

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE CANADIAN HUMAN  
RIGHTS TRIBUNAL

**ROXANNE NAISTUS**

**la plaignante**

- et -

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

**la Commission**

- et -

**PHILIP L. CHIEF**

- et -

**ONION LAKE FIRST NATION**

**l'intimés**

**DÉCISION**

**MEMBRE INSTRUCTEUR : Wallace Gilby Craig** 2009 TCDP 4  
2009/01/27

**I. APERÇU DE LA DÉCISION**

[1] Le 22 et le 23 septembre 2008, à Lloydminster, en Alberta, j'ai procédé à l'instruction de la plainte déposée par Roxanne Naistus concernant du harcèlement sexuel qu'aurait commis Philip Lloyd Chief (M. Chief), également appelé Duke, en 2003, en 2004 et en 2005, alors que tous deux étaient employés de la Première nation d'Onion Lake (PNOL).

[2] Bien qu'il ait été dûment avisé de la plainte et de l'instruction, et qu'il ait reçu un autre avis au cours de l'instruction, M. Chief n'a pas comparu pour répondre à la plainte.

[3] La PNOL soutient qu'elle n'a pas consenti, expressément ou tacitement, au comportement de M. Chief et qu'elle a pris toutes les mesures nécessaires : a) pour empêcher que soit commis cet acte discriminatoire; b) par la suite, pour en atténuer ou en annuler les effets.

[4] Après avoir pris en considération la crédibilité de tous les témoins ainsi que le bien fondé de leur témoignage, la preuve documentaire et les observations des avocats, je tire les conclusions suivantes :

- 1) M. Chief a fait subir à M<sup>me</sup> Naistus une conduite qui constituait un acte discriminatoire, c'est à dire du harcèlement sexuel, en 2003, en 2004 et en 2005, alors que tous deux étaient employés de la PNOL.
- 2) La PNOL n'a pas consenti au harcèlement sexuel commis par M. Chief.
- 3) L'intervention de la PNOL à la suite du harcèlement sexuel qu'a commis M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus ne représentait pas toutes les mesures nécessaires pour empêcher que soit commis le harcèlement sexuel et, par la suite, pour en atténuer ou en annuler les effets, conformément au paragraphe 65(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

[5] Par conséquent, je conclus que M<sup>me</sup> Naistus a établi le bien-fondé de sa plainte contre M. Chief et la PNOL.

[6] En tant que victime de harcèlement sexuel, M<sup>me</sup> Naistus a le droit d'être indemnisée en vertu des paragraphes 53(2) et 53(3) de la LCDP.

## **II. LA PREMIÈRE NATION D'ONION LAKE**

[7] La PNOL est une bande indépendante située à 50 kilomètres au nord de Lloydminster, à cheval sur la frontière entre la Saskatchewan et l'Alberta.

[8] La PNOL s'autogouverne par un conseil de neuf membres, composé d'un chef et de huit conseillers dont le mandat dure deux ans. Chaque conseiller se voit attribuer un portefeuille qui lui donne la tâche de superviser une activité communautaire ou économique en particulier.

## **III. LES TÉMOINS DE MME NAISTUS**

### **A. Roxanne Naistus**

[9] En août 2000, M<sup>me</sup> Naistus a été embauchée par la PNOL au poste de réceptionniste au bureau du développement économique de la bande. Ses tâches consistaient notamment à acheter des fournitures à plusieurs entreprises de la bande et à s'occuper de préparatifs de voyage au besoin. De temps à autre, elle devait faire le procès verbal de réunions du conseil d'administration responsable du développement économique et, à l'occasion, de réunions du chef et du conseil.

[10] En octobre 2002, Glenn Soloy, qui n'est pas membre de la bande, a été nommé gestionnaire de projet et superviseur du bureau du développement économique. Après relativement peu de temps, M. Soloy a nommé M<sup>me</sup> Naistus adjointe de direction.

[11] Au printemps 2003, M. Chief a joint le bureau en tant que stagiaire sous la supervision de M. Soloy.

[12] À ce moment, le conseiller Darrel Carter était responsable du portefeuille du développement économique. Selon M<sup>me</sup> Naistus, le personnel du bureau du développement économique avait des réunions mensuelles avec M. Carter et devait lui rendre des comptes. À son tour, il devait rendre des comptes au chef et au conseil.

[13] M<sup>me</sup> Naistus a affirmé dans son témoignage qu'elle avait rencontré pour la première fois M. Chief alors que tous deux étaient en neuvième année à l'école secondaire, qu'il l'avait toujours harcelée et qu'il avait le béguin pour elle, qu'ils n'avaient jamais été un couple, mais que, une fois, ils s'étaient rendus ensemble à une danse. En contre interrogatoire, on a demandé à M<sup>me</sup> Naistus si elle avait eu des relations sexuelles avec M. Chief alors qu'ils étaient de jeunes adultes. Elle a affirmé : [TRADUCTION] « Nous nous sommes rencontrés une fois en tant qu'adultes chez Amigo et nous avons eu des relations sexuelles. » Elle a nié catégoriquement les suggestions subséquentes de l'avocat voulant qu'elle ait entretenu avec M. Chief un flirt à caractère sexuel. Elle a témoigné n'avoir eu aucune communication avec M. Chief durant les cinq années précédant la nomination de ce dernier au bureau.

[14] Selon le témoignage de M<sup>me</sup> Naistus, environ deux mois après l'entrée en fonction de M. Chief, ce dernier a commencé à lui adresser fréquemment des commentaires de nature sexuelle. Par exemple, une fois, il est entré dans son bureau et lui a demandé de quelle couleur étaient ses sous vêtements et lui a dit que lui même n'en portait pas. M. Chief faisait des commentaires au sujet de ce que portait M<sup>me</sup> Naistus, par exemple : [TRADUCTION] « Mmmm, ça te va bien. Mmmm, j'ai envie de les toucher. »

[15] M<sup>me</sup> Naistus a témoigné que M. Chief faisait des commentaires au sujet de la couleur de ses sous vêtements, de ses seins et de ses fesses presque tous les jours. Elle a affirmé qu'elle lui disait chaque fois d'arrêter parce que ça l'empêchait de travailler et elle a raconté qu'une fois, elle avait éclaté en sanglots et lui avait dit d'arrêter, mais qu'il avait pris sa réaction à la légère, comme s'il s'agissait d'une farce.

[16] Lorsque l'avocat de M<sup>me</sup> Naistus lui a demandé si M. Chief avait jamais fait des commentaires au sujet d'activités sexuelles, elle a pris un moment pour réfléchir puis a raconté la fois où M. Chief lui avait téléphoné au bureau et lui avait demandé quelle était sa position sexuelle favorite. Quand elle lui a répondu qu'il était malade, il a ri puis raccroché.

[17] M<sup>me</sup> Naistus a relaté dans son témoignage un autre incident qui s'est produit au bureau, pendant qu'elle utilisait un photocopieur. M. Chief l'a appelée par son nom, et quand elle s'est retournée, elle l'a vu à son bureau, ses pantalons détachés, exhibant ses organes génitaux. Il a éclaté de rire. Elle s'est alors précipitée vers la réceptionniste. M<sup>me</sup> Naistus s'est plainte de cet incident auprès de M. Soloy et elle se souvient de lui avoir remis un récit écrit qu'il a, croit elle, transmis au chef et au conseil.

[18] M<sup>me</sup> Naistus a soutenu que le comportement de M. Chief lui a causé une telle angoisse qu'elle a dû s'absenter du travail. Après cinq jours, M. Soloy est venu chez elle et lui a affirmé qu'il avait parlé au chef et au conseil et que M. Chief serait muté.

[19] Seize jours après avoir été muté à un autre bureau, M. Chief a recommencé à harceler M<sup>me</sup> Naistus. M. Chief est entré dans son bureau et s'est vanté d'avoir exigé un changement au procès verbal d'une réunion du 26 juillet 2004 du chef et du conseil, un changement qui enlevait les commentaires au sujet de son comportement. M<sup>me</sup> Naistus a témoigné que M. Chief est entré dans son bureau en demandant : [TRADUCTION] « Quelle couleur sont ils aujourd'hui? » Ensuite, parce qu'il était nouvellement élu membre du conseil, M. Chief lui aurait affirmé qu'il était maintenant son patron.

[20] M<sup>me</sup> Naistus a témoigné que le comportement de M. Chief lui causait tellement d'angoisse que, en août 2004, elle a été mise en arrêt de travail en raison du stress.

