

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human
Rights Tribunal**

**Référence : 2016 TCDP 13
Date : 21 juin 2016
N° du dossier : T1660/01511**

Entre :

Christina Green

Plaignante

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

Commission

- et -

Trevor Thomas

Intimé

Décision

Membre instructeur : Alex G. Pannu

Aperçu

I.	Plainte.....	1
II.	Éléments de harcèlement et de harcèlement sexuel	1
III.	Le témoignage de Mme Green.....	3
IV.	Le témoignage de M. Thomas.....	5
V.	Plainte accueillie.....	6
VI.	Ordonnance	7

I. Plainte

[1] Christina Green est la plaignante en l'espèce. Elle soutient que Trevor Thomas, l'intimé, l'a harcelée sexuellement pendant un voyage lié au travail, dans le camion de l'intimé, en 2008. M. Thomas nie les allégations.

[2] La plainte est fondée sur l'alinéa 14(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹. L'article 14 prévoit que constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu. Le paragraphe 14(2) prévoit que le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

[3] Les deux parties ont agi pour leur propre compte à l'audience. La Commission canadienne des droits de la personne n'a pas participé à l'audience. Les deux parties ont témoigné et elles ont chacune été leur seul témoin.

II. Éléments de harcèlement et de harcèlement sexuel

[4] Mme Green doit présenter une preuve suffisante, selon la prépondérance des probabilités, pour établir le bien-fondé de sa plainte de harcèlement. Constitue du harcèlement n'importe quel mot ou comportement qui est importun ou qui devrait être connu comme tel. Il s'agit généralement d'actes répétés ou persistants, bien qu'un seul événement puisse être suffisant pour constituer du harcèlement. Le harcèlement est établi au cas par cas en appliquant la norme de la personne raisonnable dans les circonstances (voir *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canada (Forces armées)*, 1999 CanLII 18902 (CF) [*Franke*]).

[5] Pour qu'il constitue du harcèlement sexuel, le harcèlement doit être de nature sexuelle et il comprend : une demande et une proposition de faveurs sexuelles; le fait de pincer, empoigner, étreindre, embrasser et envoyer des regards concupiscent; le fait de

¹ L.R.C. (1985), ch. H-6 (la Loi)

proférer des insultes fondées sur le sexe ou des remarques portant sur l'apparence ou les habitudes sexuelles d'une personne.

[6] La Cour suprême du Canada a défini le harcèlement sexuel en milieu de travail dans l'arrêt *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*².

[L]e 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. [...] [L]e 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.

[7] La Cour fédérale du Canada, Section de première instance, a établi la définition suivante dans la décision *Canada (CDP) c. Canada (Forces armées) et Franke*³. La Cour a déclaré que, pour qu'une plainte de harcèlement soit fondée, il faut démontrer les éléments suivants :

[TRADUCTION]

(i) Le comportement contesté doit être de nature sexuelle. Les demandes ou les propositions de faveurs sexuelles sont de nature sexuelle et constituent une forme psychologique de harcèlement sexuel. Le harcèlement peut aussi être physique, par exemple le fait de pincer, d'empoigner, d'étreindre, d'embrasser ou d'envoyer des regards concupiscents. Les actes peuvent être de nature verbale, comprenant des insultes sexistes ou des remarques au sujet de l'apparence ou des habitudes sexuelles d'une personne. La décision du Tribunal quant à ce qui est de « nature sexuelle » est fondée sur la norme de la personne raisonnable dans les circonstances de l'affaire, en fonction des normes sociales dominantes.

(ii) La conduite qui fait l'objet de la plainte était importune. En d'autres mots, il faut déterminer si la conduite du présumé harceleur était désirée ou sollicitée. Pour déterminer si la conduite est importune, le Tribunal tient compte de la réaction de la plaignante au moment où l'événement en question s'est produit et détermine si celle-ci a expressément démontré, par

² [1989] 1 R.C.S. 1252, à la p. 1284 (*Janzen*)

³ (1999), 34 C.H.R.R. D/140, aux par. 29 à 50 (C.F.) (*Franke*)

son comportement, que la conduite était importune. La Cour a cependant reconnu qu'un refus verbal n'était pas nécessaire dans tous les cas et que le fait d'omettre à maintes reprises de répondre aux commentaires suggestifs signale à l'auteur du harcèlement que sa conduite est importune. En pareil cas, la norme à appliquer en vue d'apprécier la conduite est celle de la personne raisonnable dans les mêmes circonstances.

