

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

SUE GOODWIN

la plaignante

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

DAVID BIRKETT

l'intimé

MOTIFS DE DÉCISION

2004 TCDP 29
2004/08/20

MEMBRE INSTRUCTEUR : Athanasios D. Hadjis

[TRADUCTION]

[I. FAITS 1](#)

[II. CADRE JURIDIQUE 4](#)

[III. ANALYSE 4](#)

[IV. REDRESSEMENT 8](#)

[V. MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE 9](#)

[1] La plaignante allègue que l'intimé a exercé à son endroit une discrimination dans l'emploi en la harcelant sexuellement, allant ainsi à l'encontre de l'art. 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Lors de l'audience, ni la plaignante ou l'intimé n'étaient représentés par des avocats. La Commission canadienne des droits de la personne (**la Commission**) a choisi de ne pas comparaître à l'audience.

I. FAITS

[2] La plaignante et l'intimé travaillaient comme chauffeurs d'autobus chez Penetang Midland Coach Lines (**PMCL**), dont le siège est à Toronto. Ils étaient devenus de bons camarades de travail, ayant eu l'occasion de travailler ensemble lors de plusieurs voyages nolisés d'une journée. En août 1999, PMCL a envoyé les deux chauffeurs à la Base des Forces canadiennes de Petawawa, en Ontario. C'était la première fois qu'ils travaillaient ensemble en dehors de la ville pendant plus d'une journée. La période de nolisement devait, semble-t-il, durer environ une semaine. Il s'agissait d'offrir un service de navette au personnel des Forces canadiennes qui se rendaient à des exercices militaires et en revenaient. Ils travaillaient de dix à quinze heures par jour.

[3] À Petawawa, ils étaient descendus à un hôtel de l'endroit. Ils avaient des chambres séparées, dont les portes étaient l'une en face de l'autre. La plaignante allègue qu'un soir, deux ou trois jours après le début de l'affectation, elle est rentrée à l'hôtel vers 20 h, après son poste de travail. Elle s'est changée, enfilant un sweat-shirt et un short. Vers 21 h, l'intimé lui a téléphoné à partir de sa chambre pour lui demander si elle voulait faire quelque chose dans la soirée. Ils ont décidé de regarder la télévision tous les deux dans sa chambre à elle, où il est venu la rejoindre quelques minutes plus tard.

[4] Selon la plaignante, sa chambre avait deux lits doubles. Elle s'est assise dans un des lits et lui dans l'autre pour regarder une émission. À un moment donné, elle s'est endormie. Elle s'est réveillée vers 3 h du matin et a constaté que l'intimé était couché dans son lit à ses côtés. Il était nu et il lui faisait des attouchements avec sa main en-dessous de la taille dans sa « zone privée ». Elle s'est aussitôt redressée et lui a dit de cesser. Il riait en la regardant, mais elle a insisté pour qu'il quitte. Il s'est levé, a mis ses vêtements et a quitté la chambre en continuant de rire.

[5] La plaignante est demeurée dans sa chambre le reste de la nuit, incapable de dormir. Vers 3 h 30 du matin, elle a téléphoné à un ami pour lui raconter ce qui s'était produit. Il lui a conseillé d'appeler la police, mais elle a dit qu'elle ne le ferait pas avant d'avoir parlé à son répartiteur, Gord Tuttle.

[6] Dans la matinée, elle a téléphoné à M. Tuttle et lui a raconté ce qui s'était passé. M. Tuttle a proposé de dépêcher sur place un autre chauffeur pour la remplacer mais elle lui a dit que cela ne valait pas la peine puisque la période de nolissement tirait à sa fin. Elle a donné à M. Tuttle l'assurance qu'elle s'occuperait elle-même du problème entre-temps, jusqu'à son retour à Toronto. En outre, elle lui a expliqué qu'elle avait décidé de ne pas appeler la police, étant donné qu'il n'y aurait plus personne pour offrir le service puisque ni l'intimé ni elle ne seraient disponibles pour travailler. Elle a décidé de donner la priorité à son travail par rapport à l'autre question. La plaignante a expliqué lors de l'audience qu'elle était réticente à appeler les autorités pour une autre raison : elle avait eu la malchance dans sa jeunesse d'être victime d'un crime grave et le procès criminel qui avait suivi avait laissé des séquelles émotives. Elle ne voulait pas revivre pareille expérience.

