

**CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL    TRIBUNAL CANADIEN DES  
DROITS DE LA PERSONNE**

**DONNA MOWAT**

**la plaignante**

**- et -**

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

**la Commission**

**- et -**

**FORCES ARMÉES CANADIENNES**

**l'intimée**

**DÉCISION SUR REQUÊTE**  
**SUR LES EXPOSÉS PRÉLIMINAIRES**

**2003 TCDP 39**  
**2003/11/21**

**MEMBRE INSTRUCTEUR : J. Grant Sinclair**

**TRADUCTION**

[I. INTRODUCTION 1](#)

[II. HISTORIQUE DES FAITS 1](#)

[III. QUESTION PRÉJUDICIELLE 2](#)

[A. Position des FAC au sujet de la méthode de participation proposée par la Commission](#)

[4](#)

[B. Position de la Commission 7](#)

[C. Position de la plaignante 9](#)

[IV. ANALYSE 10](#)

[V. CONCLUSION ET ORDONNANCE 14](#)

## **I. INTRODUCTION**

[1] La question que soulève cette requête est la suivante : la Commission canadienne des droits de la personne peut-elle, dans le cadre d'une audience du Tribunal canadien des droits de la personne, présenter un exposé préliminaire au début de l'audience consistant principalement en un aperçu général de l'état du droit applicable, puis se retirer de l'audience tout en se réservant le droit d'y participer à nouveau ultérieurement?

[2] La façon dont la Commission entend procéder en l'espèce représente un changement fondamental par rapport à la manière dont elle a traditionnellement représenté l'intérêt

public devant le Tribunal. Les Forces armées canadiennes (FAC) ont contesté la façon de procéder de la Commission, faisant valoir qu'elle serait fondamentalement préjudiciable à son droit de se défendre à titre d'intimée dans cette affaire.

## **II. HISTORIQUE DES FAITS**

[3] Donna Mowat a déposé une plainte de discrimination contre les FAC. Dans sa plainte, elle allègue avoir été victime de harcèlement sexuel dans le cours de son emploi au sein des FAC. Après avoir fait enquête sur la plainte de M<sup>me</sup> Mowat, la Commission l'a renvoyée au Tribunal pour instruction.

[4] Au cours de la téléconférence préparatoire convoquée par le Tribunal, l'avocat de la Commission a informé les autres parties que celle-ci n'entendait pas participer à toute l'audience et se contenterait de comparaître au début pour présenter un exposé préliminaire. Dans un échange de correspondance subséquent, la Commission a précisé qu'elle avait l'intention de présenter un exposé préliminaire au début de l'audience :

[TRADUCTION]

... analysant les considérations d'intérêt public dans l'affaire en question. Dans sa déclaration, la Commission présentera son opinion au sujet des questions de droit en cause ainsi qu'une description détaillée de l'état du droit par rapport à la plainte. L'avocat de la Commission ne sera pas présent pendant toute la durée de l'audience...

[5] Après avoir reçu cette explication, les FAC ont présenté au Tribunal une requête lui demandant de statuer que la méthode de participation proposée par la Commission est inappropriée et préjudiciable aux FAC. Plus particulièrement, les FAC s'opposent à ce que la Commission présente un tel exposé préliminaire sans avoir à étayer ses arguments par des faits prouvés devant le Tribunal. En outre, les FAC s'opposent au fait que la Commission n'a pas communiqué aux parties les détails de sa position préalablement à l'audience, comme l'exigent les Règles de procédure du Tribunal. Les FAC demandent au Tribunal de rendre une ordonnance interdisant à la Commission de participer à l'audience de la manière dont elle entend le faire, ainsi qu'une ordonnance exigeant qu'elle divulgue l'essence de sa position avant l'audience.

[6] Au cours d'une deuxième téléconférence, le vice-président du Tribunal, Grant Sinclair, a demandé à la Commission de bien vouloir transmettre aux parties un exemplaire de l'exposé préliminaire qu'elle entend présenter afin que le bien-fondé de cet exposé puisse être examiné dans le cadre de la requête. Un exemplaire du projet d'exposé préliminaire de la Commission est annexé à la présente décision.

## **III. QUESTION PRÉJUDICIELLE**

[7] Avant de se pencher sur le fond de la requête des FAC, le Tribunal doit examiner la question préliminaire suivante : le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur la façon dont la Commission entend participer à l'audience?

[8] La Commission prétend que le Tribunal n'est pas habilité à réviser les décisions qu'elle prend en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, étant donné que seule la Cour fédérale a un pouvoir de surveillance sur la Commission. À son avis, la Commission, en sa qualité de partie indépendante qui comparaît devant le Tribunal, jouit du pouvoir inconditionnel de comparution à une audience. L'article 50 de la *Loi* confère à la Commission la qualité de partie, précisant clairement, selon la prétention de la CCDP, que [TRADUCTION] « la Commission n'a pas à présenter de requête au Tribunal.. pour qu'il se penche sur l'ampleur de sa participation. » La Commission soutient qu'il serait

illogique, compte tenu de son statut de partie indépendante, que le Tribunal tente de réviser la façon dont la Commission a choisi de représenter l'intérêt public en l'espèce.

[9] Même si les observations présentées par la Commission au moment de l'audition des requêtes étaient rédigées en termes non équivoques, l'avocat de la Commission a admis que le Tribunal, du fait qu'il est maître de sa procédure, a la haute main sur le processus d'audience et le pouvoir de prendre des mesures lorsque la conduite d'une partie aurait pour effet de causer une injustice à une autre partie. Par exemple, l'avocat de la Commission a admis que le Tribunal aurait le loisir de demander à la Commission de présenter son résumé de l'état du droit à la fin de l'audience plutôt qu'au commencement de celle-ci.

[10] Les FAC conviennent que la décision de la Commission de participer à une instance peut légitimement faire l'objet d'un contrôle judiciaire de la Cour fédérale, et non pas du Tribunal. Cependant, les FAC soutiennent que lorsqu'elle comparaît devant le Tribunal, la Commission doit se conformer aux principes de l'équité et aux Règles de procédure du TCDP.

[11] Comme l'a fait remarquer précédemment le Tribunal, il appartient à la Commission de déterminer la meilleure façon de s'acquitter du mandat de représentation de l'intérêt public que lui confère l'article 51 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>1</sup>. Le Tribunal ne saurait prêter des intentions à la Commission à cet égard. En fait, il incombe à la Cour fédérale de réviser les décisions prises par la Commission dans certains cas individuels<sup>2</sup>.