[21] En mars 2005, M. Soloy a été remplacé par Wallace Fox. Selon le témoignage de M<sup>me</sup> Naistus, elle a discuté longuement avec M. Fox de la conduite de M. Chief, elle lui a dit qu'elle n'en pouvait plus et qu'elle allait prendre un congé en raison du stress. Elle a témoigné qu'il s'était montré indifférent envers elle.

[22] En août 2005, M<sup>me</sup> Naistus a pris un second congé en raison du stress. Elle a affirmé que M. Chief lui avait téléphoné chez elle à plusieurs reprises et lui avait envoyé des messages textuels, et que c'était pire quand il était saoul. Elle a affirmé avoir parlé de cette situation à M. Carter et à un autre conseiller, Clement Cardinal, et que chacun lui avait simplement répondu de ne pas abandonner sa plainte auprès du Tribunal des droits de la personne. Cette réaction lui a donné l'impression que le chef et le conseil n'avaient rien fait pour empêcher M. Chief de la harceler.

[23] Des extraits de messages textuels, les pièces C 9 et C 10, se passent de commentaire :

Pièce C 9 - sans date

M<sup>me</sup> Naistus : [TRADUCTION] « Hé, est ce que je peux te nommer comme référence dans mon CV? »

M. Chief : « Oui, si tu me fais une pipe. »

Pièce C 10 - le 25 novembre 2005

M. Chief : [TRADUCTION] « J'ai envie de te baiser tout de suite. Je te veux tellement. »

M<sup>me</sup> Naistus : [TRADUCTION] « Je veux vraiment que tu arrêtes, s.v.p. [...] de m'envoyer des courriels et de me téléphoner [...] J'ai essayé d'être ton amie seulement [...] Laisse moi tranquille s.v.p. »

[24] Relativement à la pièce C 9, l'avocat de la PNOL a laissé entendre à M<sup>me</sup> Naistus qu'il y avait un flirt entre M. Chief et elle et qu'elle jouait le jeu avec lui. En réponse, M<sup>me</sup> Naistus a expliqué qu'elle postulait pour un autre emploi au bureau de la bande et que M. Chief occupait un poste supérieur au sien au bureau. Dans le cadre d'un contre interrogatoire minutieux, M<sup>me</sup> Naistus a affirmé avoir toujours rejeté les avances de M. Chief ainsi que la façon dont il la traitait et qu'il la harcelait en raison de leur aventure d'un soir datant d'il y a de nombreuses années.

[25] Lorsque l'avocat de la PNOL lui a demandé pourquoi elle avait pris un second congé lié au stress, M<sup>me</sup> Naistus a répondu qu'elle avait pris congé après avoir reçu un appel de M. Chief, qui, selon elle, se trouvait avec une autre personne et utilisait la fonction haut parleur du téléphone, pour lui demander sa position sexuelle favorite. Elle a affirmé que l'appel avait été court et qu'ils se moquaient d'elle. Elle a ensuite expliqué que cet appel n'était pas la seule raison pour laquelle elle avait pris un second congé lié au stress et qu'il était dû aux nombreuses choses que M. Chief faisait quotidiennement, comme lui jeter des regards lubriques et la traiter comme un morceau de viande. Elle a affirmé que M. Chief la ridiculisait dans la collectivité avec ses commentaires, ses appels et ses messages textuels et que la situation était très stressante pour elle.

[26] L'avocat de la PNOL a donné à penser en contre interrogatoire que M. Fox avait fait la vie dure à M<sup>me</sup> Naistus et que cela avait ajouté à son stress. M<sup>me</sup> Naistus s'est dite d'accord et a affirmé dans son témoignage que M. Fox avait insisté pour qu'elle travaille avec M. Chief pour la préparation d'un rapport pour le MAINC, bien que cela ne fasse pas partie de ses tâches, et que M. Fox la poussait à travailler sur le rapport avec M. Chief parce que M. Fox n'avait pas la compétence de le faire lui même.

[27] En contre interrogatoire, un certain nombre de questions ont été posées à M<sup>me</sup> Naistus laissant entendre qu'elle avait utilisé à mauvais escient une carte de crédit Staples qu'on lui avait confiée pour qu'elle fasse divers achats pour différentes entreprises gérées par le bureau du développement économique. La pièce 8 est constituée de dix neuf pages d'un relevé de comptes Staples qui, dans l'ensemble, font état d'une variété de choses pouvant être utilisées dans un bureau, notamment des stylos, des crayons, des trombones, des Pringles Snack Stacks et du papier de toilette. Certains articles ont été présentés à M<sup>me</sup> Naistus comme étant des achats pour son usage personnel et pour lesquels elle n'avait pas payé. Après avoir reconnu que certains articles avaient peut être été achetés pour son usage personnel, M<sup>me</sup> Naistus a témoigné avoir eu l'intention de les faire déduire de son chèque de paye, mais n'avoir jamais eu la chance de le faire.

[28] Par ces questions, l'avocat de la PNOL laissait entendre que le congédiement de M<sup>me</sup> Naistus pouvait avoir été dû à une mauvaise utilisation des fonds de la bande. Elle a nié cette affirmation et a soutenu qu'on ne lui avait jamais parlé de mauvais usage des fonds de la bande. Elle a également affirmé dans son témoignage que les gens dans la communauté parlaient de son congédiement, parce qu'elle avait été congédiée pour s'être opposée à la bande. Elle a souligné que la bande avait réembauché des employés qui avaient volé des milliers de dollars à la bande.

[29] En contre interrogatoire, on a reproché à M<sup>me</sup> Naistus de n'avoir pas suivi la procédure exposée dans la pièce C 6, le Guide de politique et de procédures du personnel de la PNOL, en ne présentant pas de plainte écrite au sujet du harcèlement de M. Chief à Julie Whitstone, des ressources humaines. Les témoignages de M<sup>me</sup> Naistus et de M. Soloy établissent que M<sup>me</sup> Naistus s'est plainte du harcèlement sexuel de M. Chief auprès de M. Soloy, son superviseur, et que ce dernier a rapporté l'affaire directement au chef et au conseil.

## **B. Glenn Soloy**

[30] En octobre 2002, la PNOL a embauché M. Soloy pour gérer son bureau du développement économique. M. Soloy n'est pas membre de la PNOL. Il a conservé son poste de gestionnaire jusqu'en mars 2005, date à laquelle la PNOL a nommé M. Fox pour le remplacer. À ce moment, M. Soloy a cessé d'être un employé de la PNOL.

[31] M<sup>me</sup> Naistus, qui travaillait déjà pour le bureau lorsque M. Soloy est devenu gestionnaire, a conservé son poste de secrétaire. Parce que plus d'entreprises ouvraient leurs portes, M. Soloy a nommé M<sup>me</sup> Naistus adjointe de direction. En avril 2003, M. Chief a été nommé stagiaire, sous la supervision de M. Soloy.

[32] M. Soloy a affirmé dans son témoignage que, quelques mois après la nomination de M. Chief, M<sup>me</sup> Naistus lui a dit que M. Chief la harcelait verbalement au travail et à la maison. M. Soloy a décrit le comportement en question comme constituant des [TRADUCTION] « avances », et a affirmé que ce comportement était inacceptable.

[33] Dans son témoignage, M. Soloy a soutenu qu'il avait essayé d'y mettre fin et qu'il avait dit à M. Chief que sa conduite ne serait pas tolérée tant que le bureau serait sous sa direction. M. Soloy a ensuite parlé à M. Carter au sujet du comportement de M. Chief et lui a dit que cela devait cesser et que, si cela ne cessait pas, M. Soloy recommanderait le congédiement de M. Chief. Selon M. Soloy, M. Carter lui a dit que, lorsque le père de M. Chief entre dans une réunion, les gens l'écoutent et qu'il [TRADUCTION] « a le bras long ».

[34] Lorsqu'il a constaté que le comportement de M. Chief ne changeait pas, M. Soloy est intervenu en faveur de M<sup>me</sup> Naistus en parlant au chef et à certains conseillers, en leur disant que M<sup>me</sup> Naistus était une employée utile et que quelque chose devait être fait. M. Soloy a expliqué leur avoir parlé parce que, à son avis, M<sup>me</sup> Naistus était à bout, au point où elle ne pouvait plus travailler et devait prendre un congé en raison du stress.