[7] Plus tard en matinée, alors qu'elle marchait vers son autobus à la base militaire, elle s'est retrouvée près de l'intimé. Il s'est approché d'elle et lui a demandé si elle était [TRADUCTION] « le genre de fille qui déclarerait cela » - à son employeur ou aux autorités, présume-t-on. Elle lui a simplement dit [TRADUCTION] « Fiche-moi la paix » en se dirigeant vers son autobus. Elle a terminé son affectation, à laquelle il ne restait que quelques jours, puis a ramené son autobus à Toronto seule le dernier jour, soit le dimanche 29 août 1999.

[8] L'intimé a nié que l'incident allégué par la plaignante se soit produit. Il a reconnu être allé à sa chambre ce soir-là, mais il a nié s'être allongé nu dans son lit ou avoir touché ses parties génitales. Il a prétendu que, pendant qu'ils regardaient la télévision, il lui avait massé le dos à sa demande, pendant quelques minutes seulement. Ensuite, ils sont tous deux retournés devant le téléviseur. À un moment donné, il a constaté que la plaignante s'était endormie. Il a continué de regarder l'émission durant un certain temps, puis s'est levé, a mis ses chaussures et a quitté la chambre pendant que la plaignante dormait encore.

[9] Le lundi 30 août, à son premier jour de travail après son retour à Toronto, la plaignante a signalé l'incident à son surveillant, Greg Pockneil, qui lui a demandé de mettre sa plainte par écrit. Environ une semaine plus tard, M. Pockneil l'a convoquée à une rencontre à laquelle l'intimé et le directeur de la succursale, Gord Moodie, étaient également présents. Après avoir entendu les deux versions, MM. Pockneil et Moodie ont dit aux parties qu'ils allaient examiner la question et qu'ils leur reviendraient.

[10] Au cours des semaines qui ont suivi, l'employeur a planifié les affectations de façon à ce que la plaignante et l'intimé ne travaillent plus jamais ensemble. Toutefois, elle ne pouvait éviter de le croiser au travail, au début ou à la fin de son poste. Elle a allégué qu'une journée, en septembre 1999, l'intimé avait garé son autobus en angle de telle façon qu'elle ne pouvait sortir sa voiture de son espace

de stationnement. Elle lui a demandé de déplacer l'autobus, ce qu'il a refusé de faire. Elle s'est plainte à un des gestionnaires qui, à son tour, a demandé à l'intimé de déplacer son véhicule. Elle a allégué que l'intimé s'était conduit ainsi pour exercer contre elle des représailles parce qu'elle s'était plainte à l'employeur d'avoir été harcelée sexuellement lors de l'affectation à Petawawa.

[11] Selon la plaignante, l'employeur n'a jamais pris de mesures disciplinaires à l'endroit de l'intimé à la suite du présumé incident dans la chambre d'hôtel. Elle a dit qu'elle était mal à l'aise, car elle continuait de le croiser dans la cour de l'entreprise. Elle évitait délibérément de se rendre dans la salle de répartition afin d'éviter tout contact avec lui. Des rumeurs ont commencé à circuler au lieu de travail à propos de l'incident. Elle a affirmé que l'intimé avait dit à d'autres qu'elle était raciste (l'intimé fait partie d'un groupe minoritaire visible). Elle avait demandé à de nombreuses reprises à son employeur de congédier l'intimé. Cependant, après plusieurs mois, rien ne s'était produit et, finalement, elle a remis sa démission le 17 décembre 1999. Dans sa lettre de démission, elle a indiqué qu'elle quittait en partie parce qu'elle avait été [TRADUCTION « agressée sexuellement par un collègue » et qu'[TRADUCTION] « on n'avait rien fait à ce sujet ».

