

Les employeurs qui n'ont pas de politique en matière d'intimidation et de harcèlement en paient le prix

04 mars 2016

Les employeurs doivent assumer des coûts de plus en plus élevés en raison d'incidents d'intimidation et de harcèlement au travail, et ils doivent être conscients des nombreux facteurs qui peuvent engager leur responsabilité. Le Human Rights Code de la Colombie-Britannique interdit la discrimination en matière d'emploi pour de nombreux motifs et habilite le Tribunal des droits de la personne à octroyer des indemnisations pour atteinte « à la dignité, aux sentiments et au respect de soi » d'un plaignant. En outre, en vertu de la Workers Compensation Act de la Colombie-Britannique, des sommes peuvent être accordées aux employés qui souffrent d'un trouble mental causé par un facteur de stress lié au travail, notamment l'intimidation et le harcèlement. En Ontario, les tribunaux ont également été enclins à consentir des dommages-intérêts plus importants lorsque le congédiement d'un employé comportait un élément de harcèlement, entre autres en attribuant des dommages-intérêts pour atteinte aux droits de la personne.

En 2013, dans la décision *Kelly v. University of British Columbia* (« Kelly ») portant sur les droits de la personne, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a plus que doublé le record précédent, soit un montant de 35 000 \$ attribué à un plaignant pour atteinte à la dignité, octroyant 75 000 \$ à un étudiant en médecine de UBC atteint d'une incapacité mentale qui avait été expulsé du programme de résidence de l'établissement. En 2015, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a renversé la décision du Tribunal, concluant qu'aucune preuve ni aucun principe ne justifiait l'octroi d'une somme correspondant à plus du double du montant le plus élevé jamais accordé pour un préjudice similaire. Toutefois, la Cour s'est abstenue de déclarer que le Tribunal ne pouvait pas attribuer plus de 35 000 \$ s'il dispose de suffisamment de preuves pour ce faire.

Dans une cause de 2015, *Silvera v. Olympia Jewellery Corporation* (« Silvera »), la Cour supérieure de l'Ontario a octroyé à une employée du secteur du détail des dommages-intérêts de plus de 312 000 \$. Avant d'être congédiée de façon injustifiée, l'employée avait fait l'objet d'une série d'agressions sexuelles et d'incidents de harcèlement sexuel au travail de la part de son superviseur. En plus d'accorder d'importants dommages-intérêts à la demanderesse en raison de son congédiement, la Cour a imposé des dommages-intérêts distincts au superviseur et à l'employeur relativement à la conduite délictuelle du superviseur, à la violation de son devoir

fiduciaire et à ses violations des droits de la personne. Plus particulièrement, la Cour a fixé les dommages-intérêts généraux à 90 000 \$ au titre de la conduite du superviseur, les dommages-intérêts punitifs à 10 000 \$, les dommages-intérêts en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario à 30 000 \$ et les dommages-intérêts pour perte de capacité de gagner un revenu à 33 924,75 \$ en raison de l'inconfort marqué que la demanderesse ressentait à travailler, depuis les faits en cause, avec des hommes plus âgés qu'elle.

Les affaires Silvera et Kelly mettent en évidence les imposants jugements en dommages-intérêts que les tribunaux sont habilités à rendre afin de garantir que les milieux de travail soient exempts d'intimidation et de harcèlement. Les employeurs proactifs devraient se doter de politiques claires et exhaustives en matière d'intimidation et de harcèlement qui définissent les comportements inacceptables et détaillent les procédures de formation, de signalement et d'enquête. On recommande également aux employeurs de former les employés et les gestionnaires à titre préventif et de voir aux cas de harcèlement. En mettant en application de telles politiques, les employeurs s'assurent que le harcèlement au travail, quelle que soit sa nature, n'est pas toléré et, idéalement, ils évitent d'engager leur responsabilité sur le plan juridique.

Par

[Gabriel Somjen](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.