

[TRADUCTION]

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Commission du travail et de l'emploi

HR-003-05

DANS L'AFFAIRE DE LA *LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE*, L.R.N.-B. 1973,
ch. H-11

ET DANS L'AFFAIRE D'UNE PLAINTÉ

ENTRE

Paula Hooper
Rothesay (Nouveau-Brunswick)

plaignante,

- et -

Dante's Dance Club Inc. et Dante Foriere
Saint John (Nouveau-Brunswick)

intimés.

MOTIFS DE DÉCISION : George P. L. Filliter, président

COMPARUTIONS

Pour la plaignante, Paula Hooper, et la
Commission des droits de la personne du
Nouveau-Brunswick :

Kelly VanBuskirk et Ella Jane Loomis

Pour les intimés, Dante Foriere, et
Dante's Dance Club Inc. :

Richard A. Northrup

DATE DE L'AUDIENCE :

le 31 octobre, et les 1^{er} et 2 novembre 2006

DATE DE LA DÉCISION :

le 16 novembre 2006

DÉCISION DE LA COMMISSION

I. INTRODUCTION

1. Le 7 octobre 2005, la ministre de la Formation et du Développement de l'emploi a renvoyé la plainte déposée par Paula Hooper à la Commission du travail et de l'emploi lui demandant d'agir à titre de commission d'enquête, conformément au paragraphe 20(1) de la *Loi sur les droits de la personne*. Paula Hooper a déposé la plainte originale le 18 juin 2003 auprès de la Commission des droits de la personne; elle prétendait avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel de la part de Dante Foriere ou de Dante's Dance Club Inc. contrairement aux articles 3 et 7.1 de la *Loi*.

II. LES FAITS

2. Paula Hooper a un diplôme d'études secondaires et est la mère célibataire de deux adolescents. Elle souffre d'épilepsie, ce qui l'empêche de travailler dans un bureau, car la combinaison de l'éclairage fluorescent et des écrans d'ordinateurs semble-t-il, provoque des crises d'épilepsie. Donc, M^{me} Hooper a gagné sa vie en travaillant dans un établissement du nom du Back Door Bar, de 1998 à décembre 2002. La preuve confirme que M^{me} Hooper recevait une paye nette hebdomadaire de 182,20 \$ du 22 novembre jusqu'au 27 décembre 2002, plus un montant non défini en pourboires et en gratifications. Elle travaillait seulement 32 heures par semaine durant cette période.

3. En décembre 2002, Dante Foriere, un homme d'affaires local à qui elle avait été présentée par Brian Hersey, un client du Back Door Bar, a communiqué avec elle. M. Foriere a une 5^e année de scolarité de l'Italie; pourtant, au dire de tout le monde, il a connu beaucoup de succès depuis qu'il a émigré à Saint John. Il a dit à M^{me} Hooper qu'il était en train de construire un club de danse à l'adresse de voirie, 10, rue Tim, à Saint John, un bâtiment dont il était propriétaire et qu'il a souvent appelé l'« ancien bâtiment de Kwik Pik » dans son témoignage.

[TRADUCTION]

4. Durant l'un de leurs entretiens au mois de décembre 2002, M. Foriere a informé M^{me} Hooper qu'il avait l'intention de demander à Brian Hersey de gérer le bar et qu'il voulait l'embaucher, elle, comme barmaid en chef. Il a offert de lui verser 7 \$ l'heure et lui a garanti une semaine de 40 heures, plus les pourboires et les gratifications, et le choix des quarts. La preuve incontestée de M^{me} Hooper établit qu'il était important pour elle de choisir ses quarts pour deux raisons : afin qu'elle puisse s'occuper de ses enfants et les amener à leurs activités, et qu'elle puisse augmenter ses gains en choisissant les quarts qui donnent traditionnellement les meilleurs pourboires (soit les vendredis et samedis soirs). Quoiqu'il en soit, après s'être rendue dans les locaux qui étaient toujours en construction, M^{me} Hooper a accepté l'offre, a donné un préavis de deux semaines à son employeur et a commencé à travailler au début de janvier 2003.

