

[TRADUCTION]

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Commission du travail et de l'emploi

HR-005-07

DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

ET DANS L'AFFAIRE D'UNE COMMISSION D'ENQUÊTE

ENTRE :

Jennifer Steeves
Riverview (Nouveau-Brunswick)

plaignante

- et -

Woody's Place, O'Brien's Pub/RPK Inc.
et Jeff Johnson
Moncton (Nouveau-Brunswick)

intimés

DEVANT : George P. L. Filliter, président

COMPARUTIONS :

Pour la Commission des droits de la personne : *Chantal L. Gauthier*
Pour le plaignant : *Jennifer Steeves*
Pour les intimés : *Jeff Johnson, en son nom*
Brian Dalling, au nom de l'employeur, RPK Inc.

DATE DE L'AUDIENCE : Le 26 septembre 2007

DATE DE LA DÉCISION: Le 16 octobre 2007

DÉCISION DE LA COMMISSION

I. INTRODUCTION

1. Jennifer Steeves a commencé à travailler pour RPK Inc. (ci-après « RPK ») en 2002. Après une formation de deux semaines, elle a été affectée au bar connu sous le nom de Woody's Place. Jeff Johnson était son superviseur immédiat. L'entreprise RPK, qui appartient à Brian Dalling et est exploitée par lui, exploitait un certain nombre de bars dans la région de Moncton (Nouveau-Brunswick).

2. Le 30 mai 2005, M^{me} Steeves a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne (ci-après « la Commission ») dans laquelle elle allègue avoir fait l'objet de harcèlement sexuel. Jeff Johnson et RPK sont tous les deux désignés dans la plainte. M^{me} Steeves expose sa plainte en détail dans un document de quatre pages qu'elle a écrit le 14 juin 2005. La plainte repose sur le fait que M. Johnson a, à diverses occasions, fait des commentaires inappropriés et que, le 6 mai 2005, il lui aurait pris la fesse gauche. RPK n'a pas répondu à la plainte par écrit, mais le 8 septembre 2006, M. Johnson a déposé un document de cinq pages dans lequel il réfute ces allégations.

3. Après enquête, le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a, à la demande de la Commission, nommé la présente commission constituée en commission d'enquête en vertu de l'alinéa 20(1)b) de la *Loi sur les droits de la personne*. Celle-ci s'est réunie le 26 septembre 2007 pour enquêter sur la présente affaire.

II. LES FAITS

4. La plaignante, Jennifer Steeves, l'intimé désigné, Jeff Johnson, et Brian Dalling ont tous les trois témoigné devant la commission d'enquête. En outre, neuf pièces ont été cotées avec le consentement de toutes les parties. M^{me} Steeves a travaillé pour RPK de novembre 2002 à mai 2005 et son salaire horaire était de 8,50 \$ en 2005. Selon les dossiers, elle semble avoir travaillé en moyenne 32 heures par semaine.

5. Après l'évaluation du témoignage de tous les témoins, il est très clair que la seule question factuelle en litige porte sur l'incident qui s'est produit ou non le 6 mai 2005 et qui met en cause M. Johnson et M^{me} Steeves. Les autres faits pertinents ne sont pas en litige étant donné que M. Johnson a admis le caractère inapproprié de certains de ses commentaires.

6. Pendant son emploi, M^{me} Steeves côtoyait régulièrement M. Johnson. À certaines occasions, M. Johnson a fait des commentaires à propos de M^{me} Steeves. Ces commentaires englobent notamment des observations sur le fait que la poitrine de M^{me} Steeves avait diminué depuis qu'elle avait commencé un programme d'exercice, des questions pour savoir si elle avait des tatouages ou des perçages qui ne pouvaient pas être vus, des commentaires sur la couleur de ses sous-vêtements et des propositions pour lui présenter, au cas où elle mettrait fin à la relation avec son petit ami, un de ses amis dont il parlait comme étant un « type étrange ». Comme il a été mentionné, M. Johnson a admis que ces commentaires étaient inappropriés, peu importe le contexte dans lequel ils ont été faits. En outre, la commission d'enquête conclut que M^{me} Steeves n'a pas fait part de ses préoccupations à M. Johnson ni à son employeur avant mai 2005.