[35] M. Soloy a témoigné que le problème avec M. Chief a pris de l'ampleur au cours de l'été 2004, au moment où M. Soloy était en vacances à Medicine Hat. Il a affirmé avoir reçu un appel de M<sup>me</sup> Naistus, laquelle lui disait que M. Chief lui avait exhibé ses organes génitaux. M. Soloy a immédiatement téléphoné à M. Carter et lui a laissé un message au sujet de l'incident, puis il est retourné chez lui. Il se souvient d'être revenu un lundi et d'avoir discuté du problème avec M. Carter, le chef Lewis et les conseillers Joe Dillon et Clement Cardinal. M. Soloy a témoigné qu'ils étaient venus plusieurs fois à son bureau et qu'il leur avait dit qu'il fallait congédier M. Chief.

[36] Dans son témoignage, M. Soloy a affirmé que, lorsque le chef et le conseil voulaient faire quelque chose discrètement, ils se rendaient au Tropical Inn à Lloydminster. En juillet 2004, quand il a entendu que le chef et le conseil étaient en réunion à Lloydminster, il a pris le volant de son camion et s'est rendu en ville pour assister à la réunion. M. Soloy a affirmé que, à son arrivée, il a eu une conversation avec M. Carter, qui l'a informé que M. Chief serait muté du bureau du développement économique au bureau du conseil de bande, qu'il n'aurait plus aucun contact avec M<sup>me</sup> Naistus et que M. Chief ne serait pas congédié. M. Soloy a dit à M. Carter qu'il désapprouvait totalement cette décision. Il est question de la réunion mentionnée par M. Soloy dans la pièce R 3, le procès verbal d'une réunion du chef et du conseil tenue le 26 juillet 2004. La participation

tardive de M. Soloy à cette réunion est inscrite dans le procès verbal. (La pièce R 3 est datée du 26 juillet 2003, mais, selon la preuve, il s'agit d'une erreur typographique.)

[37] Selon M. Soloy, personne ne lui a jamais dit que la plainte de M<sup>me</sup> Naistus devait être présentée par écrit pour que le chef et le conseil l'examinent. Il a expliqué avoir demandé l'aide de M<sup>me</sup> Whitstone, l'employée des ressources humaines et qu'elle avait pris des notes de ce qu'il lui avait relaté au sujet du harcèlement de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus. Elle a répondu à M. Soloy, entre autres : [TRADUCTION] « Ce n'est pas ton travail Glenn, il faut que ça passe par le chef et le conseil. » M. Soloy a témoigné avoir mis par écrit ce que M<sup>me</sup> Naistus lui avait raconté et avoir remis le document à M. Carter et à M. Fox en leur disant : [TRADUCTION] « Vous êtes l'employeur, vous devez prendre le harcèlement sexuel au sérieux. »

[38] Lorsqu'on a demandé à M. Soloy si le fait d'avoir muté M. Chief à un autre bureau avait résolu le problème, il a répondu que non et que, lorsque M. Chief venait au bureau du développement économique, il devait fermer la porte du bureau de M<sup>me</sup> Naistus. M. Soloy a témoigné que M. Chief était un jeune homme brillant, mais qu'il avait des problèmes et que, si lui même n'avait pas rapporté le harcèlement envers M<sup>me</sup> Naistus au chef et au conseil, cela n'aurait pas été une bonne chose.

### **C. Joey Hill**

[39] Joey Hill est l'époux de M<sup>me</sup> Naistus. Il a témoigné que le harcèlement de M. Chief a causé des migraines à M<sup>me</sup> Naistus et a perturbé leur vie personnelle. Il a affirmé que les incidents avec M. Chief affectaient leur capacité de prendre part à la vie communautaire d'Onion Lake à cause de l'importance de la famille Chief.

### **D. Randall Naistus**

[40] Randall Naistus est le fils de 17 ans de M<sup>me</sup> Naistus. Il a témoigné être au courant des difficultés avec M. Chief et qu'il avait été présent lors d'un incident, sans préciser la date, le lieu ou le contexte, incident lors duquel M. Chief aurait dit à sa mère qu'il voulait [TRADUCTION] « lui prendre le cul et aimerait bien la peloter », et que sa mère n'avait pas tenu compte du commentaire.

### **E. Les rapports et dossiers médicaux du D<sup>r</sup> Sayeed et du D<sup>r</sup> Warburton**

[41] La pièce C 1 est un dossier médical tenu par le D<sup>r</sup> Sayeed, le médecin de M<sup>me</sup> Naistus. La pièce C 2 est un rapport médical rédigé par le D<sup>r</sup> Warburton, à qui M<sup>me</sup> Naistus avait été référée. Les médecins n'ont pas été tenus de comparaître ou de témoigner à l'instruction. Tous deux ont consenti, sans conditions, à ce que leurs dossiers et rapports soient admis en preuve.

[42] La pièce C 1 est constituée de huit pages de notes manuscrites prises par le D<sup>r</sup> Sayeed lors des nombreuses consultations de M<sup>me</sup> Naistus du 21 janvier 2005 au 21 août 2008. Ces notes sont laconiques et en grande partie indéchiffrables, sauf pour un passage daté du 15 août 2005 : [TRADUCTION] « Harcèlement sexuel au travail. Incapable de travailler dans le même service que son superviseur. Maux de tête fréquents. »

[43] La pièce C 2 est un rapport du D<sup>r</sup> Warburton daté du 11 septembre 2008 et destiné à l'avocat de M<sup>me</sup> Naistus. Le rapport confirme que M<sup>me</sup> Naistus a consulté pour la

première fois le D<sup>f</sup> Warburton le 18 août 2004, puis de nouveau le 3 et le 29 août 2005. Entre autres choses, le rapport résume ce que M<sup>me</sup> Naistus a dit au D<sup>f</sup> Warburton ainsi que les observations de ce dernier à son sujet :

[TRADUCTION] La patiente prétend avoir subi « de l'abus sexuel à long terme » dans son lieu de travail, abus commis par son « supérieur ». La patiente soutient que ces incidents ont pris de l'ampleur et sont passés des commentaires au contact physique et à l'exhibition des organes génitaux. Cela l'a angoissée et l'a rendue très émotive. La patiente s'est présentée en état d'angoisse sévère reliée à la situation le 18 août 2004. Elle a été référée au Programme d'aide aux employés d'Onion Lake (Julie Whitstone, directrice) et à la GRC d'Onion Lake et a immédiatement reçu un congé prolongé (six mois). Également, on a conseillé à la patiente d'avoir recours aux « Relations de travail » ou aux « Droits de la personne » par l'intermédiaire du Programme d'aide aux employés.

Le 3 août 2005 : La patiente a dit être retournée au travail « après avoir subi beaucoup de pression », de la part de qui? La date de son retour n'est pas précisée. La patiente allègue subir maintenant le même harcèlement par le même individu, mais que les incidents sont moins intenses et moins fréquents.

Diagnostic : La patiente souffrait à l'origine d'angoisse sévère reliée à la situation et a souffert par la suite du syndrome de stress post traumatique.

#### **IV. TÉMOINS PRÉSENTÉS PAR LA PNOL**

##### **A. Darrell Carter**

[44] M. Carter a comparu comme témoin de dernière minute pour la PNOL, après que j'eus fait part de mon étonnement et de ma réserve quant à l'intention apparente de la PNOL de n'appeler personne à témoigner au nom de la bande. M. Carter a affirmé dans son témoignage qu'il avait pris des notes au sujet des questions à l'étude, mais qu'il n'avait pas eu l'occasion de les revoir avant son témoignage et qu'il allait donc se fier entièrement à sa mémoire.

[45] M. Carter a été un conseiller de la bande de juin 1996 à juin 2000 puis de juin 2002 à juin 2008. Au cours de ses mandats de conseiller, M. Carter a été responsable du portefeuille du développement économique, que ce soit directement ou comme substitut, et qu'il était fréquemment à son bureau, qu'il y faisait de constantes allées et venues. Bien qu'il ne soit plus conseiller, M. Carter participe encore à la gestion des affaires de la bande.

[46] M. Carter connaît M<sup>me</sup> Naistus et M. Chief depuis de nombreuses années. Il a témoigné que M<sup>me</sup> Naistus est venue le voir en juillet 2004 pour lui parler du harcèlement sexuel et des commentaires déplacés de M. Chief. M. Carter a affirmé qu'il était certain qu'il lui aurait parlé de la politique et des procédures de la bande et qu'il lui aurait probablement conseillé de parler à son superviseur immédiat ainsi qu'aux ressources humaines de la PNOL.