[12] Cela étant dit, la Commission n'est pas libre d'agir à sa guise lorsqu'elle comparaît devant le Tribunal et elle ne peut faire fi des Règles de procédure du TCDP, des règles d'équité procédurale et des droits des autres parties à l'instance. La Commission, à l'instar des autres parties, est soumise aux Règles de procédure du TCDP et à toute décision que rend le Tribunal en matière de preuve ou de procédure.

[13] En tant qu'organisme juridictionnel qui se prononce sur les droits quasi constitutionnels garantis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le Tribunal a non seulement le pouvoir, mais aussi l'obligation, d'assurer l'équité de la procédure. Ainsi, le Tribunal est habilité à empêcher, par exemple, la Commission de poser des questions suggestives lors de l'interrogatoire de ses propres témoins, de produire des éléments de preuve inadmissibles ou non pertinents ou de formuler des conclusions finales ayant trait à des faits non présentés en preuve. Le Tribunal a également le pouvoir de veiller à ce que toute observation présentée par la Commission dans une instance, lors de l'exposé préliminaire ou à un autre moment, soit conforme aux principes de l'équité.

[14] À notre avis, la Commission se méprend quant à l'intention des FAC. L'objection des FAC n'implique pas une révision d'une décision de la Commission. Il s'agit plutôt de déterminer si la façon dont la Commission entend participer à l'audience respecte les principes de l'équité et les Règles de procédure du Tribunal. Par conséquent, nous sommes convaincus que le Tribunal est habilité à entendre l'objection des FAC à l'égard de la présentation par la Commission de son exposé préliminaire.

#### **A. Position des FAC au sujet de la méthode de participation proposée par la Commission**

[15] Les FAC soutiennent que ce que propose la Commission va à l'encontre du but de l'exposé préliminaire, qui vise à donner au juge des faits un aperçu général des faits et des questions en cause. En faisant référence à des faits particuliers dans l'exposé préliminaire,

l'avocat est implicitement soumis à l'obligation professionnelle de veiller à ce que les faits décrits soient corroborés par la preuve.

[16] Même si la Commission prétend qu'elle se contentera dans son exposé préliminaire de donner «...son opinion sur les questions de droit en cause ainsi qu'une description détaillée de l'état du droit par rapport à la plainte ... », les FAC affirment que l'examen de l'exposé préliminaire qu'entend présenter la Commission montre combien il est difficile de présenter des arguments de droit sans les rattacher aux faits en cause. Plus particulièrement, les FAC attirent l'attention sur l'observation suivante que la Commission entend présenter :

[TRADUCTION]

Il ne fait aucun doute que le harcèlement sexuel est non seulement une préoccupation particulière pour les femmes, mais aussi une question d'intérêt public. Il s'agit d'un phénomène omniprésent dans le milieu de travail, le gouvernement, les écoles, les cabinets de droit, la profession médicale, l'armée, les milieux sportifs et les institutions culturelles.

[17] Cela démontre que la Commission a l'intention de laisser entendre au Tribunal qu'il existe un problème systémique de harcèlement sexuel au sein de l'armée canadienne. Étant donné que la Commission ne prévoit pas déposer de preuves en l'espèce, il est évident qu'elle ne sera pas en mesure de prouver son allégation. De l'avis des FAC, présenter une telle allégation non étayée équivaldrait à une inconduite professionnelle de la part de l'avocat de la Commission. De plus, une pareille affirmation serait très préjudiciable aux FAC. Elle pourrait fort bien influencer le membre instructeur qui devra juger du bien-fondé des allégations de harcèlement sexuel de M<sup>me</sup> Mowat, d'autant plus qu'elle serait formulée par la Commission, partie dont l'expertise dans le domaine est reconnue.

[18] Le fait de permettre à la Commission de citer des précédents à propos d'une question particulière pourrait avoir pour effet de prolonger l'audience, car cela pourrait obliger les FAC à présenter des éléments de preuve pour démontrer pourquoi la loi *ne s'applique pas*, même si les faits de l'espèce ne soulèvent pas ladite question. Par exemple, la Commission a l'intention de citer les principes juridiques régissant le contenu d'une politique sur le harcèlement sexuel. La conclusion naturelle que le Tribunal pourrait tirer, selon les FAC, est que leur politique sur le harcèlement comporte peut-être des lacunes. La prudence pourrait alors exiger que les FAC présentent les éléments de preuve nécessaires pour établir formellement que leur politique était satisfaisante, même si les faits réels entourant l'affaire Mowat n'impliqueraient pas autrement de mettre en doute le caractère adéquat de cette politique.

[19] En outre, la détermination des principes juridiques qui sont pertinents présuppose une certaine compréhension des faits de l'espèce de la part de la Commission. Par exemple, dans l'exposé préliminaire qu'elle se propose de présenter, la Commission fait référence aux principes juridiques relatifs à la question des représailles. Rien dans la plainte de M<sup>me</sup> Mowat ne permet même de croire que la question des représailles se pose dans cette affaire. Seul l'exposé des questions en litige de M<sup>me</sup> Mowat fait référence à des allégations de représailles. Par conséquent, selon les FAC, la Commission, du fait qu'elle fait allusion à la question des représailles, doit tenir pour acquis les faits allégués par M<sup>me</sup> Mowat.

[20] La Commission soutient que son exposé préliminaire est un aperçu neutre de l'état du droit destiné à aider les deux parties et le Tribunal. Les FAC contestent cette prétention, faisant remarquer notamment que la Commission n'a pas fait référence à la jurisprudence du Tribunal précisant que les dispositions de la loi en matière de repréailles n'ont pas d'effet rétroactif. Par conséquent, ces dispositions ne s'appliqueraient pas aux événements entourant cette affaire, qui sont survenus avant juin 1998<sup>3</sup>. Sous ce rapport, l'exposé préliminaire de la Commission favorise injustement la plaignante au détriment des FAC.

[21] En outre, les FAC affirment que la Commission ne s'est pas conformée aux obligations de divulgation imposées aux parties en vertu des Règles de procédure du Tribunal. La Commission n'a pas avisé au préalable les parties de sa position quant aux motifs d'intérêt public en cause. Si le Tribunal n'avait pas demandé à la Commission de déposer un exemplaire de son projet d'exposé préliminaire avant la présentation de la présente requête, les FAC n'auraient eu, disent-elles, aucune idée de la position de la Commission avant le premier jour de l'audience. De l'avis des FAC, cette situation est fondamentalement injuste.