7. Le 6 mai 2005, M^{me} Steeves était au travail et était en train de faire passer une entrevue à une nouvelle employée potentielle après avoir terminé son quart de travail. Vers 18 h, M. Johnson est arrivé au bar pour vider les appareils de loterie vidéo et réapprovisionner le bar. Tous les témoins ont dit qu'il y avait de six à huit personnes présentes pendant sa visite.

8. M^{me} Steeves a fourni à la commission d'enquête un schéma du bar qu'elle a dessiné à la main et qui a été coté comme pièce. M. Johnson et M. Dalling ont tous les deux affirmé qu'il était fidèle au plan du bar. En outre, M^{me} Steeves et M. Johnson s'entendaient généralement tous les deux sur l'endroit où M^{me} Steeves était assise au moment pertinent.

9. Selon le témoignage de M. Johnson, lorsqu'il est arrivé, il a touché M^{me} Steeves sur la « hanche ou le bas du dos » pour lui signaler son arrivée. M^{me} Steeves a affirmé dans son témoignage qu'il l'avait empoignée dans la région des fesses lorsqu'il est parti. Même si les témoignages ne concordent pas sur la partie du corps touchée ou sur le moment où l'attouchement s'est produit,

[TRADUCTION]

ce qui est clair c'est que M. Johnson a bien touché M^{me} Steeves, soit sur les fesses ou près des fesses, un geste qu'elle n'a pas sollicité.

10. Après cet incident, M^{me} Steeves a décidé qu'elle en avait assez et a avisé M. Dalling de sa décision de partir. L'avis a été donné par écrit par M^{me} Steeves le 10 mai 2005 et M. Dalling a immédiatement suspendu M. Johnson, avec salaire, en attendant de faire enquête. Peu après, soit le 12 mai 2005, M. Dalling a parlé avec M^{me} Steeves et lui a fait savoir qu'il voulait qu'elle demeure à son emploi. Vers la fin de la conversation, il lui a dit qu'il ferait tout en son pouvoir pour faire en sorte que les contacts entre M. Johnson et M^{me} Steeves soient évités, ou du moins limités. M^{me} Steeves a écrit à M. Dalling le 13 mai 2005 pour lui faire savoir qu'elle n'était pas satisfaite de cette proposition. Voici en partie ce qu'elle a écrit :

[Traduction]

« D'après ce que je comprends, il n'y aurait pas de contacts avec Jeff Johnson pendant mes quarts de travail, ou le moins de contacts possible, et je n'aurais affaire à lui que si un problème se présentait en votre absence.

Après y avoir bien réfléchi, je dois refuser la solution que vous proposez et je ne reviendrai pas travailler au pub O'Brien's/Woody's ».

11. Après son départ de RPK, M^{me} Steeves a fait une demande de prestations d'assurance-emploi qui a été finalement acceptée. En août 2005, elle s'est inscrite à un programme qui lui a permis de devenir assistante dentaire en septembre 2006. Depuis ce temps, M^{me} Steeves a occupé différents postes, dont le plus récent au magasin de vente au détail Costco à Moncton (Nouveau-Brunswick).

12. M. Dalling a informé la commission d'enquête – et il n'y a eu aucune preuve du contraire – qu'après avoir été avisé par M^{me} Steeves des actes présumés de M. Johnson, il a suspendu ce dernier et a commencé sa propre enquête. En fait, M. Johnson n'est jamais retourné travailler pour RPK, ayant été congédié en juin ou juillet 2005. En outre, M. Dalling a communiqué avec le bureau de la Commission à Moncton et a pris les dispositions pour que ses employés suivent une séance de formation sur les questions relatives au harcèlement sexuel.

III. LES QUESTIONS SOULEVÉES

13. La présente affaire soulève les questions suivantes :

- a) Les actions de M. Johnson constituent-elles de la discrimination fondée sur le motif interdit de « sexe » et donc en contravention aux dispositions protectrices de la *Loi sur les droits de la personne*?
- b) Si la première question reçoit une réponse affirmative, quelle est la réparation appropriée dans les circonstances?

IV. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

14. Les dispositions pertinentes de la *Loi sur les droits de la personne* énoncent ce qui suit :

3(1) Aucun employeur, aucune organisation patronale ni aucune autre personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

- a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne, ni
- b) faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou conditions d'emploi,

en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son incapacité mentale, de son état matrimonial, de son orientation sexuelle, de son sexe, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques.

7.1(1) Dans le présent article,

« association » désigne une organisation patronale, un syndicat ouvrier, une association professionnelle ou une association d'affaires ou de métiers;

« harceler sexuellement » signifie se livrer à une remarque vexatoire ou avoir un comportement à caractère sexuel qui est reconnu ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant importun;

[TRADUCTION]

« représentant » désigne une personne qui agit au nom d'une association ou d'une autre personne.

7.1(2) Nul employeur, nul représentant de l'employeur ou nulle personne employée par l'employeur ne peut harceler sexuellement une personne employée par l'employeur ou une personne qui recherche un emploi auprès de l'employeur.

20(6.2) Lorsqu'à la fin d'une enquête, la commission d'enquête parvient à la conclusion, selon la balance des probabilités [sic], qu'une violation à la présente loi a été commise, elle peut ordonner à toute partie reconnue coupable d'avoir commis une violation à la présente loi

- a) de poser ou de cesser de poser un acte ou des actes afin qu'elle se conforme à la présente loi,
- b) de réparer tout dommage causé résultant de la violation,
- c) de replacer une partie affectée par la violation dans l'état où elle se serait trouvée n'eut été de la violation,
- d) de réintégrer toute partie qui a été limogée de son emploi en violation à la présente loi,
- e) d'indemniser toute partie qui en raison de la violation a encouru par la suite des dépenses, une perte pécuniaire, une perte de profit et ce, au montant que la commission d'enquête estime juste et approprié, et
- f) d'indemniser toute partie qui en raison de la violation a enduré des souffrances émotionnelles, a subi une atteinte à sa dignité, à ses sentiments ou au respect de sa personne, et ce, au montant que la commission d'enquête estime juste et approprié.

V. DÉFINITION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

15. La définition de harcèlement sexuel a été énoncée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.* [1989] 1 R.C.S. 1252, où elle a conclu que la conduite de l'auteur peut être flagrante ou subtile. La Cour a déclaré :

« Le harcèlement sexuel peut être flagrant comme les regards concupiscent, les attouchements, ou même l'agression sexuelle. Il peut être plus subtil et comprendre des insinuations sexuelles, des propositions de rendez-vous ou de faveurs sexuelles. »

En 1995, une commission d'enquête de la Nouvelle-Écosse a conclu, dans l'affaire *Miller c. Sam's Pizza House* (1995), 23 C.H.R.R. D/433 à la page 446, qu'il y avait une foule de commen-

[TRADUCTION]

taires et de comportements qui pouvaient constituer du harcèlement sexuel, et qu'il n'était pas nécessaire que ces commentaires s'adressent au plaignant.

16. En examinant la présente allégation, la commission d'enquête doit conclure, selon la prépondérance des probabilités (voir *Ontario Human Rights Commission et al c. The Borough of Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S.202), que le comportement est importun, de nature sexuelle et a un effet défavorable sur le milieu de travail (voir en principe l'arrêt *Janzen c. Platy Enterprises Inc.*, précité).

17. Le plaignant n'a qu'à établir que le comportement ou le commentaire est « reconnu ou devrait raisonnablement être reconnu » comme étant importun (voir l'article 7.1 de la *Loi*). Rien n'exige que le plaignant rejette explicitement le comportement ou le commentaire de l'auteur (voir *MacBain c. Canada (Commission des droits de la personne)* (n° 2) (1984), 5 C.H.R.R. D/2285 et *Penner c. Gabriele* (1987), 8 C.H.R.R. D/4126).

18. La commission d'enquête est tenue d'évaluer les allégations de harcèlement sexuel en tenant compte de divers facteurs, dont la nature de l'allégation, l'intensité du comportement ou du commentaire, et la récurrence des actes ou des gestes importuns. (voir *Mopega c. Université de Moncton* [2001] N.B.J. n° 246 (C.A.N.-B.))

19. La commission d'enquête s'est penchée sur les causes mentionnées ci-dessus dans l'affaire *Paula Hooper et Dante's Dance Club et Dante Foriere* [2006] C.E.C.D.P. n° 36. Dans cette affaire, la commission d'enquête a fait sienne et suivi l'approche établie dans la jurisprudence.

VI. LES ACTIONS DE L'INTIMÉ SONT-ELLES ASSIMILABLES À DE LA DISCRIMINATION?

20. En se fondant sur les faits, la commission d'enquête conclut, selon la prépondérance des probabilités, que M^{me} Steeves a fait l'objet de harcèlement sexuel découlant des actions de M. Johnson, son superviseur. Le harcèlement englobait les nombreuses remarques inappropriées et importunes faites à l'endroit de M^{me} Steeves par M. Johnson, souvent en présence d'autres

personnes. À ces remarques s'ajoute l'incident du 6 mai 2005 où M. Johnson a touché M^{me} Steeves de façon inappropriée, peu importe que ce soit sur les fesses ou non.

21. Par conséquent, la commission d'enquête conclut que M. Johnson a contrevenu aux paragraphes 3(1) et 7.1(2) de la *Loi*. Elle conclut également que l'employeur RPK a contrevenu aux mêmes dispositions de la *Loi*. En tirant cette conclusion, la commission d'enquête souscrit aux éléments du délit tels qu'ils ont été énoncés dans la décision *Re Borough of Etobicoke*, précitée. La Commission a établi, à la satisfaction de la commission d'enquête, que le comportement de M. Johnson était importun pour M^{me} Steeves et de nature sexuelle.

VII. RÉPARATION

22. Étant donné l'intervention proactive de l'employeur dans cette affaire, la Commission ne demande pas que le personnel employé par RPK soit obligé de suivre une formation, mais demande plutôt des dommages-intérêts spéciaux pour perte de salaire, des dommages-intérêts généraux, de même que les dépens engagés par M^{me} Steeves.

a) Dépens

23. La Commission a soumis une facture de 45 \$ payée par M^{me} Steeves pour obtenir des copies des rubans d'enregistrement du procès criminel où des accusations ont été initialement portées contre M. Johnson et à l'issue duquel il a été déclaré coupable. M. Johnson a plus tard interjeté appel de la déclaration de culpabilité et a obtenu son annulation. Aucun document n'a été produit devant la commission d'enquête concernant cette procédure.

24. En ce qui concerne la facture de 45 \$, bien que cette demande eut été justifiée si les rubans avaient été déposés en preuve ou utilisés d'une quelconque manière dans la présentation de l'affaire, la commission d'enquête n'est pas disposée, dans les circonstances, à rendre cette ordonnance.

b) Dommages-intérêts généraux

25. Dans les affaires *Re Dante* et *Re Kilburn* précitées, les avocats ont renvoyé la commission d'enquête à de nombreuses décisions traitant de la question des dommages-intérêts généraux. Dans les deux cas, elle a adjugé des dommages-intérêts généraux pour atteinte à la dignité et au respect de la personne.

26. En 1987, une commission d'enquête en Ontario a adopté des principes généraux à prendre en considération dans l'adjudication de dommages-intérêts généraux (voir *Willis and David Anthony Phillips Properties* (1987), 8 C.H.R.R. D/3847). Ces principes ont été retenus par les tribunaux des droits de la personne partout au pays (voir *Miller and Sam's Pizza House* (1995), 23 C.H.R.R. D/433 (commission d'enquête de la Nouvelle-Écosse), aux paragraphes 200 à 202). La commission d'enquête adopte l'énoncé ci-après fait dans la décision *Willis*, précitée :

[Traduction]

« Les dommages-intérêts généraux adjugés en vertu du *Human Rights Code*[s], 1981 devraient être suffisamment élevés pour offrir une réparation véritable pour le préjudice subi – dans la mesure où l'argent peut offrir une telle réparation – et favoriser le respect de la décision du législateur selon laquelle certaines formes de discrimination sont inacceptables dans notre société [...] Aucune somme adjugée ne devrait être faible au point de constituer un simple « droit de licence » pour le maintien de la discrimination. Par ailleurs, selon le principe de l'équité, les dommages-intérêts doivent raisonnablement correspondre à ceux adjugés dans le passé par d'autres commissions d'enquête ».

27. En outre, la commission d'enquête accepte les facteurs à prendre en considération dans l'évaluation de la réparation pour harcèlement sexuel énoncé dans l'affaire *Torres and Royalty Kitchenware Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/858. Ces facteurs peuvent être résumés ainsi :

1. la nature du harcèlement sexuel (verbal ou physique)
2. le niveau d'agressivité et du contact physique
3. la nature persistante (durée) du harcèlement
4. la fréquence du harcèlement
5. l'âge de la victime
6. la vulnérabilité de la victime
7. les répercussions psychologiques du harcèlement sur la victime

28. M^{me} Steeves était et est encore une jeune femme. Au moment de l'incident, elle travaillait dans un secteur d'activité où l'existence de comportements inappropriés est reconnue. Ceci étant dit, elle ne devrait pas avoir eu à subir le comportement que son superviseur immédiat. M^{me} Steeves a affirmé dans son témoignage qu'elle aimait beaucoup son travail, et ce, malgré le comportement de M. Johnson. La commission d'enquête conclut qu'elle n'était pas vulnérable dans les circonstances. Elle a fait l'impression d'une femme très compétente. En outre, M. Dalling a donné un témoignage convaincant. Il a déclaré avoir entendu parler du problème pour la première fois en mai 2005 et il agit de façon louable. Il a immédiatement suspendu M. Johnson et a proposé de faire tout en son pouvoir pour que M. Johnson évite M^{me} Steeves, une offre inacceptable aux yeux de M^{me} Steeves. En examinant tous ces facteurs, la commission d'enquête n'est pas convaincue qu'il convient d'accorder une somme importante au titre des dommages-intérêts généraux. Étant donné les causes présentées devant la présente commission d'enquête, en particulier les affaires *Re Kilburn* et *Re Dante's*, précitées, la commission d'enquête est d'avis que des dommages-intérêts généraux de 2000 \$ sont indiqués compte tenu de toutes les circonstances en l'espèce.

c) Dommages-intérêts spéciaux – Perte de salaire

29. La Commission soutient qu'une indemnité correspondant à un avis suffisant – ce qui, selon l'avocat, représente une période de 12 semaines en l'espèce – soit versée à M^{me} Steeves. Cela pourrait constituer une réparation que la commission d'enquête ordonnerait dans des circonstances appropriées. Toutefois, M. Dalling, qui représente l'employeur ici, a agi de façon proactive. Il a suspendu M. Johnson sur-le-champ en attendant les résultats d'une enquête qu'il entendait mener. Il a également informé M^{me} Steeves de ce fait, lui a dit qu'il voulait qu'elle reste et l'a avisé qu'il ferait tout ce qu'il peut pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de contacts entre elle et M. Johnson.

30. M^{me} Steeves n'était pas entièrement satisfaite de cette offre et a décidé de quitter son emploi. De l'avis la commission d'enquête, même si la décision de M^{me} Steeves peut avoir été celle qui était

la meilleure pour elle, il y a très peu de choses que l'employeur aurait pu faire pour remédier au problème. La commission conclut donc que la réparation demandée n'est pas indiquée en l'espèce.

VIII. CONCLUSION

31. Après avoir examiné l'ensemble de la preuve et des observations et compte tenu de ce qui précède, la commission d'enquête conclut que RPK et Jeff Johnson ont fait preuve de discrimination à l'endroit de Jennifer Steeves en violation des dispositions de la *Loi sur les droits de la personne*. Par conséquent, elle ordonne que RPK, l'employeur en l'espèce, verse à M^{me} Steeves des dommages-intérêts généraux de 2000 \$.

Rendue à Fredericton (Nouveau-Brunswick), le _____ octobre 2007.

GEORGE P. L. FILLITER

PRÉSIDENT

COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI