

Domages-intérêts octroyés pour atteinte aux droits de la personne — comparaison des sommes accordées par des cours de l'Ontario et le Tribunal des droits de la personne de cette province

01 février 2017

Au Canada, en général, les tribunaux des droits de la personne sont habilités à accorder des dommages-intérêts au titre de l'atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. Toutefois, en Ontario, le Tribunal des droits de la personne (le « TDPO ») n'a pas seul le droit d'octroyer des dommages-intérêts à ce titre. En effet, en 2006, le Code des droits de la personne (le « Code ») de cette province a été modifié et les tribunaux ontariens ont été autorisés en vertu de l'article 46.1 (1) à attribuer des dommages-intérêts en raison d'une infraction au Code. Actuellement, les cours ontariennes ont tendance à accorder des dommages-intérêts au titre de la violation des droits de la personne. Cependant, les sommes ainsi octroyées sont-elles comparables à celles qu'attribue le TDPO? Peut-on dire qu'il y a un esprit de suite dans les décisions que rendent ces deux ordres judiciaires?

Types de dommages-intérêts accordés

Dans cet article, nous nous penchons sur les dommages-intérêts accordés en vue d'indemniser les personnes qui ont subi une atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. Toutefois, il est utile de saisir les différences entre les types de dommages-intérêts qui peuvent être attribués par le TDPO et les cours de l'Ontario.

Le TDPO peut octroyer les types de dommages-intérêts ou d'indemnisation suivants :

1. Dommages-intérêts généraux pour infraction au Code, y compris au titre de l'atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi.
2. Dommages-intérêts spéciaux, qui visent à rétablir la situation financière de la partie plaignante, selon ce qui existait avant que le préjudice allégué n'ait été subi.
3. Intérêts, sans dépens.

Généralement, dans des questions d'emploi, les cours de l'Ontario peuvent octroyer les types de dommages-intérêts ou d'indemnisation suivants :

1. Dommages-intérêts généraux, qui visent à indemniser la partie plaignante pour les douleurs et les souffrances subies, y compris au titre de l'atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi.
2. Dommages-intérêts compensatoires/spéciaux, qui visent à rétablir la situation financière de la partie plaignante, selon ce qui existait avant que le préjudice allégué n'ait été subi.
3. Dommages-intérêts majorés, soit une indemnisation supplémentaire dans le cas où la partie plaignante peut démontrer qu'une rupture de contrat a occasionné chez elle une détresse psychologique.
4. Dommages-intérêts punitifs, qui (comme le nom l'indique) servent à punir la défenderesse.
5. Intérêts, dépens et débours.

Principes directeurs : dommages-intérêts accordés à titre d'indemnisation pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi

Les principes directeurs applicables aux dommages-intérêts accordés à titre d'indemnisation pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi sont les mêmes qu'il s'agisse du TDPO ou des cours de l'Ontario.

L'analyse porte principalement sur les questions suivantes :

- la gravité objective du comportement;
- l'effet de ce comportement sur la partie plaignante.

On tient compte de divers facteurs pour évaluer le préjudice subi par la partie plaignante. Ainsi, on cherche notamment à savoir s'il y a eu humiliation, préjudice moral, perte de respect de soi et de dignité, atteinte à l'estime de soi et à la confiance en soi, victimisation et vulnérabilité; on analyse également la gravité, la fréquence et la durée du comportement offensant. Les dommages-intérêts se situent généralement à l'extrémité supérieure de l'éventail de possibilités lorsque l'intéressé(e) a dû surmonter des difficultés particulières sur le plan émotionnel par suite de l'expérience vécue et que les conséquences en découlant sont particulièrement graves.

Deux causes analogues

Comparons maintenant deux causes où les comportements reprochés sont similaires et qui comportent de graves allégations de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle.

Dans la décision *Silvera v Olympia Jewellery Corp.*, 2015 ONSC 3760 (« Silvera »), rendue par la Cour supérieure de l'Ontario, la demanderesse, une employée qui occupait un poste administratif, avait pendant sa période d'emploi fréquemment fait l'objet de remarques inappropriées et désobligeantes de nature raciale de la part de son patron; celui-ci avait eu à son égard des touchers déplacés et l'avait obligée à porter divers bijoux, à accepter qu'il la conduise en voiture ainsi qu'à recevoir divers cadeaux et de la nourriture. La plaignante avait demandé qu'il cesse de se comporter de la sorte, mais son patron l'avait molestée davantage. La Cour a conclu que l'employée avait été

victime de harcèlement racial et sexuel et d'agression sexuelle, aux mains de son patron. Elle a accordé à la victime des dommages-intérêts que l'employeur a dû payer et a tenu le patron responsable conjointement et individuellement pour ce qui est des sommes suivantes : 90 000 \$ pour dommages-intérêts généraux et majorés; et 10 000 \$ pour dommages-intérêts punitifs. Elle a également ordonné à l'employeur de payer 15 000 \$ en dommages-intérêts majorés et 10 000 \$ en dommages-intérêts punitifs. Pour ce qui est de la violation du Code, la Cour a accordé à la plaignante 30 000 \$ en dommages-intérêts au titre de l'indemnisation pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. L'octroi de cette somme se fondait sur la conclusion de la Cour selon laquelle la demanderesse avait subi l'ensemble des conséquences négatives dont il fallait tenir compte dans l'analyse des effets préjudiciables de la discrimination sur la plaignante.

Dans la décision O.P.T. v Presteve Foods Ltd., 2015 HRTO 675 (« Presteve »), rendue par le TDPO, les demanderessees étaient deux sœurs engagées comme travailleuses étrangères temporaires. À leur corps défendant, elles ont dû subir les avances de leur employeur qui les a harcelées et agressées sexuellement. Le TDPO a accordé 150 000 \$ à une sœur, O.P.T, et 50 000 \$ à l'autre, M.P.T, comme indemnisation pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. Dans le cas de O.P.T., l'employeur avait invité son employée à souper avec lui à plusieurs reprises et l'avait en fait obligée à le faire; il lui avait déclaré qu'il l'aimait, l'avait prise dans ses bras et l'avait embrassée de force; à maintes occasions, il avait forcé O.P.T. à lui faire une fellation et à avoir des relations sexuelles avec lui. Le TDPO a conclu que les deux sœurs O.P.T. et M.P.T. avaient subi tous les préjudices dont il fallait tenir compte dans l'analyse des effets de la discrimination sur les demanderessees. Cependant, le TDPO a fait la distinction suivante pour justifier l'octroi de dommages-intérêts supérieurs à O.P.T. : par rapport à sa sœur, O.P.T. était plus vulnérable, le comportement de l'employeur avait été plus grave à son égard et les répercussions négatives de ce comportement l'avaient davantage troublée.

Comparaison des octrois de dommages-intérêts par les tribunaux et le TDPO

Dans les causes Silvera et Presteve, la conduite de l'employeur et ses répercussions sur chacune des plaignantes étaient très graves. Comme nous l'avons vu, dans la cause Silvera, la Cour a accordé des dommages-intérêts de 30 000 \$ au titre de l'infraction au Code; dans Presteve, le TDPO a octroyé 150 000 \$ à O.P.T. et 50 000 \$ à M.P.T. D'une part, la somme que le TDPO a octroyée à M.P.T. est légèrement supérieure à celle que la Cour a attribuée dans la décision Silvera. D'autre part, la somme que le TDPO a accordée à O.P.T. est beaucoup plus élevée que celle que la Cour a octroyée dans la décision Silvera... mais l'est-elle vraiment?

Comme nous l'avons déjà signalé, outre les dommages-intérêts attribués pour violation du Code, les cours peuvent octroyer divers types de dommages-intérêts, notamment des dommages-intérêts majorés et punitifs. Si les faits le justifient, elles n'hésiteront pas à attribuer des dommages-intérêts de cette nature. Par conséquent, si l'on fait abstraction des dommages-intérêts octroyés pour congédiement injustifié et perte de revenu futur, la somme totale des dommages-intérêts imposés dans la décision Silvera, y compris les dommages-intérêts généraux, majorés et punitifs ainsi que les dommages-intérêts pour infraction au Code, atteint en fait 155 000 \$.

Le TDPO n'a pas la compétence voulue pour accorder des dommages-intérêts punitifs. Cela dit, comble-t-elle cette lacune en attribuant des dommages-intérêts élevés en vue d'indemniser les victimes pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi? L'avenir le dira. Il reste cependant qu'il importe de se rappeler que toute comparaison entre diverses causes dépendra en grande partie de l'importance des faits et de la nature des droits violés. Dans les décisions rendues par des cours, il semble parfois qu'on accorde des sommes plus élevées par rapport au TDPO, étant donné les différents types de dommages-intérêts que ces ordres judiciaires peuvent attribuer, sans compter les dépens! Généralement, toutefois, les décisions rendues par les cours ontariennes et le TDPO semblent être dans le même ordre d'idée et comparables lorsqu'il s'agit de sanctionner les violations au Code. Et nous savons fort bien que les cours ontariennes se réfèrent aux décisions du TDPO lorsqu'elles déterminent la gravité des violations et les sommes à accorder à titre d'indemnisation pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi.

Par

[Jacquie Dagher](#)

Services

[Travail et emploi, Différends en matière d'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 725 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.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.