5. Durant la première semaine où elle a travaillé, M^{me} Hooper a reçu 180 \$ d'une compagnie du nom de Diesel Power Service Ltd., dont M. Foriere était administrateur désigné, et un paiement au comptant de 100 \$ de M. Foriere lui-même. Le montant représentait son salaire horaire de 7 \$ pour 40 heures de travail. C'est à ce moment-là que M^{me} Hooper a réalisé que le bar était loin d'être prêt à ouvrir ses portes, contrairement à ce qu'elle avait cru au départ. On lui a demandé de faire toutes sortes de travaux, ce qu'elle a d'ailleurs accepté, comme peindre, effectuer des travaux de charpenterie et nettoyer les lieux au 10, rue Tim, et s'occuper du déneigement à des immeubles d'appartement qui appartenaient à M. Foriere à Saint John ouest.

6. À la mi-janvier, l'appareil de chauffage dans le bâtiment est tombé en panne. Même si M^{me} Hooper s'est présentée au travail tous les matins, son nombre d'heures est tombé en dessous de la garantie de 40 heures par semaine offerte par M. Foriere. Cela préoccupait M^{me} Hooper qui avait quitté un emploi, après avoir cru comprendre qu'elle recevrait un taux horaire plus élevé et un plus grand nombre d'heures de travail chaque semaine.

7. Durant cette période, elle était habituellement seule avec M. Foriere, qui faisait une grande partie sinon la totalité des travaux physiques autour du bar. Cependant, il est arrivé à de nombreuses occasions que des entrepreneurs viennent sur les lieux. De plus, M. Hersey se rendait au 10, rue Tim la plupart des jours de la semaine pour rencontrer le personnel des ventes et les représentants des brasseries, des fournisseurs d'alcool et de boissons gazeuses afin de passer des contrats.

8. Les constatations de fait ci-dessus sont basées sur les témoignages non contredits de quatre personnes qui ont été appelées à témoigner. Cependant, les témoignages de Paula Hooper et de Dante Foriere en ce qui concerne les allégations de discrimination se contredisent. En conséquence, la commission d'enquête doit évaluer la crédibilité des témoins afin de tirer des conclusions de fait. Elle tient compte des lignes directrices souvent citées du juge d'appel O'Halloran, de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, dans l'arrêt *Faryna c. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354 :

[Traduction] Si la conclusion d'un juge de première instance au sujet de la crédibilité devait dépendre uniquement de la personne qui, selon lui, a donné la meilleure impression de sincérité à la barre des témoins, nous devrions arriver à une conclusion purement arbitraire, et la justice dépendrait alors de ceux qui font meilleure figure à la barre des témoins. À bien y penser, cela devient presque évident que l'apparence de vérité n'est que l'un des éléments qui entrent en jeu dans la crédibilité du témoignage d'une personne. Les connaissances possibles, les pouvoirs d'observation, le jugement et la mémoire, la capacité de décrire clairement ce qu'elle a vu et entendu, ainsi que d'autres facteurs, sont les éléments de la crédibilité, voir *Raymond c. Township of Bosanquet* (1919), 50 D.L.R. 560 à la p. 566, 59 R.C.S. 452 à la p. 460, 17 O.W.N. 295. Malgré l'impression très défavorable qu'en raison de son comportement un témoin peut donner au juge du procès quant à sa franchise, les circonstances de l'affaire peuvent néanmoins amener le juge à conclure sans réserve que, en réalité, ce témoin dit la vérité. Je ne parle pas de ces quelques rares cas où le témoin se fait prendre dans un mensonge maladroit.

La crédibilité de témoins intéressés, en particulier lorsque les témoignages sont contradictoires, ne peut être mesurée uniquement suivant le critère de savoir si le comportement personnel du témoin précis exprimait la vérité avec conviction. Le critère doit inclure un examen raisonnable du témoignage afin de déterminer s'il est cohérent par rapport aux probabilités qui entourent les conditions actuelles. Bref, le vrai critère afin de déterminer la véracité du témoignage d'une personne dans une situation donnée doit être celui de savoir s'il correspond bien à la prépondérance des probabilités selon ce qu'une personne pratique et informée reconnaîtrait facilement comme étant raisonnable si elle se trouvait au même endroit et dans les mêmes circonstances. C'est alors seulement qu'une cour peut évaluer de façon satisfaisante le témoignage de personnes alertes, expérimentées et assurées, et celui de ces personnes habiles qui sont adeptes dans les demi-vérités et qui ont une longue expérience dans l'art de combiner une exagération habile avec une suppression partielle de la vérité. Il pourrait arriver qu'une personne témoigne de ce qu'elle croit sincèrement être vrai, en se trompant tout à fait honnêtement. Le juge du procès qui dit : « Je le crois parce que je juge qu'il dit la vérité » tire essentiellement une conclusion en examinant la moitié seulement du problème. En vérité, il pourrait facilement s'agir d'une orientation personnelle dangereuse.