[47] M. Carter se rappelle avoir discuté des actes de M. Chief, comme les lui a racontés M<sup>me</sup> Naistus, lors d'une réunion du chef et du conseil en juillet 2004 et qu'il en avait été question de manière générale, notamment la possibilité que la bande soit aux prises avec

un cas de harcèlement sexuel. M. Carter a témoigné que la plupart des membres du conseil avaient une certaine idée de ce qui se passait.

[48] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi le conseil n'avait rien fait, il a répondu que gérer la bande était une affaire de 40 millions de dollars, que le chef et le conseil n'avaient pas la compétence pour examiner les griefs, qu'il y avait une structure conçue pour régler ces sortes de griefs et qu'il y avait une marche à suivre précisée dans les guides de politique.

[49] Lorsqu'on lui a demandé ce que le chef et le conseil avaient fait au sujet de M. Chief lors de la réunion du 26 juillet 2004, M. Carter a répondu que la plupart de la discussion a tourné autour du manque de professionnalisme de M. Chief, de son incapacité à être ponctuel et à s'acquitter de ses tâches, de son alcoolisme et du fait qu'il n'était pas un bon modèle de comportement, ce à quoi on s'attend des conseillers de la Première nation. M. Carter s'est rappelé avoir évoqué la possibilité que la bande, en raison de la conduite de M. Chief, pût être aux prises avec un cas de harcèlement sexuel, mais il n'a pas donné les détails de ce que M<sup>me</sup> Naistus lui avait raconté en raison de la présence de journalistes et d'autres personnes à la réunion. Il s'est rappelé que le chef et le conseil ont décidé de suspendre M. Chief de son poste de conseiller pour un certain temps et de lui retirer son portefeuille ou de le rétrograder pour le nommer substitut.

[50] En contre interrogatoire, M. Carter a convenu qu'il avait appris la nature de la plainte de M<sup>me</sup> Naistus à la suite d'une conversation qu'il avait eue avec elle ainsi que par l'intermédiaire du moulin à rumeurs de la collectivité. En particulier, il a témoigné avoir été au courant que M. Chief avait adressé de nombreux commentaires indécents à M<sup>me</sup> Naistus, lui avait touché les seins, avait été en état d'ébriété et avait eu une conduite désordonnée à l'extérieur de chez elle un soir, lui avait envoyé des messages textuels de nature sexuelle et, une fois, lui avait exhibé ses organes génitaux au bureau.

[51] On a demandé à M. Carter si, au moment de la réunion du chef et du conseil du 26 juillet 2004, il était au courant de l'incident lors duquel M. Chief avait exhibé ses organes génitaux devant M<sup>me</sup> Naistus. Il a répondu par l'affirmative et a déclaré que, puisqu'il s'agissait d'une allégation sérieuse ayant possiblement des conséquences au pénal, il en a parlé au conseil. Lorsque l'avocat de M<sup>me</sup> Naistus lui a demandé ce qui s'était produit à la réunion, M. Carter a répondu qu'il avait dit au chef et au conseil qu'il y avait une plainte de harcèlement sexuel en instance, mais il n'a pas nommé M<sup>me</sup> Naistus. Lorsqu'on lui a demandé s'il y avait eu une discussion à ce sujet, M. Carter a répondu qu'il croyait que les autres conseillers avaient une idée de ce qui se passait. Il a expliqué qu'il y avait de nombreuses préoccupations au sujet du comportement de M. Chief, mais que, en raison de son potentiel, on avait décidé de le réhabiliter et de l'aider.

[52] Également en contre interrogatoire, M. Carter a reconnu que M<sup>me</sup> Naistus s'était plainte auprès de M. Soloy et que celui-ci avait dit à M. Carter qu'il voulait que quelque chose soit fait au sujet de M. Chief. Cependant, M. Carter a témoigné ne pas se rappeler que M. Soloy ait expressément recommandé le congédiement de M. Chief.

[53] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi le chef et le conseil ne se souciaient pas autant d'aider et de réhabiliter M<sup>me</sup> Naistus, M. Carter, après avoir réfléchi un instant, a répondu que, à ce moment, il n'y avait aucune plainte formelle.

[54] M. Carter a convenu que la PNOL avait l'obligation de fournir aux employés un lieu de travail exempt de harcèlement. Quand l'avocat de M<sup>me</sup> Naistus lui a demandé si la PNOL avait fourni à M<sup>me</sup> Naistus un milieu de travail exempt de harcèlement après son premier congé lié au stress, M. Carter a affirmé que M. Chief avait été muté à un autre bureau et qu'il aurait indiqué à M<sup>me</sup> Naistus la marche à suivre pour régler ses griefs. Il a ensuite témoigné qu'il ne savait pas si les aînés avaient parlé à M. Chief et que tout le monde était au courant et marchait sur des ufs.

[55] En ce qui concerne la question des employés achetant des articles pour leur usage personnel, en contre interrogatoire, M. Carter a convenu que le paiement pouvait se faire par déduction sur le chèque de paye et que, en règle générale, une demande était présentée à l'avance.

### **B. Henry Lewis**

[56] M. Lewis a également été un témoin appelé à la dernière minute pour la PNOL. M. Lewis a été le chef élu de la PNOL de juin 2000 à juin 2008. M. Lewis a témoigné que M. Chief a été son assistant de 2000 à juin 2004, date à laquelle M. Chief a été élu conseiller.

[57] M. Lewis a affirmé dans son témoignage avoir entendu des rumeurs au sujet de M. Chief et de M<sup>me</sup> Naistus, mais qu'il avait trop de choses à faire pour s'occuper de rumeurs. Il était d'avis que le principal problème de M. Chief était l'alcoolisme.

[58] Lorsqu'on a demandé pourquoi le chef et le conseil n'avaient rien fait en réponse à la plainte de M<sup>me</sup> Naistus, il a répondu : [TRADUCTION] « Nous avons un processus en place », ce qui fait allusion à la politique et au guide de procédures de la PNOL, la pièce C 6. Lorsqu'on lui a demandé en contre interrogatoire de décrire la politique sur le harcèlement de la PNOL, M. Lewis a répondu : [TRADUCTION] « Je ne le saurais même pas. » Lorsqu'on l'a interrogé au sujet de la réunion du conseil du 26 juillet 2004 et qu'on lui a demandé s'il avait été question de M<sup>me</sup> Naistus dans la discussion au sujet de la conduite de M. Chief, M. Lewis a d'abord répondu qu'il ne s'en souvenait pas, mais plus tard dans son témoignage, il s'est rappelé qu'il avait été question d'une poursuite potentielle pour harcèlement et que M. Carter avait parlé d'un problème avec M. Chief et M<sup>me</sup> Naistus.

### **C. Julie Whitstone**

[59] M<sup>me</sup> Whitstone a travaillé pour la PNOL de 1997 à avril 2008. Son travail consistait à aider tous les employés qui avaient des problèmes familiaux, qui consommaient trop d'alcool ou qui avaient d'autres problèmes, ce qui inclut le harcèlement.

[60] Elle a versé au dossier l'article 222 de la pièce C 6, le guide sur la politique et les procédures :

[TRADUCTION] Harcèlement : Tous les employés de la PNOL ont droit à un milieu de travail et d'apprentissage plaisant, professionnel et exempt de harcèlement. Le harcèlement au travail est inacceptable et contraire à la loi. La PNOL s'efforce en tout temps de fournir un milieu de travail qui reconnaît que chaque employé a le droit d'être

traité équitablement, avec respect et sans harcèlement. La PNOL est assujettie aux normes du travail fédérales concernant le harcèlement en milieu de travail.

[61] M<sup>me</sup> Whitstone se rappelle que M<sup>me</sup> Naistus est venue lui parler longuement, qu'elle était plutôt bouleversée et qu'elle avait déjà parlé à M. Soloy, son superviseur. M<sup>me</sup> Whitstone a témoigné que M<sup>me</sup> Naistus soulevait des allégations assez fortes et que, même si la plainte n'était pas déposée par écrit, il fallait s'en occuper. En conséquence, M<sup>me</sup> Whitstone en a parlé à son superviseur ainsi qu'à Tom Chief et à M. Soloy.

[62] En contre interrogatoire, M<sup>me</sup> Whitstone a convenu que le harcèlement sexuel est plutôt stressant et que M<sup>me</sup> Naistus s'était plainte auprès d'elle des actes de M. Chief et du fait qu'il avait exhibé ses organes génitaux. Lorsqu'on l'a interrogée au sujet du rôle du chef et du conseil dans le processus de ressources humaines de la PNOL, elle a affirmé qu'ils étaient un tribunal de dernier recours.