[22] Par ailleurs, les FAC soutiennent que le fait de permettre à la Commission de comparaître à nouveau durant l'audience leur serait préjudiciable. Il leur est impossible ni de savoir si cette possibilité se concrétisera et, le cas échéant, quand, ni de déterminer quelle serait la nature de la participation de la Commission. Les FAC ne peuvent donc prévoir ni les questions qu'elles devraient peut-être poser aux témoins de la plaignante, ni les éléments de preuve qu'elles devraient peut-être produire en réaction à la position que la Commission est susceptible d'adopter ultérieurement au cours de l'audience.

[23] Enfin, les FAC font valoir qu'un exposé général de l'état du droit qui n'est pas lié aux faits en cause ne sera guère utile au Tribunal. Par ailleurs, le préjudice que subiront les FAC si l'on autorise la présentation de l'exposé préliminaire l'emportera sur l'utilité limitée de ce genre d'exposé.

## **B. Position de la Commission**

[24] La Commission nie que le fait de l'autoriser à présenter son exposé préliminaire causera un préjudice aux FAC. Selon elle, la plaignante et l'intimée ont toutes deux été avisées tôt au cours du processus que la Commission entendait jouer un rôle restreint en l'espèce. De plus, au dire de la Commission, ses observations consisteront strictement en un résumé de l'état du droit applicable en l'espèce. La Commission estime qu'étant donné que le TCDP est un tribunal spécialisé, ses arguments au sujet du droit ne l'influenceront pas indûment s'ils sont présentés au début de l'audience.

[25] La Commission conteste l'affirmation des FAC voulant qu'elle ait omis de préciser les motifs d'intérêt public dans cette affaire. Selon la Commission, [TRADUCTION] « l'intérêt public est en cause lorsqu'une plainte est renvoyée au Tribunal puisque la Commission est alors persuadée que la plainte doit faire l'objet d'une procédure d'instruction plus poussée ». La Commission est d'avis que l'intérêt public exige de faire en sorte que les questions de droit pertinentes soient tranchées et que les principes juridiques soient pleinement exposés. Cela ne suppose pas que la Commission doive présenter une preuve dans une affaire donnée.

[26] L'avocat de la Commission prétend que le rôle de la CCDP, lorsqu'elle comparaît devant le Tribunal, s'apparente à celui du procureur de la Couronne. L'intérêt de la Commission ne s'oppose pas à celui des autres parties. En fait, l'intérêt de la Commission

est de voir à ce que justice soit faite. Cependant, l'avocat de la Commission a admis que bien que l'examen de l'état du droit de la CCDP se veuille neutre, la Commission n'est pas « infallible ».

[27] De plus, la Commission prétend que son examen de l'état du droit vise à aider non seulement le Tribunal mais aussi les parties à comprendre l'état du droit pertinent à l'affaire dont il s'agit. Tout en reconnaissant qu'un aperçu général des principes relatifs aux droits de la personne ne sera guère utile à un tribunal spécialisé qui a une connaissance approfondie de la législation en la matière, la Commission est désireuse de s'assurer que les parties qui comparaissent devant le Tribunal connaissent la jurisprudence pertinente.

[28] La Commission reconnaît qu'il est inacceptable qu'une partie fasse référence dans un exposé préliminaire à des faits qu'elle ne prouvera pas. Selon la Commission, l'exposé préliminaire qu'elle entend présenter traite strictement de faits non litigieux et, partant, ne met pas en cause la règle de l'engagement implicite. Tout en admettant que le fait de faire référence à un problème systémique de harcèlement sexuel dans l'armée canadienne est litigieux, la Commission est d'avis que l'affirmation est « anodine » et non préjudiciable aux FAC. En tout état de cause, l'engagement implicite, d'affirmer la Commission, n'est rien de plus qu'une règle de pratique; il ne s'agit pas d'une règle de droit.

[29] La Commission a fait valoir que le TCDP, en tant que tribunal administratif, n'est pas tenu de suivre les règles et les procédures qu'appliquent les cours. Le Tribunal devrait plutôt se montrer souple et novateur dans la tenue de ses audiences<sup>4</sup>, notamment en admettant ce que la Commission qualifie d'exposé préliminaire « non traditionnelle ».

[30] Selon la Commission, les FAC n'ont pas démontré la nature du préjudice qu'elles subiront si la Commission présente son exposé préliminaire puis se retire de l'audience. Ses allégations de préjudice sont purement spéculatives, au dire de la Commission; par conséquent, le Tribunal ne saurait en tenir compte. Selon la Commission, [TRADUCTION] « les FAC ont demandé au Tribunal de se livrer à un exercice de conjecture inapproprié auquel les parties ont dû consacrer des ressources considérables ». En tout état de cause, les FAC, au dire de la Commission, auront amplement l'occasion à l'audience de répondre aux observations formulées par la Commission dans son exposé préliminaire.

[31] Enfin, en ce qui concerne le fait qu'elle se réserve le droit de comparaître à nouveau durant l'audience, la Commission a reconnu qu'elle serait soumise aux directives du Tribunal et que les autres parties pourraient présenter des objections. Le Tribunal pourrait, le cas échéant, s'interroger sur le préjudice qui pourrait en résulter pour les FAC.

### **C. Position de la plaignante**

[32] Selon l'avocat de la plaignante, il serait utile que cette dernière connaisse l'opinion de la Commission quant aux motifs d'intérêt public que soulève sa plainte. L'avocat de la plaignante estime que la Commission est du côté de sa cliente, qu'[TRADUCTION] « avoir des alliés ne fait jamais de tort » et que la participation de la Commission, si limitée soit-elle, aiderait à [TRADUCTION] « équilibrer les chances ».

[33] L'aperçu de l'état du droit fourni par la Commission est utile, au dire de l'avocat de la plaignante, car il l'a aidé à bien comprendre les questions en cause. Il souhaiterait que l'information que renferme l'exposé préliminaire soit présentée au Tribunal, mais il est sensible au préjudice que pourraient subir les FAC si la Commission était autorisée à présenter ledit exposé.

[34] Il n'importe pas à l'avocat de M<sup>me</sup> Mowat que la Commission fournisse les renseignements dans un exposé préliminaire ou lors des plaidoiries. Toutefois, il lui aurait été utile, a-t-il dit, de recevoir cette information de la part de la Commission beaucoup plus tôt dans le processus.

#### IV. ANALYSE

[35] Les principes juridiques régissant la teneur de l'exposé préliminaire présentée devant une cour sont clairs. Dans *Brochu v. Pond*<sup>5</sup>, la Cour d'appel de l'Ontario a récemment fait sienne l'énoncé suivant qu'on trouve dans les *Halsbury's Laws of England* et que M<sup>e</sup> Sopinka a cité dans son ouvrage intitulé *The Trial of an Action*<sup>6</sup> :

[TRADUCTION]

L'exposé préliminaire sert à donner à la cour un aperçu général de la preuve qui sera présentée... Dans cet exposé, l'avocat expose les points litigieux et les questions à trancher, les faits de l'espèce et les grandes lignes de la preuve qu'il entend présenter, il explique dans quelle mesure cette preuve contribuera à établir le bien-fondé de la cause et renvoie à la correspondance pertinente entre les parties ainsi qu'à d'autres documents. Il formule des observations sur tout point de droit que l'affaire soulève; *cependant, l'exposé préliminaire ne se prête pas à une argumentation détaillée sur les questions de droit ou à un vaste examen de la jurisprudence*. Dans son exposé préliminaire, l'avocat peut faire allusion aux faits dont la cour prend connaissance d'office. L'avocat ne peut présenter son opinion personnelle au sujet des faits ou du droit lors de l'exposé préliminaire ou à un autre stade du procès, *pas plus d'ailleurs qu'il ne peut faire allusion à des faits qui doivent être prouvés, s'il n'a pas l'intention de le faire, ou à des faits qui ne sont pas pertinents à la question à trancher*.

[36] De même, dans l'édition canadienne de l'ouvrage intitulé *Modern Trial Advocacy*<sup>7</sup>, on peut lire l'énoncé suivant :

[TRADUCTION]

Les cours et les auteurs affirment presque à l'unanimité que l'exposé préliminaire sert exclusivement à informer la cour [TRADUCTION] «de ce que la preuve démontrera». *L'avocat ne peut plaider durant l'exposé préliminaire; il doit s'en tenir à un aperçu préliminaire des témoignages prévus, des pièces à déposer et des autres éléments de preuve, ainsi qu'à une brève description des questions litigieuses*.

[37] Il est vrai qu'une grande partie de la jurisprudence sur les paramètres de l'exposé préliminaire a trait à des procès avec jury. Cependant, les principes pertinents sont d'application générale. Bien que l'avocat jouisse dans les procès sans jury d'une plus grande latitude lorsqu'il s'agit de cerner les questions de droit<sup>8</sup>, l'interdiction de faire mention de faits qu'il n'entend pas prouver demeure<sup>9</sup>. Il en va de même de l'interdiction de présenter une argumentation juridique dans l'exposé préliminaire<sup>10</sup>.

[38] Les règles relatives au contenu approprié de l'exposé préliminaire ont évolué au fil des générations et visent à assurer l'équité globale du procès. L'exposé préliminaire que la Commission entend présenter au début de l'audience en l'espèce démontre l'injustice que peut causer le fait d'autoriser les avocats à s'écarter des paramètres formels de l'exposé préliminaire.

[39] Contrairement à ce que prétend la Commission, l'exposé préliminaire que la CCDP entend présenter traite de faits litigieux. L'allégation selon laquelle le harcèlement sexuel est un problème répandu dans l'armée canadienne peut difficilement être qualifiée d'anodine. L'allégation selon laquelle le phénomène du harcèlement sexuel est

omniprésent dans les FAC invite à conclure que l'allégation de harcèlement sexuel portée par M<sup>me</sup> Mowat est fondée. Une telle affirmation non étayée de la part de la Commission est nettement préjudiciable aux FAC.

[40] Nous partageons l'avis des FAC à savoir que l'aperçu de l'état du droit fourni par la Commission n'est pas totalement neutre. Bien que la Commission affirme que son analyse de la jurisprudence n'est pas partisan et ne favorise ni un côté ni l'autre, l'exemple cité par les FAC en ce qui touche la question des représailles démontre la difficulté de présenter un résumé de l'état du droit qui soit vraiment non partisan.

[41] La présentation d'un résumé de l'état du droit est par ailleurs susceptible de compliquer l'audience. Lorsque les arguments de droit sont présentés à la clôture de l'audience, les parties et le Tribunal comprennent clairement les faits et sont à même de distinguer les questions de droit qui sont pertinentes et celles qui ne le sont pas. Si une partie fait valoir des arguments sur un point de droit non pertinent, la partie adverse peut soulever une objection et le Tribunal est en mesure de trancher l'objection. Si la jurisprudence est examinée en détail avant la présentation de la preuve, le Tribunal n'est aucunement en mesure de savoir ce qui est pertinent et ce qui ne l'est pas. En cas d'objection, la Commission ne peut aider en expliquant la pertinence de ses arguments, étant donné qu'elle ne peut faire référence aux faits de l'espèce.

[42] Nous faisons nôtres les arguments des FAC selon lesquels le fait d'autoriser la Commission à présenter au début de l'audience un aperçu de ce qu'elle considère être la jurisprudence pertinente lui causerait un préjudice. La détermination des précédents qui sont pertinents à l'affaire dont il s'agit présuppose l'existence de certains faits et, de surcroît, risquerait de prolonger l'audience. Bien que l'audience devrait durer le temps qu'il faut pour permettre amplement à chaque partie de se faire entendre, on ne devrait pas à notre avis permettre à une partie de mettre « sur la table » des questions qui exigent une réplique de la part d'une autre partie, puis de quitter l'audience sans avoir prouvé que lesdites questions ont rapport à l'affaire dont il s'agit.

[43] Il convient de souligner que la Commission n'a pas fourni au Tribunal de raison satisfaisante qui justifierait une dérogation à la pratique générale afin de lui permettre de présenter un résumé de l'état du droit au début de l'audience plutôt qu'à la fin, comme le veut la coutume. La Commission a indiqué qu'il serait utile aux parties à une plainte donnée d'obtenir un aperçu des règles de droit que la Commission juge pertinentes. Cependant, rien n'empêche la Commission de présenter un tel résumé aux parties à n'importe quel moment au cours du processus d'audience.

[44] Par ailleurs, la Commission a négligé les obligations qui lui incombent en vertu des Règles de procédure du Tribunal. Ces règles visent à assurer la divulgation des prétentions et de la preuve de manière efficace et en temps opportun, afin que chaque partie connaisse, préalablement à l'audience, la preuve à réfuter. À cette fin, la règle 6 impose aux parties qui comparaissent devant le Tribunal certaines obligations de divulgation. Selon les Règles de procédure du Tribunal, la Commission et les FAC sont tenues de donner un avis écrit des faits matériels qu'elles entendent établir pour prouver le bien-fondé de la plainte, ainsi que des questions de droit que soulève l'affaire. La partie plaignante a des obligations similaires lorsque sa position diffère de celle de la Commission. Les règles comportent également des dispositions en ce qui touche la divulgation préalable des documents ainsi que la production de listes de témoins et de résumés des témoignages anticipés.



[45] On ne trouve dans les Règles de procédure aucune disposition qui oblige la Commission à participer à une instance. Rien n'oblige non plus la Commission à présenter des éléments de preuve, à contre-interroger des témoins de la partie adverse ou à présenter des arguments de droit. Il s'agit là de questions pour lesquelles la Commission doit prendre des décisions en fonction du mandat de représentation de l'intérêt public que lui confère l'article 51 de la *Loi*. Cependant, si la Commission décide de participer à une audience, les autres parties ont le droit de connaître, bien avant celle-ci, la position qu'elle y présentera. Plus particulièrement, les parties ont le droit de savoir quels sont, de l'avis de la Commission, les motifs d'intérêt public dans une instance particulière, afin de pouvoir présenter les éléments de preuve nécessaires et de faire valoir les arguments qu'elles jugent appropriés, compte tenu de ces motifs.

[46] Il ne suffit pas que la Commission dise que toute plainte renvoyée au Tribunal soulève des motifs d'intérêt public. En l'espèce, M<sup>me</sup> Mowat et les FAC, n'eût été de l'intervention du Tribunal, n'auraient obtenu de la Commission avant le premier jour de l'audience aucune indication quant aux motifs qui, à son avis, sont d'intérêt public en l'espèce. Cette façon de faire va à l'encontre des Règles de procédure du Tribunal et n'est pas dans l'intérêt du processus.

## V. CONCLUSION ET ORDONNANCE

[47] Pour les motifs susmentionnés, nous avons conclu que la façon dont la Commission entend participer à l'audience en l'espèce n'est conforme ni aux principes de l'équité ni aux Règles de procédure du Tribunal. Par conséquent, la Commission n'est pas autorisée à présenter de la façon envisagée l'exposé préliminaire prévu. Le membre instructeur chargé d'entendre le fond de la plainte tranchera toute question découlant de la décision.

\_\_\_\_\_  
Signé par

J. Grant Sinclair

\_\_\_\_\_  
Signé par

Dr. Paul Groarke

OTTAWA (Ontario)

Le 21 novembre 2003

<sup>1</sup>*Quigley c. Ocean Construction Supplies*, [2001] D.C.D.P. n° 46 (T.C.D.P.).

<sup>2</sup>*Parisien c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, [2002] D.C.D.P. n° 23 (T.C.D.P.).

<sup>3</sup>*Marinaki c. Canada (Développement des ressources humaines)*, [2000] D.C.D.P. n° 2 (T.C.D.P.).

<sup>4</sup>*Grover c. Canada (Conseil national de recherches - CNRC)*, [1994] A.C.F. n° 1000, par. 40, onglet J, *Canada (Procureur général) c. Moore*, [1998] 4 C.F. 585, par. 48 (1<sup>re</sup> inst.), règle 1 des *Règles de procédure provisoires du Tribunal canadien des droits de la personne*.

<sup>5</sup>(2002), 62 O.R. (3d) 722, aux pages 726 et 727.

<sup>6</sup>2<sup>e</sup> éd. (Toronto et Vancouver : Butterworths, 1998), p. 74.

<sup>7</sup>(Notre Dame : National Institute for Trial Advocacy, 1995), p. 312.

<sup>8</sup>*Sopinka*, précitée, p. 76.

<sup>9</sup>*Di Domenicantonio c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1988] N.B.J. n° 133 (C.A.N-B.) (QL, p. 18).

<sup>10</sup>Lubet, précité, p. 318.

## PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL : T822/7203

INTITULÉ DE LA CAUSE : Donna Mowat c. Forces armées canadiennes

DATE ET LIEU  
DE L'AUDIENCE : Le 10 novembre 2003  
Toronto (Ontario)

DATE DE LA DÉCISION  
DU TRIBUNAL : Le 21 novembre 2003

### ONT COMPARU :

Jerry W. Switzer Pour la plaignante

Salim Fakirani Pour la Commission canadienne des droits de la  
Dan Pagowski personne

Sandra Nishikawa Pour l'intimée  
Derek Allen

DOSSIER DU TRIBUNAL N°: T822-7203

## TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

### ENTRE:

**DONNA MOWAT**

la plaignante

-et-

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

la Commission

-et-

**FORCES ARMEÉS CANADIENNES**

Intim

**EXPOS D'OUVERTURE DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS  
DE LA PERSONNE**

Salim Fakirani  
Conseiller juridique  
Commission canadienne des droits de la personne  
344,rue Slater  
Ottawa (Ontario) K1A 1E1

T: (613)943-9127

T.: (613)993-3089

DOSSIER DU TRIBUNAL N°: T822-7203

**TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE**

**ENTRE:**

**DONNA MOWAT**

la plaignante

-et-

**LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

la Commission

-et-

## FORCES ARMÉES CANADIENNES

Intim

### EXPOS D'OUVERTURE DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne représente en l'espe l'int public. Les observations ci-après sont présentées conformément à l'article 51 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [la *Loi*].

Le rôle d'int public ultime de la Commission canadienne des droits de la personne est de promouvoir l'objet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [la *Loi*], c'est-à-dire donner effet au principe suivant: le droit de tous les individus [...] l'égalité des chances de développement [], indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne handicapé [...] [article 2 de la *Loi*]. En résumé, l'int public fondamental peut être décrit comme la promotion de l'égalité grâce à l'éradication de la discrimination passée et la prévention de la discrimination future.

La Commission est davis que la présente plainte soulève d'importants principes en matière de droits de la personne, et nous profitons de l'occasion pour passer en revue ces principes. En l'espe, le Tribunal est appelé à examiner la législation sur les droits de la personne par rapport a) l'obligation d'un employeur d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et la responsabilité qui découle de l'omission de le faire, et b) au traitement différentiel défavorable accordé par un employeur à un individu et au refus de continuer de l'employer en raison de son sexe.

#### DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Aux termes de l'article 7 de la *Loi*, le fait, par des moyens directs ou indirects, de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ou de le défavoriser en cours d'emploi constitue un acte discriminatoire, si est fondé sur un motif de distinction illicite.

L'article 14(1)(c) de la *Loi* précise que le fait de harceler un individu en matière d'emploi constitue un acte discriminatoire, si est fondé sur un motif de distinction illicite. Le paragraphe 14(2) dispose que le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite. Par conséquent, le cadre statutaire considère le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination sexuelle.

En vertu du paragraphe 14.1 de la *Loi*, le fait, pour la personne visée par une plainte, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant constitue un acte discriminatoire.

Selon le paragraphe 65(1) de la *Loi*, l'employeur est responsable des actes discriminatoires commis par ses employés dans le cadre de leur emploi. Le paragraphe 65(2) dispense l'employeur si abilité que l'acte ou l'omission a eu lieu sans son consentement, qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour empêcher et que, par la suite, il a tenté d'atténuer ou d'annuler les effets.

## LE HARCLEMENT SEXUEL EN GNERAL

Il ne fait aucun doute que le harcèlement sexuel est non seulement une préoccupation particulière pour les femmes, mais aussi une question d'intérêt public. Il s'agit d'un phénomène omniprésent dans le milieu de travail, le gouvernement, les écoles, les cabinets de droit, la profession médicale, l'armée, les milieux sportifs et les institutions culturelles. Le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, peut créer un climat de travail toxique ou hostile qui peut nuire au rendement professionnel de l'employé, faire en sorte qu'il refuse un emploi, une promotion ou une occasion de formation ou même l'amener à quitter son emploi. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et son respect de soi la fois comme employé et comme être humain.

La Cour suprême du Canada a reconnu, dans *Janzen c. Platy Enterprises* [1989] 1 R.C.S. 1252, que les femmes ont droit à un milieu de travail exempt d'attitudes et de comportements discriminatoires et, de surcroît, qu'elles peuvent se prévaloir des vastes recours prévus par la législation sur les droits de la personne en cas de violation de ce droit. Dans l'affaire *Janzen* (prêt), deux serveuses avaient plaintes d'avoir fait l'objet de harcèlement sexuel de la part d'un cuisinier travaillant dans le restaurant du demandeur. Parmi les incidents reprochés figuraient des attouchements illicites et des remarques sexistes. Les plaignantes ont allégué notamment qu'un avait menacé de mettre fin leur emploi lorsqu'elles ont résisté aux avances sexuelles. M<sup>me</sup> Janzen a quitté son emploi après qu'un des copropriétaires ait refusé de faire quoi que ce soit face aux allégations. La Cour suprême du Canada a confirmé la décision de l'arbitre initial qui avait conclu que les deux femmes avaient fait l'objet d'un harcèlement sexuel persistant et abusif et qu'elles avaient été victimes de discrimination sexuelle, ce qui allait à l'encontre de la législation manitobaine sur les droits de la personne. L'arbitre a accordé des dommages-intérêts exemplaires, indemnisé la plaignante de ses pertes salariales et conclu que le cuisinier et l'employeur étaient solidairement responsables de la discrimination.

La Cour suprême a reconnu que le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes et se manifester tant sur le plan physique que psychologique. Ses formes les moins graves comprennent les insinuations verbales et les marques d'affection importunes. Le harcèlement sexuel peut cependant prendre la forme d'un comportement extrême comme la tentative de viol ou le viol. Physiquement, il peut s'agir d'atteintes, d'attouchements, de frottements, de pincements ou de regards concupiscent. Psychologiquement, le harcèlement peut comporter des invitations à des rapports physiques intimes qui prennent la forme de sous-entendus et peuvent aller jusqu'aux demandes de rendez-vous et de faveurs sexuelles.

[Voir: *Janzen c. Platy Enterprises* [1989] 1 R.C.S. 1252, par.49]

Le juge en chef Dickson, exprimant au nom de la Cour, a fourni une définition non exhaustive du harcèlement sexuel:

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. *Janzen c. Platy Enterprises* [1989] 1 R.C.S. 1252, au par.56.

Dans *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Forces armées) et Franke*, [1999] A.C.F. n°757 (1<sup>re</sup> inst.) (QL), [ci-après appel *Franke*], le juge Tremblay-Lamer a appliqué et pris le critère *Janzen* (prêt) servant à déterminer s'il y a eu harcèlement sexuel. Dans l'affaire *Franke*, la plaignante a allégué que l'employeur, les Forces armées canadiennes, avaient exercé son droit à une discrimination, allant ainsi à l'encontre des

articles 7 et 14 de la *Loi*. Elle a conclu que la conduite de ses officiers supérieurs crée un milieu de travail hostile et qu'un sous-officier supérieur avait posé des questions au sujet de ses sorties, lui avait fait des gestes suggestifs et lui avait montré une carte postale représentant une femme aux seins nus. La plaignante a allégué que le commandant adressait elle en des termes poratifs.

Dans une décision majoritaire (deux contre un), le Tribunal a conclu que la plaignante n'avait pas subi de harcèlement sexuel et n'avait pas fait l'objet d'un traitement différentiel en raison de son sexe. La Cour a confirmé la décision majoritaire du Tribunal, estimant que le Tribunal avait appliqué le critère approprié pour déterminer s'il y avait eu harcèlement sexuel et que ses conclusions n'étaient pas manifestement déraisonnables. Certains éléments de preuve donnaient à croire que la plaignante ne percevait pas la conduite reprochée comme du harcèlement au moment où elle s'est produite. Dans sa décision, le juge Tremblay-Lamer a donné des précisions au sujet du critère *Janzen* applicable dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel. Deux décisions rendues par le Tribunal canadien des droits de la personne (*Bushey c. Sharma*, en date du 5 juin 2003, et *Woiden et autres c. Lynn*, en date du 17 juin 2002) résument de façon succincte les précisions de la juge Tremblay-Lamer au sujet du critère. Dans *Woiden et autres*, le Tribunal fournit le résumé ci-après :

- (i) Les actes qui font l'objet de la plainte doivent avoir non sollicité. Le Tribunal doit par conséquent examiner la réaction de la plaignante au moment de l'incident et aléguer si elle a expressément ou par son comportement montré que la conduite était non sollicitée. La Cour reconnaît qu'un refus verbal n'est pas exigé dans tous les cas, et l'omission de nombreuses reprises de répondre aux commentaires suggestifs signale à l'employeur du harcèlement que sa conduite était importune. La crainte de perdre son emploi, par exemple, peut inciter une employée à supporter un comportement importun. La norme appropriée qui doit servir à aléguer la conduite de la plaignante est celle d'une personne raisonnable.
- (ii) Le comportement doit être de nature sexuelle. Cela comprend une vaste gamme de comportements. Les demandes de faveurs sexuelles et les propositions appartiennent à la catégorie des actes de nature sexuelle qui constituent une forme de harcèlement sexuel psychologique. Le harcèlement sexuel verbal comprend les insultes liées au sexe, les remarques sexistes, les commentaires au sujet de l'apparence d'une personne, de son habillement ou de ses habitudes sexuelles. Les formes de harcèlement sexuel physique comprennent le fait de pincer, d'empoigner, d'insulter, d'embrasser ou de jeter des regards concupiscent. Il a été dit que les questions persistantes au sujet de la vie sexuelle personnelle d'une employée constituent du harcèlement sexuel. Le Tribunal devrait déterminer ce qui est de nature sexuelle en se demandant ce que ferait une personne raisonnable dans les circonstances de l'espèce, en conservant l'esprit les normes sociales de l'époque.
- (iii) Habituellement, le harcèlement nécessite un élément de persistance ou de répétition, mais dans certaines circonstances, un seul incident peut être suffisamment grave pour créer un environnement hostile. La norme objective de la personne raisonnable sert à aléguer ce facteur également.
- (iv) Le dernier facteur est envisagé lorsque la plainte est déposée contre un employeur au sujet du comportement de l'un de ses employés. L'arrêt exige que, dans de tels cas, la victime du harcèlement, dans la mesure du possible, informe l'employeur du mauvais comportement offensant. Ce facteur n'est que pertinent en l'occurrence, compte tenu du fait que les plaignantes ont conclu avec l'employeur avant que l'affaire soit renvoyée au Tribunal. [au par.103]

En ce qui concerne le critère de la personne raisonnable, la Cour d'appel a statué que, dans les cas de harcèlement sexuel où la victime est une femme, ce critère doit être adapté en conséquence (*Stadnyk v. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)* (2000), 38 C.H.R.R. 01290, au par.25 (C.A.F.)). Dans *Franke* (p.r.), la juge Tremblay-Lamer a pris en compte, pour déterminer comment une personne raisonnable agirait dans des circonstances similaires, le Tribunal devrait être conscient des normes sociales au sujet de ce qui constitue une conduite sociale acceptable et tenir compte du contexte de la conduite reprochée lorsqu'elle détermine la façon dont la personne raisonnable agirait dans des circonstances similaires. [*Franke*, C.F., 1<sup>re</sup> inst., p.r., au par.41]

Dans *Swan v. Canada (Forces armées)*, (1994) 25 C.H.R.R. 0/312 (Trib. can.), au par.73, le Tribunal canadien des droits de la personne a confirmé qu'il n'est pas nécessaire que le harcèlement soit la seule raison qui motive les actes donc par le plaignant pour que ce dernier obtienne gain de cause. Il n'est pas non plus nécessaire que le harcèlement ait été intentionnel de la part de son auteur. En l'occurrence, le plaignant était un Canadien d'origine autochtone. Il alléguait avoir fait l'objet d'insinuations, de farces et de harcèlement racistes alors qu'il faisait partie des Forces armées canadiennes.

Le Tribunal a clairement pris en compte que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne prend pas en considération la conduite du plaignant, et même si les plaignants ont participé au comportement reproché ou l'ont provoqué, ils peuvent toujours déposer une plainte et obtenir gain de cause. (*Swan v. Forces armées canadiennes*, décision du Tribunal canadien des droits de la personne en date du 18 octobre 1994, la p.8). Cette décision est conforme à l'objet principal de la *Loi*. Dans *Swan*, le Tribunal a admis que des personnes peuvent se sentir incapables de faire autrement que d'accepter le comportement en raison de leur peur de s'opposer à leurs pairs. Jugeant la plainte fondée, le Tribunal a ordonné de verser au plaignant une lettre d'excuses tout en précisant qu'il n'était pas habilité à indemniser de ses pertes salariales. Toutefois, le Tribunal a pris en compte que, s'il avait ce pouvoir, il aurait indemnisé de ses pertes salariales correspondant à la période restante de son contrat d'emploi jusqu'à concurrence de quatre ans, dans la mesure où la durée de ladite période aurait du moins quatre ans au moment de sa libération. Le plaignant avait demandé une indemnité salariale portant sur une période de quatre ans. Le Tribunal a également fait remarquer que si le plaignant avait rendu au terme de son contrat d'emploi, il n'aurait pas obtenu d'indemnité salariale. Pour trancher cette question, le Tribunal s'est demandé si le harcèlement dont le plaignant avait fait l'objet avait joué dans sa décision de quitter les FAC. En outre, il a fait observer qu'il n'était pas nécessaire que le harcèlement soit le seul élément ayant contribué à la décision de quitter. [*Swan*, décision du Tribunal, la p.15].

La Commission et le plaignant ont tous deux une demande de contrôle judiciaire portant exclusivement sur le refus de verser une indemnité pour les pertes salariales. La Section de première instance de la Cour a accueilli la demande. Par conséquent, une victime de harcèlement aux termes de l'article 14 de la *Loi* peut être indemnisée, en totalité ou en partie, des pertes salariales qu'elle a subies en raison des actes discriminatoires.

La *Loi* et la jurisprudence précisent clairement qu'un employeur est responsable de tous les actes discriminatoires commis par ses employés dans le cadre de leur emploi. Le paragraphe 65(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dispense l'employeur si l'acte a eu lieu sans son consentement, s'il a pris **toutes les mesures nécessaires** pour empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

Dans *Robichaudc. La Reine*, la Cour suprême du Canada a fait remarquer que [TRADUCTION] l'existence d'une politique contre le harcèlement sexuel et d'un mécanisme de règlement des plaintes des employés pouvait constituer pour l'employeur un bon moyen de réduire et atténuer partiellement la responsabilité. La Cour a pris ce qui suit:

[L'employeur qui, devant une plainte, réagit promptement et efficacement en établissant un plan destiné à remédier à la situation et empêcher qu'elle ne se reproduise ne sera pas responsable dans la même mesure, si jamais il l'est vraiment, qu'un employeur qui n'adopte pas de telles mesures. Ces questions concernent cependant les conséquences en matière de redressement et non pas la responsabilité. [ la p.12]

Faisant référence à *Robichaud*, Aggarwal et Gupta indiquent que la Cour suprême informe les employeurs que ce sont leurs faits et gestes, et non leurs paroles, qui sont les éléments à examiner lorsqu'il s'agit de déterminer leur responsabilité dans les affaires de harcèlement sexuel. [Aggarwal, 2000, la p.264.]

Selon le *Black Law Dictionary*, la diligence raisonnable se définit comme:

[TRADUCTION]

Le degré de prudence, d'activité et d'attention auquel on peut bon droit s'attendre de la part d'une personne raisonnable et prudente et dont fait habituellement preuve cette personne raisonnable et prudente face une situation donnée; ne fait l'objet d'aucune norme absolue, mais dépend des faits propres à chaque cas.

Dans l'exercice de toute la diligence raisonnable nécessaire pour empêcher de commettre des actes de harcèlement ou pour atténuer ou contrer leurs effets, l'employeur doit a) prouver clairement que le harcèlement, quelle qu'en soit la forme, y compris le harcèlement sexuel, ne saurait se tolérer; b) établir une politique contre le harcèlement qui indique clairement et de façon non équivoque tous les employés que le harcèlement sexuel est inacceptable et va à l'encontre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; c) assurer que chaque employé comprend la politique et les procédures destinées à prévenir le harcèlement ainsi que la procédure de règlement des plaintes de harcèlement sexuel; d) informer les surveillants et les cadres de leur responsabilité de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement; e) faire enquête promptement et efficacement sur les allégations de harcèlement et apporter les correctifs voulus, et ce, même si l'on n'a pas eu de plainte en bonne et due forme. L'absence de prendre sans tarder les mesures correctives voulues, l'employeur s'expose à être jugé pleinement responsable du harcèlement sexuel.

En ce qui concerne les mécanismes de rapport et d'enquête sur les plaintes, une bonne politique contre le harcèlement profite pour les plaintes de multiples points de chute aux divers niveaux de l'organisation. Une telle politique permet un employé de recourir au point de chute qui lui convient le mieux, compte tenu de sa situation. Une bonne politique contre le harcèlement assure que toutes les plaintes seront prises au sérieux et traitées promptement et équitablement. En outre, une bonne politique contre le harcèlement renforce le principe selon lequel les personnes qui seront trouvées responsables de harcèlement sexuel feront l'objet de mesures disciplinaires. Aggarwal propose la méthode d'analyse décrite ci-après pour déterminer la gravité de la sanction à imposer à un employé trouvé responsable de harcèlement sexuel:

[TRADUCTION]

Les mesures disciplinaires vont des réprimandes et avertissements verbaux, pour les infractions les plus légères, jusqu'à la suspension sans solde ou au congédiement, pour les infractions les plus graves. Si l'employeur décide qu'une mutation s'impose, il devrait muter l'auteur du harcèlement plutôt que la victime. Cependant, avant de décider de la mesure



disciplinaire approprié, l'employeur devrait tenir compte de divers facteurs: la nature de la conduite, la persistance de celle-ci, le rôle de l'auteur du harcèlement de collaborer et de s'excuser, etc. [Aggarwal, Arjun et Madhu Gupta, *Sexual Harassment in the Workplace*, 3<sup>e</sup>. (Markham (Ontario): Butterworths Canada Ltd.: 2000, la p.457)

Dans *Gervais. Canada (Agriculture Canada)*, [1988] D.C.D.P. n°8 (Tribunal d'appel des droits de la personne) (QL), un tribunal d'appel des droits de la personne, se fondant sur l'arrêt *Robichaud* (précité), a conclu que l'employeur, Agriculture Canada, était responsable des actes de harcèlement sexuel commis par un de ses employés. En l'occurrence, la plaignante alléguait que son milieu de travail portait atteinte à la dignité des femmes. Des toignages présentés en audience ont révélé que des revues étaient laissées dans des tiroirs de pupitres et que les murs étaient ornés d'affiches choquantes et de mauvais goût. Bien qu'il se soit inquiété de l'illation de la plaignante selon laquelle le climat de travail était empoisonné, le tribunal d'appel s'est dit convaincu qu'il y avait bel et bien eu harcèlement sexuel et que l'article 7 de la *Loi* avait été enfreint. Sur la foi de l'arrêt *Robichaud*, il a conclu que l'employeur, Agriculture Canada, était responsable de la conduite de son employé. Le tribunal, dans le cadre de son examen de la conduite de l'employeur par rapport à l'attribution des dommages, a formulé les remarques importantes qui suivent:

- a) Bien qu'il y ait eu une enquête approfondie et exhaustive de cet incident, par les représentants syndicaux, par les autorités policières et par les enquêteurs sous la direction de J.J. Cartier, la décision finale est de ne prendre aucune mesure. [...]
- b) Les griefs de l'appelante [plaignante] ont nécessité un long et laborieux examen un moment où elle était sous l'effet d'un stress physique et était très fatiguée et se faisait suivre par un médecin. La demande de mutation fut le comble de l'erreur bureaucratique. Nous convenons avec le tribunal de première instance qu'il est difficilement concevable que le ministre ait pris toute mesure raisonnable pour faciliter cette mutation. [*Gervais* (précité)]  
Le tribunal d'appel a conclu que les mesures prises par Agriculture Canada à la suite des actes qui constituaient le harcèlement sexuel étaient inefficaces et peu concluantes et il a maintenu que l'employeur était responsable des pertes salariales et du préjudice moral subis par la plaignante.  
La jurisprudence prise clairement que l'employeur, pour être déclaré responsable, doit agir promptement et efficacement et mener une enquête pertinente et approfondie sur l'objet de la plainte tout en traitant la plaignante avec beaucoup d'égards. (Voir *Swan* (précité) la p.14; *Hinds. Canada (C.E.I.C.)* (1988), 24 C.E.I.C. 65; *Pitawanakwatc. Secrariat d'état* (1992), 19 C.H.R.R. C/10 (port en appel pour d'autres motifs)).  
En conclusion, il est important de noter que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne renferme aucune disposition permettant d'alloquer les dommages dans un intime la suite d'une densité ressentie. Conformément au paragraphe 53(1), le Tribunal rejette la plainte s'il estime qu'elle n'est pas fondée. Cependant, dans le cas contraire, le paragraphe 53(2) confère au Tribunal le pouvoir d'accorder divers redressements (intégration dans l'emploi, indemnité pour pertes salariales, attribution des frais engagés, indemnité pour préjudice moral, indemnité spéciale, etc.). La jurisprudence récente du Tribunal révèle que ce dernier a accordé les frais juridiques engagés par les plaignantes qui ont eu gain de cause.

