage au cours de cette période. Cependant, les montants reçus par l'assurance-chômage n'ont pas été pris en compte dans l'attribution des montants pour les salaires perdus, après un examen de la jurisprudence applicable.

En ce qui concerne les dommages-intérêts exemplaires, la Commission a estimé que la contravention au code était malveillante et que des dommages-intérêts exemplaires étaient donc appropriés⁵³.

Enfin, l'attribution de dommages et intérêts généraux a été faite sur la base du fait que le propriétaire avait causé une détresse importante à la plaignante.

E. Werestiuk v. Small Business Services Inc., 1998 CanLII 29742 (MB HRC)

La plaignante, « W », a été harcelée sexuellement par le propriétaire de la société défenderesse, son employeur. L'employeur a contraint W à se joindre à lui pour une réunion dans une chambre d'hôtel. Une fois sur place, il a enlevé ses vêtements, a touché sa cuisse et lui a proposé d'être payée 3 000 dollars pour avoir des relations sexuelles avec lui.

La plaignante s'est vu accorder 1 348,75 \$ pour la perte de salaire pour la période pendant laquelle elle n'a pas pu trouver d'emploi après l'incident.

⁵² *Scott v Lou's Moving and Storage Ltd.*, 1992 CanLII 14279 (MB HRC) au para 8.

⁵³ *Ibid* au para 13.

Un montant de 2 000 \$ a été accordé pour les dommages généraux et l'atteinte à la dignité, aux sentiments ou à son amour-propre, bien que ce chiffre ne soit pas justifié dans la décision.

Étant donné que le harcèlement était le résultat évident d'un abus d'autorité délibéré et planifié, l'arbitre a estimé que l'abus était une « significant breach of Reyes' fiduciary obligations to his employee. » Cependant, comme l'incident a été considéré comme unique, la Commission a décidé que la peine maximale n'était pas appropriée et a donc ordonné des dommages-intérêts punitifs de 1 000 \$.

Enfin, la Commission a demandé une ordonnance de surveillance contre le propriétaire. L'arbitre a convenu qu'une ordonnance de surveillance vise principalement à assurer la conformité au *Code* et que, comme le défendeur dans cette affaire particulière avait fait preuve d'indifférence à l'égard du *Code* tout au long de la procédure, une ordonnance de surveillance était jugée appropriée. Il a donc été ordonné à l'intimé de permettre à la Commission des droits de la personne de surveiller ses pratiques d'emploi dans tout exploit qu'il maintient pendant une période de deux ans après la décision.

F. Bourrier v. Phil-Can Services Ltd., 1999 CanLII 35126 (MB HRC)

Le plaignant, « B », a été victime de harcèlement sexuel de la part du propriétaire de la société défenderesse au cours d'un long entretien téléphonique, lorsque le propriétaire a demandé à B s'il était prêt à coucher avec lui pour le poste.

Des dommages-intérêts généraux d'un montant de 1 000 \$ ont été ordonnés pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à son amour-propre. Des dommages-intérêts exemplaires de 1 000 \$ ont également été ordonnés, car la preuve a montré qu'il ne s'agissait pas d'un incident isolé et que l'intimé avait agi avec malice.

Enfin, la Commission a demandé qu'une ordonnance de protection soit émise par la Commission, ce qui a également été accordé. L'ordonnance de protection exigeait que toute entreprise dirigée par le propriétaire intimé (Caron) soit obligée d'informer la Commission de toute activité d'embauche pendant une période de cinq ans après l'émission de l'ordonnance. Cette activité comprendrait la divulgation des noms, adresses et numéros de téléphone de toutes les personnes interviewées pour des postes, l'identité des candidats retenus, la date de départ de tout employé et la raison de son départ. La Commission s'est également vu accorder le droit de vérifier les livres de la société défenderesse.

En accordant cette ordonnance, l'arbitre Goodman a noté :

« I have concerns however, about the order that has been asked of me. The respondents appear to be judgment proof and as for the preventative or protective order, there is no central registry for such an order. In any event it would be a simple matter for Caron to leave the province and thereby avoid its effect. Accordingly, the disposition of this complaint may do little to deter Caron's conduct. »

G. *Budge v. Thorvaldson Care Homes Ltd., 2002 CanLII 78267 (MB HRC)*

La plaignante, « B », a été victime de harcèlement sexuel de la part d'un autre employé alors qu'elle était employée par le défendeur en tant qu'aide-soignante. Au lieu de prendre des mesures raisonnables pour mettre fin au harcèlement, le défendeur a mis fin à son emploi.

L'arbitre a ordonné au foyer de soins d'élaborer une politique sur le harcèlement sexuel en collaboration avec la Commission des droits de la personne du Manitoba et de fournir à la Commission, pendant une période de deux ans, des renseignements concernant chaque employée qui entre en fonction ou quitte son emploi, ainsi que tout autre renseignement que la Commission pourrait exiger pour s'assurer que le Code des droits de la personne est respecté. La Commission a également ordonné à l'intimé de verser à B trois mois de salaire et d'avantages sociaux à titre de compensation pour la perte de salaire. Étant donné que le harcèlement s'est déroulé sur une longue période et que B a été considéré comme un employé vulnérable qui a été victime de harcèlement physique et verbal, la gravité de la plainte était telle qu'elle justifiait une indemnité de 4 000 \$ pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à son amour-propre.

H. *D'Heilly v. Neufeld, 2005 CanLII 94006 (MB HRC)*

La plaignante « D » a été harcelée sexuellement à son domicile par un autre employé de l'entreprise pour laquelle elle travaillait. L'employé l'a empoignée et lui a dit qu'il voulait avoir des relations sexuelles avec elle, ce que D a refusé. Après l'incident, l'employé a critiqué le travail de D et s'est mis en colère contre elle sur le lieu de travail.

D a demandé l'aide du propriétaire de l'entreprise, qui n'a rien fait pour remédier à la situation et a plutôt commencé à se plaindre du rendement de D au travail. En fin de compte, l'employeur a licencié D, citant la plainte pour harcèlement comme l'une des raisons du congédiement.

L'employeur a été condamné à verser à D 3 250 \$ d'indemnité pour perte de salaire et 1 500 \$ d'indemnité pour atteinte à la dignité.

I. *Garland v Tackaberry (Grape & Grain), 2013 CanLII 21646 (MB HRC)*

Une ancienne employée, « G », a été victime de harcèlement sexuel de la part d'un client et s'est plainte que l'employée a sciemment permis le harcèlement ou n'a pas pris de mesures raisonnables pour y mettre fin.

Dans ce cas, le harcèlement s'est déroulé sur une longue période (plus d'un an) et a eu un effet significatif sur le plaignant, qui était un jeune travailleur à l'époque. Par conséquent, l'arbitre s'est appuyé sur la sentence arbitrale pour atteinte à la dignité rendue dans l'affaire *Budge v Thorvaldson Care Homes*, et l'a ajusté pour tenir compte de l'inflation, pour arriver à 5 250 \$. 2 500 \$ fut ajouté pour un total de 7 750 \$, afin de tenir compte de la nature particulièrement grave du harcèlement,

qui a été caractérisé comme étant « shocking and ongoing lewdness of the conduct and comments that she had to endure, and the special vulnerability of a young worker whose employer failed to protect her against abhorrent inappropriateness of a middle-aged customer ⁵⁴».

Aucun dommage exemplaire n'a été accordé, car aucune intention malveillante ou imprudence n'a été alléguée.

Le défendeur a reçu l'ordre d'assister à un atelier sur le harcèlement en milieu de travail et de le terminer dans l'année suivant le prononcé de la décision. L'arbitre a également rendu une ordonnance selon laquelle chaque nouvel employé et chaque futur employé doit recevoir la politique de l'entreprise sur le harcèlement en milieu de travail et doit recevoir une formation sur la signification et la mise en œuvre de la politique. Enfin, il a été ordonné au défendeur de fournir à tous les employés actuels de l'entreprise les coordonnées de la personne de contact désignée par la politique de l'entreprise pour signaler les cas de harcèlement.

J. Walmsley v Brousseau Bros Ltd (Super Lube), 2014 CanLII 31472 (MB HRC)

Le plaignant « W » était l'employé d'un garage qui a été harcelé sexuellement lorsqu'une autre employée du garage lui a donné des CD contenant des photos explicites/nues d'elle-même et lui a fait des propositions de rapports sexuels. Plusieurs autres allégations ont été faites, mais au cours de la procédure devant l'arbitre, le plaignant a admis que les éléments essentiels sur lesquels reposaient ces autres éléments de la plainte étaient faux, et que le plaignant s'était engagé dans une série de fausses déclarations et de contre-vérités dans la plainte, et dans la procédure qui a suivi⁵⁵.

Les pertes financières, les dépenses ou les avantages perdus allégués par le plaignant n'ont pas été prouvés selon la prépondérance des probabilités, et l'arbitre a estimé que les fausses déclarations du plaignant avaient empêché la possibilité de régler l'affaire en temps normal.

L'arbitre a conclu que des dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, aux sentiments ou à la dignité personnelle étaient justifiés dans cette affaire, bien que cette forme de harcèlement sexuel se situe à l'extrémité inférieure du spectre de gravité⁵⁶. À la lumière de cette évaluation de la gravité, 3 500 \$ en dommages-intérêts généraux ont été accordés au plaignant.

Toutefois, l'arbitre a également ordonné le paiement des dépens en faveur du défendeur, estimant que « the Complainant's actions in misrepresenting his Complaint and in providing untruthful statements throughout the process equate to frivolous or vexatious prolongation and should attract costs⁵⁷. » L'arbitre a ordonné le versement de 3 500 \$ à l'intimé, qui ont été déduits des dommages-intérêts accordés au plaignant.

⁵⁴ *Garland v Tackaberry (Grape & Grain)*, 2013 CanLII 21646 (MB HRC) au para 29.

⁵⁵ *Walmsley v Brousseau Bros Ltd (Super Lube)*, 2014 CanLII 31472 (MB HRC) au para 203.

⁵⁶ *Ibid* au para 212.

⁵⁷ *Ibid* au para 224.

L'arbitre a ordonné au défendeur d'adopter et de mettre en œuvre une politique traitant du harcèlement en général, et du harcèlement sexuel en particulier. Le défendeur a reçu l'ordre de rédiger la politique et de la faire approuver par la Commission dans les 3 mois suivant la décision. La politique devait inclure la désignation d'une personne chargée de traiter les plaintes de harcèlement. La mise en cause a également reçu l'ordre de remettre la politique par écrit et oralement à chaque employé dans les six mois suivant la décision. Les employés du défendeur devaient signer un document affirmant qu'ils avaient reçu la politique et qu'elle leur avait été expliquée. Enfin, la politique contre le harcèlement sexuel devait être affichée de manière visible et accessible dans tous les points de vente du défendeur.

En ce qui concerne l'employée qui avait perpétré le harcèlement, l'arbitre a ordonné que si elle continuait à être employée par le défendeur, elle serait tenue d'assister à un séminaire éducatif traitant du harcèlement en milieu de travail. Tous les directeurs et directeurs adjoints employés par les intimés (y compris le président de la société) devraient également y assister. Il a été ordonné que la confirmation de l'inscription soit fournie à la Commission dans les trois mois suivant la décision.

K. Emslie v Doholoco Holdings Ltd, 2014 CanLII 71723 (MB HRC)

La plaignante « E » a été harcelée sexuellement par le propriétaire de l'entreprise pour laquelle elle travaillait. Pendant une longue période, le propriétaire a régulièrement fait des commentaires à caractère sexuel. Bien que E ne se soit pas opposé ouvertement à ce traitement à chaque fois, elle lui a envoyé un message texte pour s'opposer à ce qu'il avait dit ou fait à une occasion. La Commission a conclu que les remarques du propriétaire étaient d'un type dont aucune personne raisonnable ne pourrait croire être bienvenue. Le propriétaire a également touché E de manière inappropriée et s'est présenté chez elle sans y être invité à plusieurs reprises. La Commission a conclu que le propriétaire était en position de force par rapport à E, qu'il tenait régulièrement des propos sexualisés sur le lieu de travail, qu'il la harcelait sexuellement et qu'il l'a finalement obligé à quitter son emploi et à souffrir d'anxiété et de dépression graves. Ces effets l'ont rendu incapable de trouver un autre emploi pendant une période prolongée.

E s'est vu accorder 16 317,55 \$ d'indemnités pour perte de salaire, 15 000 \$ pour atteinte à la dignité et 5 000 \$ pour dommages exemplaires en raison de l'imprudence du harcèlement sexuel.

En ce qui concerne l'indemnité pour perte de salaire, l'arbitre a expliqué que le recours prévu à la clause 43 (2) (b) est « aimed at compensating the affected party for financial losses sustained by reason of the contravention of the *Code*⁵⁸. » En examinant la jurisprudence en matière de droits de la personne d'autres juridictions canadiennes, la Commission a conclu que les dommages-intérêts sous cette rubrique n'ont pas été limités à ce qui pouvait être obtenu en common law (exigence d'un préavis raisonnable) ou en vertu du Code des normes d'emploi (deux semaines de salaire).

⁵⁸ *Emslie v Doholoco Holdings Ltd, 2014 CanLII 71723 (MBHRC)* au para 226.

La nature extrême du harcèlement dans cette affaire avait causé à E une anxiété et une dépression graves, qui l'avaient rendue incapable de chercher un autre emploi pendant une période prolongée. E était à la recherche d'un emploi, mais incapable de travailler entre le 27 octobre 2011 et le 30 août 2013 (date à laquelle elle a cessé de chercher un emploi après être tombée enceinte). L'équivalent d'un salaire pour cette période de 22 mois a donc été accordé, moins les montants que E avaient reçus à titre d'indemnités d'accident du travail pendant la période applicable.

En ce qui concerne les dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi, redressement demandé en vertu de l'alinéa 43 (2) c) du Code, la Commission a conclu que la jurisprudence du Tribunal ontarien des droits de la personne s'est fondée sur deux critères pour évaluer les dommages-intérêts appropriés pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi : a) la gravité objective de la conduite ; et b) l'effet sur le demandeur particulier (paragraphe 52)⁵⁹. L'application de ces critères à l'affaire de E. a donné lieu à l'octroi de dommages-intérêts très élevés⁶⁰. Les facteurs aggravants étaient que le harcèlement avait été commis par le propriétaire de l'entreprise, que le plaignant et le propriétaire travaillaient seuls la plupart du temps et que les actes comprenaient des contacts physiques⁶¹.

En vertu de la clause 43 (2) (d) du Code, des dommages-intérêts exemplaires ont été accordés, l'adjudicateur ayant constaté qu'il avait trouvé « ample evidence of malice and recklessness on the part of the directing mind of the respondent⁶². »

Enfin, l'arbitre a rendu trois ordonnances d'intérêt public : le président de l'entreprise (le harceleur en question) a reçu l'ordre de participer à un atelier sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, l'entreprise intimée a été tenue de fournir à chacun de ses employés la politique de la Commission sur le harcèlement sexuel et de remettre à la Commission une déclaration signée attestant que chaque employé a reçu la politique. Enfin, la société mise en cause a été tenue d'élaborer et de mettre en œuvre une politique sur le harcèlement sexuel, d'afficher une copie de cette politique sur chaque lieu de travail qu'elle exploite et d'en remettre une copie à chacun de ses employés.

L. Jedrzejewska v A+ Financial Services Ltd., 2016 MBHR 1 (CanLII)

Trois anciens entrepreneurs indépendants se sont plaints que la société et le propriétaire de la société à laquelle ils avaient fourni des services auparavant les avaient harcelés de diverses manières. Deux des trois plaignants ont fait des allégations selon lesquelles ils avaient subi une série de sollicitations ou d'avances sexuelles inadmissibles et importunes.

Les allégations de harcèlement sexuel ont été jugées fondées par l'arbitre. L'employeur avait créé un milieu de travail empoisonné en envoyant continuellement à ses employés des courriels à

⁵⁹ *Ibid* at para 52.

⁶⁰ *Ibid* au para 87.

⁶¹ *Ibid*.

⁶² *Ibid* au para 91.

contenu sexuel qu'il qualifiait de « blagues », mais que l'arbitre a qualifiés d'avoir démontré « a puerile obsession with sexual content⁶³. » Les deux plaignantes victimes de harcèlement sexuel avaient également été touchées de manière inappropriée dans le bas du dos par l'employeur alors qu'il se trouvait dans leur bureau ; ce geste a été compris comme une avance sexuelle répréhensible et importune.

Malgré les différences dans les expériences de harcèlement entre les trois plaignants, l'arbitre a ordonné à l'intimé de payer 20 000 \$ à chacun des plaignants à titre de dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, aux sentiments ou à son amour-propre.

L'intimé, et chaque entreprise où le propriétaire de l'intimé détenait la majorité des actions de contrôle, a également reçu l'ordre de produire des politiques anti-harcèlement pour le lieu de travail, et d'en distribuer une copie à toute personne qui « participates in the activity or undertaking of the corporate respondent⁶⁴. » Le défendeur, ainsi que toutes les sociétés dont le défendeur détient la majorité des actions, a également reçu l'ordre d'afficher une copie de la politique dans tous les lieux de travail contrôlés.

⁶³ *Jedrzejewska v A + Financial Services Ltd*, 2016 MBHR 1 au para 57.

⁶⁴ *Ibid* au para 95.