#### **D. Audrey Park**

[63] Audrey Park a été employée par la PNOL de 2003 à 2007. Le 26 et le 27 juillet 2004, elle a rédigé le procès verbal de la réunion du chef et du conseil. M<sup>me</sup> Park se rappelle que M. Soloy était présent à la réunion du 26 juillet 2004.

[64] Selon ce dont se souvient M<sup>me</sup> Park, M. Soloy a expliqué au conseil que M<sup>me</sup> Naistus s'était plainte auprès de lui au sujet d'incidents impliquant M. Chief et que le conseil avait répondu qu'il s'agissait d'une affaire devant être réglée administrativement et non par le chef et le conseil. Elle s'est rappelé que le conseil a ensuite eu une discussion importante à propos de M. Chief et de sa consommation excessive d'alcool.

[65] En contre interrogatoire, M<sup>me</sup> Park a affirmé que M. Carter avait parlé de M. Chief et de M<sup>me</sup> Naistus, mais pas en détail.

[66] La pièce R 3 est la version originale du procès verbal de la réunion du 26 juillet 2004 du chef et du conseil, dont un passage est rédigé ainsi :

[TRADUCTION] Article 2.0 Conduite d'un conseiller : Il est porté à l'attention du chef et du conseil qu'un membre du conseil, c'est à dire Philip Chief, a manqué trois réunions consécutives du conseil et que son comportement et ses actes allégués sont une grande source d'inquiétude. Le conseiller Philip Chief doit être réprimandé pour son comportement et le fait qu'il néglige ses tâches de conseiller. Une longue discussion s'ensuit, dans laquelle chaque conseiller donne son avis sur la question et il est décidé que Philip aura à répondre de ses actes.

Motion présentée par Clement Cardinal, secondée par Darrell Carter : Philip Chief se verra déduire une semaine de salaire, à compter d'aujourd'hui, ses portefeuilles de conseiller lui seront retirés et il sera nommé comme substitut jusqu'à ce que le conseil décide de le réintégrer dans ses fonctions à la tête d'un portefeuille. Également, Philip doit par lui même obtenir de l'aide pour son alcoolisme. Tous les directeurs seront informés de la motion et ils utiliseront le portefeuille substitut lors des prochaines réunions. [Non souligné dans l'original.]

[67] Lors d'une réunion le 10 août 2004, le chef et le conseil ont modifié le procès verbal du 26 juillet :

[TRADUCTION] Motion présentée par Joe Dillon, secondée par Pat Dillon, pour corriger la motion pour qu'il soit écrit que Philip Chief s'est fait déduire une semaine de salaire et en outre que le procès verbal soit corrigé pour qu'il soit mentionné qu'une discussion a eu lieu à ce sujet.

[68] On a voté sur la motion, quatre ont voté pour, trois ont voté contre et personne ne s'est abstenu.

[69] Lorsqu'on lui a demandé de commenter les modifications du procès verbal de la réunion du 26 juillet 2004, M<sup>me</sup> Park a répondu que tout ce qu'elle avait écrit la première fois à l'article 2.0 avait été retiré et qu'elle ne croyait pas que c'était une bonne chose de modifier le procès verbal.

[70] La preuve n'établit pas clairement pourquoi le procès verbal a été modifié. Cependant, M<sup>me</sup> Naistus a témoigné que M. Chief, qui était présent à la réunion du 10 août 2004 en tant que conseiller, s'était vanté devant elle d'avoir fait retirer du procès verbal les commentaires au sujet de son comportement.

## V. LA NORME DE PREUVE

[71] Dans son arrêt récent *F.H. c. McDougall*, 2008 CSC 53, la Cour suprême du Canada a clarifié le droit concernant la norme de preuve dans les affaires civiles : ni plus ni moins que la prépondérance de la preuve.

[72] La preuve doit toujours être claire et convaincante afin de satisfaire au critère de la prépondérance de la preuve.

[73] La Cour suprême a également affirmé que, en première instance, le juge ne doit pas considérer le témoignage du témoin en vase clos. Il doit plutôt examiner l'ensemble de la preuve pour déterminer l'incidence des contradictions sur les questions de crédibilité touchant au cur du litige.

[74] Les remarques de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *McDougall* s'inscrivent dans la foulée de ce qui avait déjà été expliqué dans le contexte des droits de la personne. Dans *Discrimination and the Law* (W. Tarnopolsky, Thomson Carswell, 2006), on donne l'exemple de la décision *Van Berkel c. MPI Security Ltd.* (1997), 28 C.H.R.R. D/504 (B.C.H.R.C.), dans laquelle le membre instructeur Kenneth Attafuah affirme :

[TRADUCTION] Conformément à ces principes juridiques, la cohérence du témoignage de chacun des témoins a été examinée en regard de la prépondérance de la preuve compte tenu des circonstances actuelles entourant l'emploi de la plaignante avec [l'entreprise intimée] et ses interactions avec [l'individu intimé]. J'ai également examiné la preuve sous l'angle de la plausibilité dans les circonstances et évalué les motifs des témoins. En outre, j'ai porté attention à leurs pouvoirs d'observation, à leur capacité de se souvenir, ainsi qu'à leur attitude et à leur comportement sous serment, de même qu'à la manière dont ils ont témoigné. Enfin, j'ai examiné si leur témoignage manquait de cohésion ou s'il y avait des incohérences et des contradictions importantes. [À la page 15 57.]

[75] *Discrimination and the Law*, en s'appuyant sur *Zarankin c. Johnstone* (1984), 5 C.H.R.R. D/2274 (B.C.Bc. Inq.) à la page D/2280, expose la norme de preuve dans les affaires de harcèlement sexuel :

[TRADUCTION] Le plaignant doit prouver, selon la prépondérance de la preuve, qu'on a contrevenu [...] au code des droits de la personne. Cette preuve se fait en deux volets : (1) prouver que la conduite alléguée de l'intimé s'est produite; (2) prouver qu'il s'agissait de harcèlement sexuel dans les circonstances (par exemple, que les incidents ont eu lieu sans le consentement libre du plaignant). Si le plaignant produit une preuve qui satisfait à ces deux exigences, il incombe alors à l'intimé d'apporter une preuve établissant que les actes n'ont pas été commis ou qu'ils ne constituaient pas du harcèlement sexuel. [À la page 15 57.]

[76] Une fois que le plaignant, dans une affaire de harcèlement sexuel, a étayé sa plainte à première vue, le fardeau de la preuve passe à l'intimé, mais le fardeau général de prouver les allégations selon la prépondérance de la preuve incombe toujours au plaignant.

[77] L'article 14 de la LCDP est rédigé ainsi :

14 (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :

- a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;
- b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;
- c) en matière d'emploi.

(2) Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

[78] Le harcèlement sexuel en milieu de travail a été largement défini comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement : *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, à la page 1284 (C.S.C.) Le premier élément à établir est que la conduite était non sollicitée. Un examen de la réaction de la plaignante au moment où l'incident ou les incidents se sont produits déterminera si la conduite était sollicitée ou non. Si la plaignante, soit expressément, soit par son comportement, montre que la conduite était non sollicitée, le premier élément est prouvé. Si la preuve démontre que la plaignante a accueilli la conduite, alors la plainte sera rejetée. Le deuxième élément de la définition exige que la conduite soit de nature sexuelle. Tant la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Janzen*, précité, que les tribunaux des droits de la personne ont reconnu qu'une vaste gamme de conduites, y compris les insultes d'ordre sexuel, les remarques sexistes, les commentaires concernant l'apparence d'une personne, sa tenue vestimentaire ou ses habitudes sexuelles, peuvent être considérées comme étant de « nature sexuelle ». La décision doit être fondée sur les faits

propres à l'affaire, compte tenu de la norme de la personne raisonnable dans les mêmes circonstances : *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Forces armées canadiennes)*, [1999] A.C.F. no 757, aux paragraphes 32 à 40 (C.F.) (*Franke*).

[79] Dans certaines circonstances, un seul incident suffit peut être pour créer un milieu de travail hostile, mais le harcèlement exige souvent la présence d'un élément de persistance ou de répétition. Pour déterminer si la conduite est suffisamment grave ou persistante pour empoisonner le milieu de travail, il faut appliquer la norme objective de la « personne raisonnable » : décision *Franke*, précitée, aux paragraphes 43 à 46.