II. CADRE JURIDIQUE

[12] Selon l'alinéa 14(1)c) de la *Loi*, le fait de harceler un individu en matière d'emploi constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite. Le sexe est l'un des motifs de distinction illicite (par. 3(1)). Le paragraphe 14(2) précise que le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

[13] Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut être défini de façon générale comme 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 la victime. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi à la fois comme employé et comme être humain. (*Janzen c. Platy Enterprises Inc.* [1989] 1 R.C.S. 1252).

III. ANALYSE

[14] Je suis convaincu au regard de la preuve que l'incident dans la chambre d'hôtel a eu lieu, conformément aux allégations de la plaignante. Son témoignage à l'audience était ferme et sincère. Elle se rappelait les circonstances en détail.

[15] D'autre part, le souvenir que l'intimé avait des événements était fragmentaire. D'abord, il a affirmé que la chambre d'hôtel de la plaignante était dotée d'un seul lit et qu'ils avaient tous les deux regardé la télévision couchés dans le lit. Plus tard au cours de son témoignage, il a modifié sa version des faits, indiquant qu'il n'était pas sûr si la chambre avait un ou deux lits. Il ne se souvenait pas du moment où il a quitté, affirmant s'être lui aussi endormi. Il est bizarre qu'il ne se souvienne pas bien des détails puisque la présentation de la plainte officielle de la plaignante contre lui et la réunion avec leurs surveillants ont eu lieu dans les quelques jours qui ont suivi leur retour à Toronto. Ce n'est pas comme si l'accusation avait été portée contre lui plusieurs mois après coup. L'allégation formulée par l'intimé à l'audience selon laquelle il aurait massé le dos de la plaignante pendant quelques minutes à sa demande semblait improvisée et dénuée de toute crédibilité.

[16] L'intimé a émis des doutes à l'égard de la décision de la plaignante de ne pas signaler l'incident à la police, indiquant que cela était une indication que l'incident n'avait jamais eu lieu. À l'appui de ses dires, l'intimé a cherché à présenter des éléments de preuve démontrant que la plaignante ne s'était pas gênée pour informer les autorités d'autres actes dont elle avait été victime dans le passé. Il a contre-interrogé la plaignante au sujet de diverses questions personnelles et délicates ayant trait à des relations antérieures. La plaignante n'a élevé aucunement objection lorsque ces questions ont été soulevées et a volontiers admis qu'elle avait appelé la police à la suite d'une agression violente de la part d'un ex-ami de cur, laquelle avait nécessité son hospitalisation. Elle a également révélé qu'elle avait communiqué avec la police pour se plaindre que son ex-mari était retourné à la maison où elle vivait avec ses enfants et qu'il avait « harcelé » ces derniers. J'accepte son interprétation voulant que ces incidents étaient plus graves que le présumé incident qui nous intéresse et justifiaient l'intervention de la police.

[17] En outre, je ne suis pas persuadé que ces éléments de preuve confèrent quelque crédibilité que ce soit à la prétention de l'intimé voulant que l'incident dans la chambre d'hôtel ne se soit jamais produit. La plaignante était de toute évidence une employée dévouée, ainsi qu'en témoignent les énormes efforts qu'elle a faits une nuit à Petawawa pour réparer l'autobus de l'intimé, que celui-ci avait abandonné le long de la route. Lorsqu'elle lui a téléphoné à sa chambre d'hôtel pour lui demander de venir l'aider, il a refusé; elle a alors été contrainte de demander à des membres des Forces canadiennes de l'aider à réparer le véhicule. Je n'ai aucune peine à croire l'allégation de la plaignante voulant qu'en décidant de ne pas appeler la police après l'incident de la chambre d'hôtel, elle ait choisi de faire passer ses fonctions professionnelles avant ses affaires personnelles. De plus, j'accepte son témoignage selon lequel elle craignait également d'avoir à endurer les épreuves que doivent parfois traverser les victimes lors de procès criminels.

[18] En tout état de cause, la plaignante a signalé l'incident sans tarder à ses surveillants qui, espérait-elle, prendraient les mesures qui s'imposaient. Elle s'est

pliée à la demande de l'employeur de présenter sa plainte par écrit. Cependant, l'employeur n'a jamais à son avis accordé l'attention voulue à ses préoccupations. Elle a jugé qu'elle n'avait d'autre choix que de quitter un emploi qu'elle adorait, selon ses dires. Elle a communiqué avec la Commission canadienne des droits de la personne dans les jours qui ont suivi l'incident et a déposé une plainte quelques mois plus tard. L'enquête et les autres étapes de la procédure ont pris des années. Dans l'intervalle, la plaignante a été gravement malade.

[19] Selon l'intimé, la plaignante a monté un bateau dans l'espoir d'obtenir des avantages financiers à ses dépens. Toutefois, les faits de l'espèce n'étaient pas cette théorie. À la fin de son témoignage, la plaignante a d'abord indiqué au Tribunal qu'elle ne cherchait pas à obtenir un redressement aux termes de la *Loi*, si ce n'est une lettre d'excuses. Ce n'est qu'après avoir pris un peu de temps pour examiner la *Loi* durant une pause à l'audience qu'elle a informé le Tribunal qu'elle demandait une indemnité de 2 500 \$ pour préjudice moral (alinéa 53(2)e)), et une indemnité spéciale de 2 500 \$ (paragraphe 53(3)). Elle n'a demandé aucune indemnisation pour ses pertes salariales. En fait, la plaignante a souligné qu'elle ne voulait pas demander plus d'argent, étant consciente du fait que l'intimé avait de modestes moyens. Elle ne voulait pas le ruiner. Elle a également demandé que le Tribunal ordonne à l'intimé de verser ces sommes d'argent à un organisme de charité plutôt qu'à elle. Je ne vois donc pas comment l'allégation de l'intimé quant aux motifs de la plaignante pourrait être justifiée.

[20] L'intimé a fait état de quelques exemples survenus au cours des jours qui ont suivi l'incident et où, selon lui, la plaignante n'aurait fait preuve d'aucune hostilité à son endroit. Il s'est assis juste à côté d'elle dans un restaurant où elle était déjà attablée avec une amie. Il a également allégué qu'elle avait accepté à une autre occasion un sandwich qu'il lui avait offert. La plaignante nie ces faits, tels que racontés, affirmant que son amie et elle avaient terminé leur repas et attendaient l'addition lorsque l'intimé s'est assis à la table voisine. Elles ont quitté les lieux peu de temps après. Elle nie carrément avoir jamais accepté de sandwich de l'intimé. Fait plus important, aucun de ces deux incidents banals ne témoigne de la spontanéité ou de la franche camaraderie qui existaient entre les parties avant l'incident de la chambre d'hôtel. L'intimé n'a présenté aucun élément de preuve indiquant que leur relation amicale était demeurée inchangée après sa visite dans la chambre d'hôtel la nuit en question. Ce changement soudain dans la relation d'amitié cadre avec l'allégation de la plaignante voulant qu'elle ait fait preuve de froideur et d'indifférence à l'endroit de l'intimé durant le reste de l'affectation, en attendant son retour à Toronto et le dépôt de sa plainte auprès de l'employeur.

[21] Selon la prépondérance des probabilités, je suis persuadé que les événements allégués par la plaignante ont eu lieu. Je trouve peu convaincante la prétention de l'intimé voulant que rien hors de l'ordinaire ne se soit produit durant la soirée en question.

[22] De surcroît, je suis convaincu que la conduite manifestée cette nuit-là constituait du harcèlement sexuel. Il s'agissait d'une conduite de nature sexuelle non sollicitée ayant un effet défavorable sur le milieu de travail. La plaignante ne se sentait plus à l'aise de travailler dans le même milieu de travail que l'intimé; c'est là un des éléments qui l'ont incité à démissionner de son poste chez PMCL. L'incident n'a duré que l'espace d'une soirée, mais la conduite de l'intimé était suffisamment grave pour créer un milieu de travail hostile aux yeux d'une personne raisonnable (voir *Canada (CDP) c. Canada (Forces armées) et Franke* (1999), 34 C.H.R.R. D/140, aux paragraphes 29 à 50 (C.F., 1^{er} inst.)).

[23] Par conséquent, je conclus que l'intimé a exercé une discrimination à l'endroit de la plaignante en la harcelant sexuellement. La plainte est fondée.

IV. REDRESSEMENT

[24] Comme je l'ai expliqué ci-haut, la plaignante a demandé une indemnité de 2 500 \$ pour préjudice moral. Elle a également allégué que l'intimé a commis un acte discriminatoire délibéré ou inconsidéré, pour lequel elle demande une indemnité spéciale de 2 500 \$.

[25] La plaignante a décrit au cours de son témoignage les séquelles émotives de l'incident de harcèlement. Sa vie était perturbée, particulièrement au travail. Elle a modifié ses habitudes de travail afin d'éviter d'être en contact avec l'intimé. La conduite discriminatoire de ce dernier a été en fin de compte l'un des facteurs qui ont entraîné son départ de chez PMCL, où son travail lui plaisait beaucoup. Je suis convaincu que la plaignante a souffert un préjudice moral par suite de l'acte discriminatoire. Par ailleurs, il ne fait aucun doute que la conduite de l'intimé dans la chambre d'hôtel la nuit en question était délibérée.

[26] Eu égard à ces circonstances, et compte tenu de la jurisprudence applicable en ce qui touche les dommages-intérêts non pécuniaires dans des affaires de harcèlement (voir, par exemple, *Bushey c. Sharma*, 2003 TCDP 21; *Woiden c. Lynn (n°2)* (2002), 43 C.H.R.R. D/296 (TCDP)), je suis convaincu que les deux demandes de la plaignante sont plus que justifiées. J'ordonne à l'intimé de verser à la plaignante une somme de 2 500 \$ pour compenser le préjudice moral qu'elle a subi (alinéa 53(2)e)), ainsi qu'une somme de 2 500 \$ à titre d'indemnité spéciale (par. 53(3)). La plaignante a droit à des intérêts simples à l'égard de ces deux indemnités. Ces intérêts doivent être calculés en se fondant sur le taux d'escompte fixé par la Banque du Canada (données de fréquence mensuelle). Les intérêts doivent être calculés à partir du 29 août 1999.

[27] La plaignante a également demandé d'ordonner à l'intimé de lui présenter une lettre d'excuses. Dans *Canada (Procureur général) c. Stevenson*, 2003 CFPI 341, la Cour fédérale a statué que la *Loi* n'autorise pas les tribunaux à rendre de telles ordonnances. Par conséquent, la demande de lettre d'excuses de la plaignante est rejetée.

V. MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE

[28] Je conserve ma compétence pour le cas où surviendrait un différend dans la mise en uvre des mesures de redressement ou relativement au calcul des indemnités accordées.

Athanasios D. Hadjis

Ottawa (Ontario)
Le 20 août 2004

PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL : T825/7503

INTITULÉ DE LA CAUSE : Sue Goodwin c. David Birkett

DATE ET LIEU
DE L'AUDIENCE : Les 25 et 26 juin 2004
Toronto (Ontario)

DATE DE LA DÉCISION
DU TRIBUNAL : Le 20 août 2004

ONT COMPARU :

Sue Goodwin

En son propre nom

David Birkett

En son propre nom