(iii) D'habitude, le harcèlement exige la présence d'un élément de persistance ou de répétition, même si dans certaines circonstances un seul incident suffit, par exemple une agression physique, peut être suffisamment grave pour créer un milieu de travail hostile. Ici encore, le juge des faits appliquera la norme de la personne raisonnable dans le contexte de l'affaire.

[8] Ensemble, l'arrêt *Janzen* et la décision *Franke* définissent les éléments qui doivent être établis dans la preuve de Mme Green pour que je puisse conclure que M. Thomas l'a harcelée sexuellement pendant leur voyage lié au travail, dans son camion, en avril 2008.

III. Le témoignage de Mme Green

[9] Mme Green était camionneuse en Alberta. Elle avait un contrat avec KEE Management Solutions Inc., qui embauchait des camionneurs pour Quik-X Transportation. M. Thomas avait aussi un contrat avec KEE, mais il conduisait pour TransX Limited.

[10] Aucune question n'a été soulevée au sujet de la compétence du Tribunal d'entendre la plainte, y compris le fait que la plainte comportait des litiges en matière d'emploi. La décision de la Commission de renvoyer la plainte au Tribunal n'a pas été contestée non plus.

[11] Selon le témoignage de Mme Green, le 1^{er} avril 2008, elle s'est rendue au bureau de KEE à Calgary pour obtenir un billet d'avion pour se rendre à Langley, en Colombie-Britannique, où elle devait récupérer un camion en attente et ramener son chargement à Calgary. Le gestionnaire de bureau de KEE a expliqué à Mme Green que, contrairement à ce qu'on lui avait dit, Quik-X n'avait pas laissé de billet d'avion pour elle.

[12] M. Thomas se trouvait au bureau de KEE au même moment. Il a entendu la conversation et il a offert d'amener Mme Green à Langley dans son camion, puisqu'il devait s'y rendre dans les prochains jours. Mme Green a déclaré qu'elle avait accepté

l'offre avec réticence, parce qu'elle n'avait pas d'autre moyen de se rendre à Langley. Ils ont pris le camion de M. Thomas et sont partis dans l'après-midi du 1^{er} avril 2008.

[13] Mme Green soutient qu'au départ, le voyage s'est déroulé sans problème, ils discutaient de questions liées au travail de camionneur. Cependant, elle déclare qu'avant qu'ils arrivent à Banff, la discussion a changé vers un sujet sexuel et que M. Thomas lui a demandé de lui faire une fellation. Mme Green déclare qu'elle a repoussé ses avances, a juré et l'a menacé de porter plainte contre lui s'il continuait.

[14] Mme Green soutient que, peu de temps après, elle a voulu se rendre à l'arrière de la cabine du camion pour se reposer. Elle explique qu'alors qu'elle se dirigeait vers l'arrière du camion, M. Thomas lui a montré des photos d'une femme aux cheveux bruns et du pénis d'un homme. Mme Green déclare qu'il a expliqué que les personnes sur les photos étaient son épouse et lui-même. Elle soutient que M. Thomas a continué à faire des commentaires sexuels au sujet, notamment, de la taille de son pénis et des seins de Mme Green. Elle déclare qu'il a aussi offert d'arrêter le camion sur le bord de la route et de lui faire un cunnilingus. Elle a refusé et elle s'est rendue à l'arrière du camion pour se reposer.

[15] Mme Green soutient que, lorsqu'elle a tenté de retourner à l'avant pour s'asseoir dans le siège du passager, M. Thomas lui a pris la fesse gauche avec sa main. Elle soutient qu'elle a repoussé sa main. Elle déclare qu'il a attrapé sa fesse une deuxième fois et l'a serrée. Elle soutient qu'elle s'est libérée et qu'elle s'est assise dans le siège du passager.

[16] M. Thomas a arrêté le camion à Golden, en Colombie-Britannique, pour un court repos. Mme Green a dormi dans le lit du haut et M. Thomas a dormi dans le lit du bas. Il lui a dit qu'il dormait nu. Aucune autre interaction verbale ou physique n'a eu lieu pendant cet arrêt.

[17] Le voyage s'est poursuivi jusqu'à ce qu'ils s'arrêtent pour dormir au relais routier Husky à Sicamous, en Colombie-Britannique, tôt le 2 avril. Mme Green soutient que, lorsqu'elle s'est réveillée, elle a tenté de descendre silencieusement du lit du haut sans réveiller M. Thomas. Elle dit que, alors qu'elle était à mi-chemin, elle s'est rendu compte

qu'il se tenait derrière elle. Il a mis ses mains sur la taille de Mme Green et lui a dit qu'il l'aiderait à descendre. Mme Green déclare qu'elle a tenté de remonter sur le lit du haut, mais qu'elle ne pouvait pas se libérer, il la tenait par la taille. Mme Green soutient qu'elle ne voulait pas être près de M. Thomas, parce qu'elle croyait qu'il était nu.

[18] Mme Green soutient qu'elle a sauté en bas du lit en tournant le dos à M. Thomas. M. Thomas la tenait toujours par la taille. Elle déclare qu'il frottait son pénis en érection contre son dos et qu'il a commencé à la soulever du sol. Elle a crié, a juré et lui a ordonné de la relâcher. Elle craignait qu'il la viole, une agression qu'elle avait déjà subie lorsqu'elle était adolescente. Après s'être débattue, elle s'est libérée et a couru se réfugier dans la toilette du relais routier Husky. Elle était bouleversée et pleurait.

[19] Mme Green a téléphoné à son conjoint Chris May et lui a dit ce qui s'était passé. Elle ne voulait pas causer de problèmes à M. Thomas, malgré ce qui venait de se produire. Elle craignait aussi de perdre son emploi et elle avait besoin de son salaire. Elle a décidé de retourner au camion et de terminer le voyage. Suivant les conseils de M. May, elle a composé le 911 sur son téléphone cellulaire et elle a dit à M. Thomas qu'elle appellerait les secours s'il tentait de lui faire d'autres avances sexuelles. Ils se sont rendus à Langley sans autre incident.

[20] Mme Green a témoigné qu'elle avait par la suite rapporté l'incident à KEE et à Quik-X. Elle a aussi déclaré qu'elle avait déposé une plainte aux policiers.

[21] Mme Green a aussi témoigné qu'elle avait pris trois mois de congé pour se remettre de cet incident. Lorsqu'elle a communiqué avec KEE après trois mois, on lui a dit qu'elle ne travaillait plus pour l'entreprise. Elle n'a plus travaillé dans le domaine du camionnage depuis et elle a eu beaucoup de difficulté à se trouver un emploi ou à garder les emplois qu'elle a obtenus.

IV. Le témoignage de M. Thomas

[22] Le témoignage de M. Thomas concorde avec celui de Mme Green au sujet du début du voyage. Il a reconnu qu'il lui avait offert de la transporter dans son camion jusqu'à Langley alors qu'ils se trouvaient dans le bureau de KEE à Calgary.

[23] M. Thomas a admis que, pendant le voyage, certaines de ses paroles à caractère sexuel envers Mme Green étaient inappropriées. Il a admis lui avoir dit qu'il dormait nu dans son camion. Quant aux actes précis de harcèlement sexuel que Mme Green a allégués, il nie avoir agi de cette façon.

[24] Par exemple, il nie avoir demandé à Mme Green de lui faire une fellation ou de lui avoir offert un cunnilingus. Il nie lui avoir montré des photos nues de son épouse et de lui-même. Il nie s'être tenu derrière elle nu et l'avoir attrapé par la taille alors qu'elle tentait de descendre du lit du haut dans le camion.

[25] M. Thomas soutient que, quand le voyage s'est terminé à Langley, il a déposé Mme Green à sa destination et ils se sont séparés de façon normale.

V. Plainte accueillie

[26] Je suis convaincu en fonction de la preuve présentée qu'il y a bien eu du harcèlement sexuel comme le soutient Mme Green. Ses observations et sa preuve au cours du processus de plainte en matière de droits de la personne étaient claires et cohérentes. Pendant son témoignage, elle a fourni des détails du harcèlement allégué d'une manière franche, sans enjolivement ni incohérence.

[27] M. Thomas a été un participant réticent dans le processus. Il n'a pas déposé d'exposé des précisions et a fourni très peu de détails lors de son témoignage. Ses deux admissions au sujet de discussions sexuelles inappropriées et de sa préférence à dormir nu dans son camion concordent avec la version des événements de Mme Green. Autrement, il n'a fait que nier que les incidents décrits par Mme Green se sont produits.

[28] Lorsqu'il a eu l'occasion de contester le témoignage de Mme Green en contre-interrogatoire, il ne l'a pas fait. Il lui a simplement demandé pourquoi elle n'avait pas immédiatement appelé la police.

[29] Pendant son témoignage, il a sous-entendu que Mme Green avait la possibilité de se rendre à Langley le lendemain avec un ami qui travaillait pour Quik-X, mais qu'elle avait décidé de s'y rendre avec lui le 1^{er} avril. Cependant, même si ce fait était vrai, cela ne

changerait pas mon appréciation de la preuve, y compris les affirmations de Mme Green selon lesquelles elle a dit à M. Thomas que son comportement n'était pas bienvenu.

[30] Je ne suis pas convaincu par le déni général de M. Thomas que la majorité des allégations de Mme Green ne se sont pas produites. Je suis plutôt convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que les paroles et les actes de M. Thomas lors de ce voyage lié au travail étaient de nature sexuelle, qu'ils étaient persistants et qu'ils étaient mal reçus par Mme Green. Elle a témoigné comment elle avait été émotionnellement affectée par le harcèlement sexuel, qui a eu un effet préjudiciable sur sa dignité et son respect de soi en tant qu'être humain.

[31] En fonction de toute la preuve qui a été présentée, je conclus que M. Thomas a harcelé sexuellement Mme Green, en contravention de l'article 14 de la Loi.

VI. Ordonnance

[32] Mme Green demande 20 000 \$ pour le préjudice moral causé par M. Thomas, en vertu de l'alinéa 53(2)e) de la Loi, et 20 000 \$ à titre d'indemnité spéciale, en vertu du paragraphe 53(3), parce que les actes étaient délibérés ou inconsidérés.

[33] Mme Green n'a plus travaillé dans un poste similaire dans l'industrie du camionnage depuis le harcèlement sexuel qu'elle a subi en 2008. Elle a témoigné qu'en raison du harcèlement sexuel, elle a eu besoin de prendre trois mois de congé pour récupérer et qu'elle a été incapable de se trouver un emploi semblable lorsqu'elle a été en mesure de reprendre sa carrière. Elle a travaillé dans divers autres emplois moins rémunérateurs. Son union de fait s'est dissoute, et elle a souffert de divers problèmes de santé.

[34] J'ai examiné les circonstances particulières de l'affaire et j'ai tenu compte de la jurisprudence dominante sur les dommages non pécuniaires dans les décisions *Goodwin c. Birkett*⁴ et *Boushey c. Sharma*⁵. Comme la Cour suprême du Canada l'a déclaré dans

⁴ 2004 TCDP 29

l'arrêt *Robichaud c Canada (Conseil du Trésor)*, la loi ne vise pas à punir la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire, mais à éliminer, autant que possible, les effets discriminatoires de l'acte⁶. J'ai tenu compte du lien qui existe entre l'acte discriminatoire commis et la perte alléguée. Je conclus que le harcèlement sexuel dont a fait preuve M. Thomas a causé un préjudice moral à Mme Green. Les paroles et les actes de M. Thomas ont causé du stress, de l'anxiété et un choc émotionnel à Mme Green lors du voyage et pendant une certaine période après le voyage, au point où elle a senti qu'elle devait prendre trois mois de congé. Bien que le harcèlement ne se soit produit que pendant le voyage, ses effets sur Mme Green ont duré plus longtemps que cette période et ont eu un effet préjudiciable sur sa santé mentale. Le harcèlement peut avoir contribué à la fin de sa relation avec son conjoint de fait et à ses problèmes de santé subséquents. Pour le préjudice moral, j'accorde à Mme Green la somme de 5000 \$ à titre de dédommagement.

[35] Quant à la question de savoir si les actes de M. Thomas étaient délibérés ou inconsidérés, j'ai examiné les directives de la Cour fédérale dans la décision *Canada (Procureur général) c. Johnstone*⁷,

Pour conclure que l'acte était délibéré, il faut que l'acte discriminatoire et l'atteinte aux droits de la personne aient été intentionnels. On entend par « acte inconsidéré » celui qui témoigne d'un mépris ou d'une indifférence quant aux conséquences et d'une manière d'agir téméraire ou insouciant.

Je ne crois pas que les actes de M. Thomas étaient intentionnels, mais il n'a pas tenu compte des effets de ses actes sur Mme Green, ou il a été indifférent à ce sujet. Le harcèlement s'est limité au voyage et ne s'est pas reproduit, mais il a eu des conséquences négatives sur Mme Green. Je conclus que le comportement de M. Thomas était inconsidéré. Par conséquent, j'accorde à Mme Green la somme de 2500 \$.

⁵ 2003 TCDP 21

⁶ [1987] 2 RCS 84, au paragraphe 13

⁷ 2013 CF 113, au paragraphe 154

[36] Mme Green a aussi réclamé un montant pour la perte du salaire qu'elle aurait reçu si le harcèlement sexuel n'avait pas eu lieu. Je conclus que, si M. Thomas n'avait pas agi de la sorte, Mme Green n'aurait pas pris trois mois de congé en 2008. Je lui accorde trois mois de pertes de salaire. J'ai examiné les déclarations de revenu que Mme Green a déposé en preuve et j'utilise sa déclaration de revenus de 2007 comme base pour quantifier le montant de l'indemnité. En 2007, son revenu était de 22 773 \$, sa moyenne mensuelle était donc de 1897,75 \$. J'ai établi le montant de l'indemnité pour perte de salaire pendant trois mois à 5693,25 \$. Je conclus que la perte de salaire que Mme Green a déclarée pour les périodes subséquentes est trop éloignée pour être liée au harcèlement sexuel qu'elle a subi en 2008. Je note qu'elle a été en mesure de se trouver divers autres emplois. Je note aussi que son médecin a établi à son endroit un diagnostic de fibromyalgie et de lupus en 2010, maladies qui peuvent avoir contribué à sa difficulté à trouver et à garder un emploi stable.

[37] Mme Green a aussi présenté des réclamations pour divers autres frais accessoires, comme des frais de déménagement et des frais liés à sa recherche d'emploi. Je conclus que ces frais sont aussi trop éloignés pour être liés au harcèlement qu'elle a subi, et je n'accorde aucune indemnité pour ces réclamations.

[38] Des intérêts simples seront applicables aux indemnités pécuniaires, calculés annuellement, à un taux équivalant au taux d'escompte (données de fréquence mensuelle) établi par la Banque du Canada. L'intérêt sera appliqué à partir du 4 avril 2008 jusqu'à la date du paiement des indemnités accordées et de l'indemnité pour perte de salaire.

Signé par

Alex G. Pannu
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)
21 juin 2016

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties inscrites au dossier

Dossier du Tribunal : T1623/01511

Intitulé : Christina Green c. Trevor Thomas

Date de la décision du Tribunal : Le 21 juin 2016

Date et lieu de l'audience : Le 28 janvier 2016

Calgary (Alberta)

Comparutions :

Christina Green, pour son propre compte

Aucune comparution pour la Commission canadienne des droits de la personne

Trevor Thomas, pour son propre compte