[80] Dans le cas où un employeur a mis en place une politique complète et efficace concernant le harcèlement sexuel, l'employé doit avertir l'employeur de la conduite offensante alléguée afin de lui donner l'occasion de remédier à la situation : *Franke*, précitée, aux paragraphes 47 à 50.

[81] Dans le cas où l'acte discriminatoire allégué a été commis par un employé, l'article 65 de la LCDP est également pertinent :

(1) Sous réserve du paragraphe (2), les actes ou omissions commis par un employé, un mandataire, un administrateur ou un dirigeant dans le cadre de son emploi sont réputés, pour l'application de la présente loi, avoir été commis par la personne, l'organisme ou l'association qui l'emploie.

(2) La personne, l'organisme ou l'association visé au paragraphe (1) peut se soustraire à son application s'il établit que l'acte ou l'omission a eu lieu sans son consentement, qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

[82] Pour bénéficier de la disposition de disculpation du paragraphe 65(2), l'employeur doit établir selon la prépondérance de la preuve qu'il n'a pas consenti aux actes de l'employé, qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour empêcher les actes et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

## **VI. JUGER DE LA CRÉDIBILITÉ**

[83] Dans l'arrêt *R. c. R.E.M.*, 2008 CSC 51, rendu en même temps que *McDougall*, précité, la juge en chef McLachlin a affirmé que les conclusions de fait sur la crédibilité étaient fondées sur des facteurs difficiles à expliquer :

Bien qu'il soit utile que le juge tente d'exposer clairement les motifs qui l'ont amené à croire un témoin plutôt qu'un autre, en général ou sur un point en particulier, il demeure que cet exercice n'est pas nécessairement purement intellectuel et peut impliquer des facteurs difficiles à énoncer. De plus, pour expliquer en détail pourquoi un témoignage a été écarté, il se peut que le juge doive tenir des propos peu flatteurs sur le témoin. Or, le juge voudra peut être épargner à l'accusé, qui a témoigné pour nier le crime, la honte de subir des commentaires négatifs sur son comportement, en plus de celle de voir son témoignage écarté et d'être déclaré coupable. Bref, l'appréciation de la crédibilité est un exercice difficile et délicat qui ne se prête pas toujours à une énonciation complète et précise. [Au paragraphe 49.]

En fin de compte, ajouter foi à un témoignage et non à un autre est affaire de jugement. [McDougall, précité, au paragraphe 76.]

[84] Les témoins principaux dans la présente instruction étaient M<sup>me</sup> Naistus, M. Soloy et M. Carter.

#### **A. M<sup>me</sup> Naistus**

[85] J'estime que le témoignage donné par M<sup>me</sup> Naistus dans le cadre de la présente instruction était crédible. Son témoignage, lorsqu'examiné par rapport à l'ensemble de la preuve présentée à l'audience, est convaincant et cohérent sur la question du harcèlement sexuel.

[86] Dans son témoignage principal, M<sup>me</sup> Naistus a donné un récit convaincant des multiples questions, affirmations, appels téléphoniques et messages textuels, de nature sexuelle, que lui a adressés M. Chief en 2004 et en 2005, de même que des attouchements non désirés aux seins et aux fesses et de l'exhibition par M. Chief de ses organes génitaux.

[87] J'estime que le témoignage de M<sup>me</sup> Naistus est demeuré solide et fiable au cours du contre interrogatoire intense et agressif mené par l'avocat de la PNOL. Les incohérences de son témoignage étaient mineures et portaient sur des questions secondaires.

[88] Le témoignage de M<sup>me</sup> Naistus demeure convaincant et probant lorsqu'examiné dans le contexte de l'ensemble de la preuve en l'espèce, y compris les dossiers et les rapports du D<sup>r</sup> Sayeed et du D<sup>r</sup> Warburton, les procès verbaux des réunions du chef et du conseil de la PNOL ainsi que ses plaintes auprès de M. Soloy, de M<sup>me</sup> Whitstone et de M. Carter.

#### **B. M. Soloy**

[89] M. Soloy est apparu comme un homme ayant une expérience considérable de la gestion d'entreprises. Son témoignage et ses opinions étaient lourds de sens et directs et il a fait preuve de cohérence dans ses réponses en contre interrogatoire. En plaçant son témoignage dans le contexte de l'ensemble de la preuve produite à l'instruction, j'estime que M. Soloy est un témoin crédible qui a présenté un témoignage convaincant et fiable.

#### **C. M. Carter**

[90] M. Carter est membre de la PNOL. Il participait activement à la gestion des activités de la bande et connaissait personnellement M<sup>me</sup> Naistus et M. Chief durant la période où se serait produit le harcèlement.

[91] Bien que je sois convaincu que M. Carter fût, en général, un témoin crédible, j'ai certaines réserves quant à sa fiabilité. Puisqu'il a été appelé à témoigner à la dernière minute, M. Carter a témoigné sans l'aide de notes. Il a parlé de certaines choses qu'il aurait faites ou qu'il a probablement faites, plutôt que de donner un témoignage affirmatif de ce qui s'était réellement produit. Également, je constate que M. Carter avait tendance à nuancer son témoignage de manière à jeter un éclairage favorable sur les mesures prises par le chef et le conseil relativement à M. Chief et à sa conduite envers M<sup>me</sup> Naistus.

#### **D. Les témoins secondaires**

[92] J'estime que les autres témoins, nommément Joey Hill, Randall Naistus, M. Lewis, M<sup>me</sup> Whitstone et M<sup>me</sup> Park, étaient crédibles. Leur témoignage a contribué à l'ensemble de la preuve, en ajoutant un autre point de vue sur les circonstances entourant les allégations contre M. Chief et les mesures prises par la PNOL à l'égard de M. Chief. Leur témoignage n'était pas l'élément essentiel permettant de trancher la question de savoir s'il y a eu harcèlement sexuel ou si les mesures prises par la PNOL représentaient toutes les mesures nécessaires.

## VII. CONCLUSIONS

[93] Je suis convaincu que la conduite de M. Chief, que M<sup>me</sup> Naistus a décrite dans son témoignage, a bel et bien eu lieu. Cette conduite était caractérisée par des questions persistantes au sujet de la couleur de ses sous vêtements, des commentaires au sujet de ses seins et de ses fesses, des regards lubriques, des attouchements, des commentaires grossiers, des appels téléphoniques et des messages textuels ainsi que l'exhibition de ses organes génitaux. Les actes se sont produits alors que M<sup>me</sup> Naistus et M. Chief étaient employés de la PNOL et ont commencé quelques mois après que M. Chief eut commencé à travailler comme stagiaire sous la supervision de M. Soloy au bureau du développement économique en avril 2003. Ils se sont poursuivis jusqu'à la mi 2004, quand M. Chief a été muté à un autre bureau après avoir exhibé ses organes génitaux à M<sup>me</sup> Naistus au bureau du développement économique, puis ils ont recommencé peu après et se sont poursuivis jusqu'en 2005.

[94] M<sup>me</sup> Naistus n'a pas consenti à la conduite de M. Chief, et l'a au contraire rejetée. Bien que M<sup>me</sup> Naistus reconnaisse que M. Chief et elle aient eu une [TRADUCTION] « aventure d'un soir » consensuelle lorsqu'ils étaient plus jeunes, il n'y a eu aucune communication entre eux au cours des cinq années précédant la nomination de M. Chief comme stagiaire de M. Soloy. La réaction de M<sup>me</sup> Naistus à la conduite de M. Chief, telle que décrite dans son témoignage qui n'a pas été contesté, établit qu'elle a clairement fait savoir à M. Chief que ses commentaires et ses gestes étaient non sollicités. Elle s'est plainte des actes à son supérieur immédiat, M. Soloy, à M. Carter et à M<sup>me</sup> Whitstone. Selon le témoignage de M. Soloy et celui de M<sup>me</sup> Whitstone, M<sup>me</sup> Naistus était très bouleversée par la conduite de M. Chief. Le rapport du D<sup>r</sup> Warburton fait observer qu'elle s'est présentée chez lui le 18 août 2004 dans un état [TRADUCTION] « d'angoisse sévère liée à la situation » et qu'elle souffrait du syndrome de stress post traumatique lorsqu'elle l'a consulté une autre fois en août 2005. M<sup>me</sup> Naistus s'est absentée du travail pendant plusieurs jours après que M. Chief lui eu exhibé ses organes génitaux au bureau, et sa réaction à la conduite de M. Chief était telle que le D<sup>r</sup> Warburton a recommandé qu'elle prenne immédiatement un congé de six mois en raison du stress en août 2004, puis un second congé en août 2005.

[95] La conduite de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus était de nature sexuelle et était à la fois persistante et grave. Il y a eu notamment des questions ou des commentaires au sujet de la couleur de ses sous vêtements et de la beauté de ses seins et de ses fesses, des attouchements non désirés, des remarques sur son désir d'avoir des relations sexuelles avec elle, des appels téléphoniques et des messages textuels au sujet de positions et d'activités sexuelles et l'exhibition de ses organes génitaux à M<sup>me</sup> Naistus en juin ou en juillet 2004.

[96] M<sup>me</sup> Naistus s'est d'abord plainte à son supérieur immédiat, M. Soloy, au sujet des commentaires et des questions de nature sexuelle de M. Chief, puis M. Soloy a dit à M. Chief que ce type de comportement ne serait pas toléré. Cependant, les actes se sont poursuivis. Lorsque M. Chief a dénudé ses organes génitaux devant M<sup>me</sup> Naistus à la mi 2004, elle a immédiatement téléphoné à M. Soloy, qui était en vacances à Medicine Hat. M. Soloy a ensuite téléphoné à M. Carter et lui a laissé un message au sujet de l'incident avant de revenir à Onion Lake. À son retour, M. Soloy a discuté de la conduite de M. Chief avec M. Carter, le chef Lewis ainsi que les conseillers Joe Dillon et Clement Cardinal. M. Soloy leur a dit qu'il voulait que M. Chief soit congédié.

[97] M<sup>me</sup> Naistus et M. Soloy se sont également plaints de la conduite de M. Chief auprès de M<sup>me</sup> Whitstone, laquelle a répondu à M. Soloy que l'affaire devrait être présentée au chef et au conseil.

[98] Le 26 juillet 2004, une réunion du chef et du conseil s'est tenue au Tropicana Inn à Lloydminster. M<sup>me</sup> Park a rédigé le procès verbal de la réunion, lequel fait état, entre autres choses, du fait que le conseil s'est montré très préoccupé par la conduite de M. Chief. Tous les conseillers ont donné leur avis sur la question et ils se sont entendus pour rendre M. Chief responsable de ses actes. Ils ont retiré à M. Chief ses responsabilités à la tête du portefeuille et lui ont retenu une semaine de salaire. M. Chief devait également obtenir de lui même de l'aide pour régler son alcoolisme.

[99] Lorsque M. Soloy a appris que le chef et le conseil se réunissaient au Tropicana Inn, il s'est immédiatement rendu à Lloydminster. À son arrivée, M. Carter lui a dit que M. Chief serait muté à un autre bureau et qu'il n'aurait plus de contact avec M<sup>me</sup> Naistus, mais qu'il ne serait pas congédié.

[100] Bien que le procès verbal du 26 juillet 2004, la pièce R 3, ne soit pas détaillé, je suis convaincu que la conduite de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus avait été plus tôt portée à l'attention du chef et de plusieurs conseillers, ainsi qu'à l'attention de M<sup>me</sup> Whitstone, et que cette conduite avait fait l'objet d'une certaine discussion entre les chefs et les conseillers à la réunion. M. Carter a affirmé dans son témoignage avoir soulevé la question, sans entrer dans les détails, parce qu'il croyait que la plupart des conseillers savaient ce qui se passait. M. Lewis se rappelait vaguement qu'il avait été question d'un cas de harcèlement, tout comme M<sup>me</sup> Park. Bien qu'il soit clair que le chef et le conseil avaient d'autres préoccupations au sujet de M. Chief, notamment son alcoolisme et ses absences des réunions du conseil, je suis convaincu que la décision que M. Carter a communiquée à M. Soloy, c'est à dire que M. Chief serait muté à un autre bureau et n'aurait plus de contact avec M<sup>me</sup> Naistus, était directement liée à la conduite de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus.

[101] Je crois en la véracité du témoignage de M<sup>me</sup> Naistus selon lequel, 16 jours après la mutation de M. Chief au bureau du conseil de bande, ce dernier est retourné au bureau du développement économique et a recommencé à la harceler. Il est entré dans son bureau et lui a demandé : [TRADUCTION] « Quelle couleur sont ils aujourd'hui? », puis, il lui a dit qu'il était maintenant son patron parce qu'il venait d'être élu conseiller. Il s'est vanté à M<sup>me</sup> Naistus d'avoir réussi à faire radier les commentaires au sujet de son comportement du procès verbal de la réunion du 26 juillet 2004.

[102] En août 2004, M<sup>me</sup> Naistus a pris un congé de six mois en raison du stress. En mars 2005, M. Fox a remplacé M. Soloy. Selon le témoignage de M<sup>me</sup> Naistus, qui n'a pas été contredit, elle a longuement parlé avec M. Fox des problèmes qu'elle éprouvait avec M. Chief, mais il s'est montré indifférent. M. Fox a insisté, malgré l'objection de M<sup>me</sup> Naistus, pour qu'elle travaille avec M. Chief à la préparation d'un rapport pour les Affaires indiennes, un rapport dont M. Fox avait la responsabilité et qui ne faisait pas partie des tâches de M<sup>me</sup> Naistus. Le harcèlement de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus s'est poursuivi en 2005, comme le décrivent son témoignage, les dossiers et les rapports du D<sup>f</sup> Sayeed et du D<sup>f</sup> Warburton, soit les pièces C 1 et C 2, ainsi que la transcription des messages textuels, les pièces C 9 et C 10.

[103] Durant l'instruction, de nombreux éléments de preuve et arguments portaient sur le fait que la bande avait mis en place des politiques et des procédures pour régler les griefs, y compris le harcèlement. M. Carter et M. Lewis ont témoigné que le chef et le conseil étaient très occupés et que la plainte de M<sup>me</sup> Naistus aurait dû être réglée administrativement par le dépôt d'une plainte écrite formelle.

[104] Je suis convaincu que cette défense présentée par la PNOL est sans fondement. Dans les faits, M<sup>me</sup> Naistus a dénoncé le harcèlement sexuel à son superviseur, M. Soloy, lequel a porté l'affaire à l'attention du chef et du conseil. Le chef et le conseil, qualifiés par M<sup>me</sup> Whitstone de [TRADUCTION] « tribunal de dernier recours » dans ces affaires, ont pris la mesure de muter M. Chief à un autre bureau. Cette mesure n'a pas mis fin au harcèlement et n'en a pas atténué les effets, car M. Chief a recommencé 16 jours plus tard et a continué en 2005, période pendant laquelle le chef et le conseil ne sont pas intervenus.

[105] Laisser entendre que cette inaction se justifie parce que M<sup>me</sup> Naistus n'a pas déposé de plainte écrite formelle est absurde. Le chef et le conseil ont été mis au courant de la conduite de M. Chief par M. Soloy à la mi 2004. La PNOL a l'obligation positive, comme l'établit l'article 222 de son guide de politiques et de procédures, la pièce 6, de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement. En plus de la procédure de règlement des plaintes, le guide de politiques et de procédures de la PNOL prévoyait un processus de sanction, allant jusqu'au congédiement, lorsque le travail d'un employé est perturbé par un autre, comme c'était clairement le cas en l'espèce. La décision du chef et du conseil de muter M. Chief à un autre bureau n'a pas mis fin au harcèlement de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus et la PNOL n'a pris aucune autre mesure pour mettre fin au harcèlement ou en atténuer les effets après qu'il ait recommencé, malgré les plaintes de M<sup>me</sup> Naistus auprès de M. Fox en 2005, laquelle lui disait qu'elle ne pouvait plus endurer la conduite de M. Chief, et malgré le second congé lié au stress qu'elle a pris par la suite en août 2005.

[106] La politique relative au harcèlement sexuel vise à assurer un milieu de travail sain; plus des mesures seront prises rapidement en vue d'éliminer les actes de harcèlement, moins il sera probable que de pareils actes nuisent au milieu de travail : Franke, précitée, au paragraphe 50. Je constate que le 26 juillet 2004, au plus tard, la PNOL était au courant de la conduite de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus ainsi que des effets négatifs qu'elle avait sur sa capacité de travailler. Je conclus que la PNOL n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour empêcher le harcèlement sexuel et, par la suite, pour en atténuer et en annuler les effets sur M<sup>me</sup> Naistus. La décision de la PNOL de muter M.