Le juge du procès doit pousser plus loin et affirmer que le témoignage de la personne qu'il croit concorde avec la prépondérance des probabilités dans l'affaire, et si son avis doit inspirer confiance, il doit énoncer également les motifs de cette conclusion. Le droit ne revêt pas le juge du procès d'un pouvoir divin de voir dans le cœur et l'esprit des témoins. Et une cour d'appel doit être convaincue que la conclusion de crédibilité tirée par le juge du procès

[TRADUCTION]

n'est pas basée uniquement sur un élément à l'exclusion des autres, mais qu'elle repose sur tous les éléments qui doivent entrer en ligne de compte dans l'appréciation de la crédibilité dans l'affaire donnée.

9. Essentiellement M^{me} Hooper a témoigné en ce qui concerne les allégations énoncées dans sa plainte, alors que M. Foriere a nié que soient survenus les incidents qu'elle a mentionnés. Comme c'est souvent le cas dans des situations mettant en cause des allégations de harcèlement sexuel, et en particulier dans une situation comme celle-ci où M^{me} Hooper et M. Foriere travaillaient ensemble le plus souvent, il n'y avait aucun témoin indépendant pour confirmer le témoignage de l'un ou de l'autre. M. Hersey, cependant, s'est souvenu d'avoir entendu M. Foriere présenter M^{me} Hooper à des entrepreneurs et à des représentants en disant qu'elle [Traduction] « allait être une effeuilleuse » et qu'elle était [Traduction] « sa copine ».

10. Après avoir examiné tous les éléments de preuve, la commission d'enquête conclut qu'on devrait croire le témoignage de M^{me} Hooper plutôt que celui de M. Foriere. Cette conclusion repose sur les motifs suivants :

- a) Selon son témoignage inébranlable, M. Foriere a mis fin à la relation d'emploi avec M^{me} Hooper un lundi, alors que M^{me} Hooper a affirmé clairement que cela s'est produit un vendredi. M^{me} Angela England, barmaid au Back Door Bar, qui connaît M^{me} Hooper, se souvient que cette dernière s'est rendue au bar un vendredi matin lorsque M^{me} England travaillait. Elle se souvient que M^{me} Hooper était visiblement bouleversée et a fini par lui expliquer qu'elle avait été renvoyée ce jour-là. M^{me} England était un témoin impartial et elle n'avait rien à gagner ou à perdre en mentant. Ce témoignage impartial appuie bien entendu la version des faits de M^{me} Hooper.
- b) M. Foriere a témoigné que, le jour où il a mis fin à son emploi, il a conduit M^{me} Hooper dans son camion au Back Door Bar. Encore une fois, ce n'est pas ce dont se souvient M^{me} Hooper, car cette dernière a témoigné qu'elle avait appelé un taxi pour se rendre à cet endroit après avoir été congédiée. Le

[TRADUCTION]

témoignage de M^{me} Hooper a été à nouveau corroboré par celui de M^{me} England, qui affirme lui avoir prêté 10 \$ pour payer le trajet en taxi.

- c) De même, M. Foriere dans son témoignage a déclaré qu'il n'a été offensant à l'endroit de personne, que ses blagues [Traduction] « n'étaient pas cochonnes » et qu'il n'était pas [Traduction] « grossier » à l'endroit des femmes. Ces déclarations ont été faites en interrogatoire principal et en contre-interrogatoire également. Cependant, lorsque l'avocat de la Commission le lui a demandé, malgré les objections de M^c Northrup, M. Foriere a reconnu éventuellement qu'il avait été et qu'il faisait toujours l'objet de « nombreuses » plaintes de harcèlement sexuel qui ont été déposées auprès de la police et de la Commission. On n'a pas cherché à obtenir les détails au sujet de ces plaintes, qui d'ailleurs n'auraient pas été pertinents pour la commission d'enquête en l'espèce. Cependant, la commission d'enquête conclut que M. Foriere n'a pas été tout à fait franc au début de son témoignage et a tenté de laisser entendre qu'il était une personne qui n'avait jamais causé de trouble. Ce n'est clairement pas le cas, et la commission d'enquête conclut que M. Foriere n'a pas été franc dans ses réponses.

Vu que M. Foriere ne se souvenait pas clairement du jour où il a mis fin à l'emploi de M^{me} Hooper, ni de la question de savoir s'il avait conduit ou non M^{me} Hooper au Back Door Bar; et en raison de la conclusion de la commission d'enquête à savoir qu'il n'avait pas été tout à fait franc, la commission d'enquête conclut que le témoignage de M^{me} Hooper, lorsqu'il diffère de celui de M. Foriere, devrait avoir préséance.

11. Par conséquent, la commission d'enquête tire comme conclusion de fait qu'à partir du début de janvier 2003 jusqu'au vendredi 7 février 2003, M^{me} Hooper était employée pour travailler avec et pour M. Foriere. Son travail consistait à aider par tous les moyens possibles avec l'ouverture d'un club de danse au 10, rue Tim, dans la ville de Saint John. Le club allait s'appeler Dante's Dance Club et devait appartenir à M. Foriere, mais il ne devait pas être exploité par ce dernier. M. Foriere avait l'intention, dès l'ouverture du club, de nommer M^{me} Hooper barmaid en chef. M^{me} Hooper a

effectué une partie ou la totalité des tâches qui lui ont été assignées durant cette période, et aucun élément de preuve n'a été produit pour laisser indiquer qu'elle n'avait été rien d'autre qu'une bonne employée.

12. Durant l'emploi de M^{me} Hooper, M. Foriere l'a présentée à plusieurs occasions à divers entrepreneurs et représentants comme une « effeuilleuse » ou sa « copine ». Même si M. Foriere a tenté de tourner la chose en plaisanterie, M^{me} Hooper était troublée par ce comportement, ce qui a été confirmé par M. Hersey qui a été témoin de quelques-unes de ces occasions et qui a observé que M^{me} Hooper était en effet troublée et nerveuse. M^{me} Hooper a témoigné que même si elle était dans une situation difficile, elle a effectivement fait part de ses préoccupations à M. Foriere à plus d'une occasion, mais que ce dernier n'a pas modifié son comportement. La commission d'enquête accepte la véracité de ce fait.

13. Il y a lieu de noter que, lorsqu'on a demandé à M. Foriere s'il avait présenté M^{me} Hooper comme une « effeuilleuse », il ne l'a pas nié. Il a plutôt répondu tout simplement que le mot « effeuilleuse » était une très belle description d'une femme et qu'il respectait les femmes parce qu'il avait été marié à son épouse pendant plus de 50 ans.

14. M^{me} Hooper a témoigné que, en plus des façons dont elle a été présentée mentionnées ci-dessus, elle s'est retrouvée à certaines occasions seule avec M. Foriere. Durant ces occasions, a-t-elle témoigné, et la commission d'enquête accepte son témoignage, M. Foriere parlait de questions personnelles comme sa vie intime avec son épouse. M. Foriere laissait alors entendre qu'il avait besoin [Traduction] « qu'on s'occupe de lui un peu ». La teneur de ces propos mettait M^{me} Hooper très mal à l'aise et, lorsque M. Foriere se mettait ensuite à lui faire part de ses préoccupations au sujet du fait que le copain de M^{me} Hooper n'effectuait pas les réparations nécessaires à sa maison mobile, M^{me} Hooper s'inquiétait tout autant. Dans ces discussions, M. Foriere laissait entendre à M^{me} Hooper qu'elle pourrait avoir quelqu'un de bien mieux que ce copain. M^{me} Hooper en déduisait que M. Foriere parlait de lui-même. Tous les incidents susmentionnés sont survenus durant la période allant de la première semaine de janvier 2003 au 7 février 2003.

[TRADUCTION]

15. Le 7 février 2003, M^{me} Hooper s'est présentée au 10, rue Tim, comme d'habitude, pour voir s'il y avait du travail à faire. M. Foriere a proposé qu'ils aillent tous les deux prendre le petit déjeuner, ce à quoi M^{me} Hooper a répondu qu'elle voulait travailler. M. Foriere lui a remis la clé d'une pièce voisine dans le même bâtiment où le bar était en voie de construction et lui a demandé d'y aller faire du nettoyage. C'est dans cette pièce que beaucoup de matériel destiné au nouveau bar, comme la peinture, les outils et les produits de nettoyage et les tables de billard, était rangé. Quoiqu'il en soit, M^{me} Hooper a pris la clé et est entrée dans la pièce. Elle a alors entendu M. Foriere démarrer son camion et le déplacer quelque part.

16. Peu de temps après, M. Foriere est entré dans la pièce et a fermé la porte à clé en disant, [Traduction] « J'ai déplacé le camion afin que personne ne nous dérange ». D'après la preuve, M. Foriere s'est appuyé contre une table de billard qui était dans la pièce et a retiré deux épaisseurs de vêtements. Après avoir observé M^{me} Hooper en train de travailler pendant un certain temps, il lui a demandé de s'approcher de lui. M^{me} Hooper n'a pas réagi à la première demande, mais elle s'est approchée de lui lorsque M. Foriere le lui a demandé à nouveau. Pendant qu'elle s'approchait de lui, M. Foriere a étendu ses bras et a dit [Traduction] « Serre-moi tout simplement et embrasse-moi. C'est tout ce dont j'ai besoin ». M. Foriere a ensuite mis ses bras autour de M^{me} Hooper et l'a tirée vers lui. M^{me} Hooper a réagi en s'éloignant et en disant [Traduction] « Non ».

17. À ce moment-là, M. Foriere a revêtu son manteau et a dit sur un ton très mécontent, [Traduction] « allez, c'est le temps de partir ». Inquiète, M^{me} Hooper lui a demandé [Traduction] « êtes-vous en train de dire que je ne peux plus travailler pour vous? », ce à quoi M. Foriere a répondu, [Traduction] « oui ». M. Foriere a demandé à M^{me} Hooper de ramasser ses effets personnels qui étaient au bar. Pendant ce temps, il est allé chercher son camion. M^{me} Hooper n'a pas pu joindre personne au moyen de son téléphone cellulaire, mais elle a pris place dans le camion que M. Foriere avait conduit jusqu'à la porte. M^{me} Hooper explique qu'elle a pris place dans le camion parce qu'elle avait besoin de cet emploi et qu'elle espérait que M. Foriere lui ferait des excuses. La commission d'enquête accepte cette explication. Lorsqu'elle s'est rendu compte qu'il ne s'excuserait pas, M^{me} Hooper est descendue du camion et a pris des dispositions pour qu'un taxi vienne la chercher et l'amène au Back Door Bar. C'est là qu'elle a emprunté de l'argent de M^{me} England afin de payer le trajet en taxi.

III. LES QUESTIONS EN LITIGE

18. Il y a deux questions en litige en l'espèce qui peuvent être énoncées ainsi :

- a) Est-ce que M^{me} Hooper a fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe, en particulier a-t-elle été victime de harcèlement sexuel aux mains de Dante Foriere ou du Dante's Dance Club Inc., en contravention du paragraphe 3(1) et de l'article 7.1 de la *Loi*?
- b) Si M^{me} Hooper a établi l'allégation de discrimination, quelle est la réparation indiquée que la commission d'enquête devrait ordonner conformément au paragraphe 20(6.2) de la *Loi*?

IV. LÉGISLATION ET JURISPRUDENCE PERTINENTES EN CE QUI CONCERNE LES ALLÉGATIONS DE DISCRIMINATION DE PAULA HOOPER

19. Afin de situer la présente décision en contexte, il est utile à ce stade d'énoncer les dispositions législatives pertinentes à prendre en considération. Les voici :

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.

[. . .]

[TRADUCTION]

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.

« 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.

[. . .]

7.1(6) Aux fins du présent article

- a) un acte commis par un employé ou un représentant d'une personne est réputé être un acte commis par la personne si la personne n'a pas fait la diligence appropriée dans les circonstances pour prévenir la commission de l'acte;
- b) un acte commis par un employé ou un représentant d'une association est réputé être un acte commis par l'association si le dirigeant ou l'administrateur de l'association n'a pas fait la diligence appropriée dans les circonstances pour prévenir la commission de l'acte;
- c) un acte commis par un dirigeant ou un administrateur d'une association est réputé être un acte commis par l'association.

20. Les deux parties reconnaissent que la définition de harcèlement sexuel a été énoncée dans l'arrêt dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, rendu par la Cour suprême du Canada, où la Cour 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, dans l'affaire *Miller c. Sam's Pizza House* (1995), 23 C.H.R.R. D/433 à la page 446, a conclu qu'il y avait une foule de

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

21. En examinant la présente demande, la commission d'enquête doit conclure, en s'appuyant sur la prépondérance des probabilités (voir *Commission ontarienne des droits de la personne c. 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 *Janzen c. Platy Enterprises Inc.*, en général, précité).

22. La plaignante 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 la plaignante rejette explicitement le comportement ou le commentaire de l'auteur [voir *Kristina Potapczyk c. Alistair MacBain* (1984), 5 C.H.R.R. D/2285 et *Penner c. Gabriele* (1987), 8 C.H.R.R. D/4126].

23. 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 *Mpega c. Université de Moncton*, [2001] A.N.-B. n° 246 (C.A.N.-B.).

V. CONCLUSION SUR LE FOND

24. Compte tenu des conclusions de fait, la commission d'enquête n'a aucune difficulté à conclure, par prépondérance des probabilités, que M^{me} Hooper a été l'objet de harcèlement sexuel et, partant, de discrimination. Cette discrimination découlait du comportement de M. Foriere, l'un des intimés nommés. Cependant, en ce qui concerne l'autre intimée nommée, Dante's Dance Club Inc., rien ne vient étayer les allégations voulant que cette entité ait employé à quelque moment que ce soit M^{me} Hooper. En fait, dans ses observations finales, l'avocat des intimés a informé la commission d'enquête que Dante's Dance Club Inc. n'emploie toujours personne. Compte tenu de la preuve, la commission d'enquête est d'avis que M^{me} Hooper était employée par M. Foriere

lui-même. Cela étant, la commission d'enquête est d'avis que M. Foriere a violé les paragraphes 3(1) et 7.1(2) de la *Loi*.

25. En tirant cette conclusion, la commission d'enquête est consciente des éléments de l'infraction énoncés dans l'arrêt *Etobicoke*, précité. En l'espèce, la Commission a établi, de façon convaincante pour la commission d'enquête, que le comportement de M. Foriere était importun pour M^{me} Hooper et certainement de nature sexuelle. Il est difficile d'imaginer que le fait d'appeler toute employée l'« effeuilleuse » ou « ma copine » puisse avoir une connotation autre que sexuelle. De plus, les commentaires au sujet de la vie intime de M. Foriere avec son épouse étaient également de nature sexuelle. Et, bien entendu, l'événement du 7 février 2003, soit la façon dont il s'est déroulé comme l'a déterminé la commission d'enquête, est également de nature très sexuelle. L'effet de ce comportement a été des plus préjudiciables sans l'ombre d'un doute à la relation d'emploi de M^{me} Hooper, qui en dernière analyse a été renvoyée ce jour-là.

26. Pour tous ces motifs, la commission d'enquête réitère sa conclusion que M^{me} Hooper a été l'objet de discrimination fondée sur le sexe ou de harcèlement sexuel de la part de M. Foriere. Ainsi, il y a eu violation des paragraphes 3(1) et 7.1(2) de la *Loi*.

VI. QUELLE RÉPARATION DEVRAIT ÊTRE ACCORDÉE?

27. Le pouvoir réparateur de la présente commission, en sa qualité de commission d'enquête constituée en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, est prévu par le paragraphe 20(6.2), qui est ainsi rédigé :

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.

28. La plaignante demande des dommages-intérêts particuliers pour la perte de salaire au montant de 7 831 \$, des dommages-intérêts généraux de 7 000 \$, une lettre d'excuses, une ordonnance enjoignant aux intimés de recevoir une formation relative aux droits de la personne d'un membre du personnel de la Commission des droits de la personne, ainsi que les dépens. La commission d'enquête est d'avis qu'il est préférable de traiter chacune des réparations séparément.

i) Dommages-intérêts particuliers pour la perte de salaire

29. En présentant cette demande, la Commission soutient que M^{me} Hooper devrait recevoir l'équivalent de 40 heures par semaine à raison de 7 \$ l'heure pendant une période de durée arbitraire de 71 semaines, moins le revenu qu'elle a gagné durant cette période. Lorsqu'on le lui a demandé, l'avocate de la Commission a été incapable de rationaliser la période de 71 semaines. En outre, après avoir examiné les observations écrites que la Commission a déposées comme mémoire préparatoire et qui donnent le calcul du montant demandé, il est évident qu'il n'y a aucun élément de preuve établissant les gains de M^{me} Hooper durant cette période.