Chief à un autre bureau a été inefficace et M. Chief a continué de harceler M<sup>me</sup> Naistus jusqu'à la mi 2005, date à laquelle elle a pris un second congé en raison du stress, sans que la PNOL ne prenne d'autres mesures pour mettre fin efficacement à la conduite de M. Chief. La PNOL ne peut pas invoquer le paragraphe 65(2) de la LCDP pour se disculper.

## **VIII. DÉCISION**

[107] Je conclus que M<sup>me</sup> Naistus a été victime d'une conduite qui constituait un acte discriminatoire, soit du harcèlement sexuel, commis par l'intimé, M. Chief.

[108] L'acte discriminatoire a commencé en 2003 et s'est terminé en 2005.

[109] Pendant tout le temps qu'a duré le harcèlement sexuel, M<sup>me</sup> Naistus et M. Chief étaient employés de la PNOL.

[110] Je conclus que la PNOL n'a pas consenti au harcèlement sexuel commis par M. Chief.

[111] J'estime que l'intervention de la PNOL le 26 juillet 2004, soit muter M. Chief à un autre bureau et lui ordonner de ne pas entrer en communication avec M<sup>me</sup> Naistus, n'a pas mis fin au harcèlement sexuel et n'en a pas atténué ou annulé les effets. Je conclus en outre qu'en aucun moment durant la période où s'est produit le harcèlement sexuel la PNOL a pris toutes les mesures nécessaires, comme l'exige le paragraphe 65(2) de la LCDP.

## **IX. LES RÉPARATIONS DEMANDÉES PAR MME NAISTUS**

### **A. Pertes de salaire (alinéa 53(2)c)**

[112] L'alinéa 53(2)c) de la LCDP prévoit qu'une victime peut être indemnisée de la totalité ou de la fraction des pertes de salaire et des dépenses entraînées par l'acte.

[113] M<sup>me</sup> Naistus a témoigné avoir pris un congé en raison du stress en août 2005, suivant l'ordonnance de son médecin. La pièce C 7 est une lettre envoyée par M<sup>me</sup> Naistus à Wallace Fox, son superviseur, lettre qui confirme cette situation. Il était également écrit dans la lettre que M<sup>me</sup> Naistus était incapable émotionnellement, physiquement et mentalement, à cette date, de s'acquitter de son travail et espérait revenir au travail le plus tôt possible. Pendant ce congé de six mois, la PNOL a mis fin à l'emploi de M<sup>me</sup> Naistus le 15 novembre 2005.

[114] Après son congédiement, M<sup>me</sup> Naistus a été incapable de se trouver un emploi à Onion Lake, sauf pendant un mois dans une école primaire. Selon ce qu'elle a affirmé, le directeur lui a dit qu'il avait reçu un appel téléphonique du bureau du conseil de bande qui lui disait qu'il ne pouvait garder M<sup>me</sup> Naistus.

[115] M<sup>me</sup> Naistus a témoigné que de nombreux membres de la bande étaient contre elle parce qu'elle avait déposé une plainte relative aux droits de la personne et que, parce qu'elle n'avait aucune perspective d'emploi et que la collectivité ne l'acceptait plus, elle a dû déménager avec sa famille à Lloydminster, où elle a trouvé un emploi en juillet 2006.

[116] Selon son témoignage, M<sup>me</sup> Naistus a perdu un an de salaire en raison de l'acte discriminatoire. Dans son témoignage, M<sup>me</sup> Naistus a fourni les détails concernant son salaire, ses prestations d'assurance emploi et ses autres revenus.

Perte de salaire, 12 mois, à partir d'août 2005 33 973,94 \$

Moins :

Salaire, un mois à l'école primaire 1 400

Assurance emploi, 48 semaines 17 760 19 160 \$

Perte nette de salaire 14 813,94 \$

[117] J'ordonne que la PNOL paie à M<sup>me</sup> Naistus le montant de 14 813,94 \$ à titre d'indemnité pour perte de salaire.

### **B. Indemnité spéciale (paragraphe 53(3))**

[118] Le paragraphe 53(3) de la LCDP prévoit que le tribunal peut ordonner à l'intimé de payer à la victime une indemnité maximale de 20 000 \$, s'il en vient à la conclusion que l'acte était délibéré ou inconsidéré.

[119] Il peut être raisonnablement affirmé que l'intimé, M. Chief, était obsédé sexuellement par M<sup>me</sup> Naistus et a clairement communiqué son désir d'avoir des relations sexuelles avec elle. M<sup>me</sup> Naistus ne le voulait pas et elle a clairement fait savoir que son attention n'était pas la bienvenue et l'affligeait, mais M. Chief a continué de la harceler sexuellement pendant deux ans, d'une manière qui empoisonnait le milieu de travail qu'il partageait avec M<sup>me</sup> Naistus à Onion Lake. À de nombreuses reprises, il l'a offensée, il l'a humiliée aux yeux de la collectivité, l'a amenée à souffrir d'angoisse et de dépression graves et, en fin de compte, l'a poussée émotionnellement à bout, au point où elle a dû prendre un congé en raison du stress à deux reprises. Je conclus, à partir de ces faits et de l'ensemble de la preuve, que M. Chief a pris plaisir à sa conduite envers M<sup>me</sup> Naistus, malgré son désarroi évident.

[120] M. Chief a détruit tout le plaisir et le bonheur qu'avait M<sup>me</sup> Naistus de travailler au bureau du développement économique de la PNOL. À cause de lui, la santé de M<sup>me</sup> Naistus s'est détériorée considérablement et elle a ultimement dû quitter Onion Lake avec sa famille et commencer une nouvelle vie à Lloydminster.

[121] Selon mon évaluation, la conduite de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus était plus que délibérée et inconsidérée.

[122] Dans les circonstances, j'ordonne à M. Chief de payer 18 000 \$ à M<sup>me</sup> Naistus à titre d'indemnité spéciale en vertu du paragraphe 53(3) de la LCDP.

### **C. Préjudice moral (alinéa 53(2)e))**

[123] L'alinéa 53(2)e) de la LCDP prévoit que la victime qui a subi un préjudice moral peut être indemnisée jusqu'à concurrence de 20 000 \$.

[124] Bien que l'intimée, la PNOL, n'ait pas consenti au harcèlement sexuel commis par M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus, elle n'a pas pris de mesures efficaces pour y mettre fin. Lorsque l'affaire a été portée à l'attention du chef et du conseil en juillet 2004, ceux-ci ont pris des mesures si inefficaces que M. Chief s'est senti enhardi et a continué de harceler sexuellement M<sup>me</sup> Naistus, et ce, pendant un an, sans aucune intervention de la PNOL.

[125] En tant qu'employeur, la PNOL avait l'obligation primordiale de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin rapidement et efficacement au harcèlement sexuel de M. Chief envers M<sup>me</sup> Naistus. En ne le faisant pas, la PNOL a exacerbé le préjudice subi par M<sup>me</sup> Naistus ainsi que ses problèmes de santé et a fait en sorte, au bout du compte, que M<sup>me</sup> Naistus a été traitée comme une étrangère dans sa propre collectivité d'Onion Lake.

[126] Dans ces circonstances, j'ordonne à la PNOL de payer 16 000 \$ à M<sup>me</sup> Naistus à titre d'indemnité pour préjudice moral.

#### **D. Intérêts**

[127] Des intérêts s'appliquent sur tous les montants accordés dans la présente décision en vertu du paragraphe 53(4) de la LCDP. Les intérêts sont calculés à taux simple sur une base annuelle en se fondant sur le taux d'escompte officiel fixé par la Banque du Canada (données de fréquence mensuelle). Les intérêts sur l'indemnité pour pertes de salaire et pour préjudice moral ainsi que l'indemnité spéciale sont calculés à partir de la date de la plainte.

*"Signée par"*

Wallace Gilby Craig  
OTTAWA (Ontario)  
Le 27 janvier, 2009

#### PARTIES AU DOSSIER

DOSSIERS DU TRIBUNAL :	T1296/2608 et T1297/2708
INTITULÉ DE LA CAUSE :	Roxanne Naistus c. Philip L. Chief et Onion Lake First Nation
DATE ET LIEU DE L'AUDIENCE :	Les 22, 23 et 24 septembre 2008 Lloydminster (Alberta)
DATE DE LA DÉCISION SUR REQUÊTE DU TRIBUNAL :	Le 27 janvier 2009

ONT COMPARU :	
Jérôme Carrier	Pour la plaignante
Aucune représentation	Pour la Commission canadienne des droits de la personne
Jacques Jobidon	Pour l'intimé