30. Il est évident, cependant, que M^{me} Hooper a quitté un emploi qu'elle occupait depuis longtemps, après avoir cru comprendre qu'elle serait payée à un taux horaire de 7 \$ pour 40 heures par semaine. Les éléments de preuve confirment que, durant la première semaine de janvier 2003, elle a bien reçu 280 \$, mais que pour la période à partir de cette date jusqu'au 7 février 2003, elle semble n'avoir reçu que 390 \$ au lieu du montant de 1 120 \$ qu'elle aurait dû recevoir durant cette période de quatre semaines. Même si l'avocat de M. Foriere soutient que c'était attribuable au

mauvais fonctionnement d'un appareil de chauffage, la commission d'enquête conclut que M^{me} Hooper, en s'appuyant sur l'engagement de M. Foriere, a quitté un emploi stable parce qu'on lui avait garanti une semaine de 40 heures à raison de 7 \$ l'heure et qu'il y avait du travail à accomplir. M^{me} Hooper s'est présentée au travail chaque matin durant cette période, et son employeur ne lui a pas confié de tâches suffisantes, mais l'a soumise à un comportement qui a été jugé de nature discriminatoire. Pour ces motifs, la commission d'enquête conclut que M^{me} Hooper a droit à 730 \$, ce qui correspond à la différence entre ce qu'elle aurait dû recevoir et ce qu'elle a effectivement reçu.

31. Personne ne conteste que, après le 7 février 2003, lorsque M. Foriere a mis fin à l'emploi de M^{me} Hooper après avoir affiché un comportement qui était clairement discriminatoire, M^{me} Hooper se soit retrouvée sans travail pendant une période de 5 semaines et qu'elle ait donc le droit de recevoir 1 400 \$, moins les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues.

32. Après le 13 mars 2003, M^{me} Hooper aurait été employée auprès de Fundy Linen puis à titre de barmaid-serveuse au Chuckles Restaurant. Vu qu'aucun élément de preuve clair n'a été produit à l'appui du niveau des gains durant cette période, la commission d'enquête estime qu'elle n'a aucun moyen de calculer et ainsi d'adjudger des dommages-intérêts particuliers durant cette période. De plus, aucun élément de preuve n'a été produit pour établir que M^{me} Hooper gagnait moins de 280 \$ par semaine durant toute période postérieure au 13 mars 2003. En conséquence, la commission d'enquête rendra une ordonnance enjoignant à M. Foriere de verser des dommages-intérêts particuliers à M^{me} Hooper au montant de 2 130 \$, moins les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues du 7 février 2003 au 13 mars 2003.

ii) Dommages-intérêts généraux

33. La plaignante a renvoyé la commission d'enquête à diverses décisions à l'appui de sa demande portant sur des dommages-intérêts généraux de 7 000 \$. Ces décisions sont les suivantes : *Nova Scotia Construction Safety Association c. Nova Scotia (Human Rights Commission)*, [2006] N.S.J. No 210; *Mowat c. Canadian Armed Forces*, [2005] D.C.D.P. n° 14; *Miller c. Sam's Pizza House*, précité, et *I.M.P. Group Ltd. c. Dillman* (1995), 24 C.H.R.R. D/329 (C.A.N.-É.).

34. La commission d'enquête est d'avis que le paragraphe 20(6.2) de la *Loi* est suffisamment large pour permettre l'adjudication de dommages-intérêts généraux dans les circonstances indiquées. En l'espèce, elle n'est pas encline à adjuger des dommages-intérêts généraux pour la souffrance morale, car l'acte doit être intentionnel ou insouciant [voir *York Condominium Corp. No. 216 c. Dudnik* (1991), 79 D.L.R. (4th) 161]. En l'espèce, il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que la conduite de M. Foriere était insouciante. En outre, la commission d'enquête est d'avis que, pour qu'une demande de dommages-intérêts généraux au titre de la souffrance morale soit approuvée, une preuve médicale doit être produite (voir *Chacko c. Transpharm Canada Inc. (c.o.b. Toronto Institute of Pharmaceutical Technology)*, [2002] O.H.R.B.I.D. No. 17). Aucune preuve de cette nature n'a été produite en l'espèce.

35. Cependant, la plaignante a soutenu également que la commission d'enquête devrait adjuger des dommages-intérêts généraux pour une atteinte à sa dignité et au respect de sa personne. En présentant cette demande, l'avocate a rappelé à la commission d'enquête l'importance qu'un emploi revêt dans notre société, observation à laquelle la commission d'enquête souscrit. La commission d'enquête est d'avis que le droit n'établit pas clairement s'il faut prouver qu'il y a eu conduite intentionnelle ou insouciante dans le cas d'une telle demande. Cependant, dans les circonstances en l'espèce, elle est d'avis que la situation de fait exige une mesure de redressement. Par conséquent, elle est disposée à ordonner que Dante Foriere verse à Paula Hooper des dommages-intérêts généraux de 5 000 \$. En arrivant à cette conclusion, la commission d'enquête a tenu compte de l'abondance de décisions au pays qui traitent de la question du quantum des dommages-intérêts. De l'avis de la commission d'enquête, la présente situation de fait ne se situe pas à la limite supérieure de l'éventail, mais se classe quelque part dans la médiane.

iii) Lettre d'excuses

36. La commission d'enquête est d'avis que l'alinéa 20(6.2)b) de la *Loi* l'autoriserait à ordonner qu'un intimé remette une lettre d'excuses. Il a été souligné dans la preuve et dans les observations que M. Foriere est analphabète. En fait, M^{me} Hooper, durant son emploi auprès de lui, a témoigné qu'il lui avait demandé d'établir des chèques pour sa signature. Cependant, M. Foriere est un

homme d'affaires prospère qui, de son propre aveu, a conclu des contrats écrits. Cela étant, la commission d'enquête conclut qu'il est capable, de quelque manière, de comprendre des documents écrits. Elle est d'avis que M. Foriere devrait envoyer une lettre d'excuses à M^{me} Hooper dans laquelle il admet ses transgressions.

iv. Formation relative aux droits de la personne

37. Encore une fois, la commission d'enquête est d'avis que le paragraphe 20(6.2) de la *Loi* est suffisamment large, dans les circonstances indiquées, pour permettre de rendre une telle ordonnance. En l'espèce, la Commission demande que M. Foriere [Traduction] « reçoive une formation relative aux droits de la personne d'un membre du personnel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick ». De l'avis de la commission d'enquête, la réparation devrait traiter des violations mêmes de la *Loi*. Par conséquent, en l'espèce, elle est disposée à ordonner que la Commission des droits de la personne établisse un programme de formation précis à l'intention de M. Foriere, dans les deux mois de la présente décision. Le programme traitera en particulier des questions de discrimination découlant du harcèlement sexuel et ne durera pas plus de deux jours. Il est ordonné à M. Foriere de participer au programme précis qui aura été élaboré, dans le mois suivant la date où il est informé de son achèvement.

v. Dépens

38. La Commission a demandé que la commission d'enquête ordonne l'octroi de dépens. Elle ne lui a présenté aucune jurisprudence à l'appui de cette demande. En outre, la demande était pour le bénéfice de la Commission, qui a indiqué avoir engagé des coûts considérables sur une longue période. Même si la commission d'enquête n'est pas prête à conclure que des dépens ne seront jamais accordés, dans les circonstances de l'espèce, elle ne rendra pas une telle ordonnance. La plainte est restée dans les mains de la Commission des droits de la personne pendant environ deux ans et demi avant d'être renvoyée à une commission d'enquête. La nature de la plainte n'est pas complexe, et aucune explication n'a été fournie au sujet de la raison pour laquelle son renvoi a tant tardé.

VI. CONCLUSION

39. En conséquence, la commission d'enquête conclut que Dante Foriere a violé les paragraphes 3(1) et 7.1(2) de la *Loi sur les droits de la personne* en harcelant sexuellement Paula Hooper. Cela étant, elle ordonne à M. Foriere de payer à M^{me} Hooper des dommages-intérêts particuliers de 2 130 \$, moins les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues du 7 février au 13 mars 2003, et des dommages-intérêts généraux de 5 000 \$ pour une atteinte à sa dignité et au respect de sa personne. Elle ordonne également à M. Foriere d'écrire une lettre d'excuses et de suivre un programme de formation sur le harcèlement sexuel conçu par la Commission des droits de la personne, programme qui ne durera pas plus de deux jours.

Fait à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, le _____ novembre 2006.

GEORGE P. L. FILLITER
PRÉSIDENT
COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI