

Commentaire sur la décision Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sofilco inc. – Le harcèlement discriminatoire dans un contexte de logement

Dominique VALLIÈRES *
EYB2016REP1944 (approx. 4 pages)

EYB2016REP1944

Repères, Mai, 2016

Dominique VALLIÈRES *

Commentaire sur la décision Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sofilco inc. – Le harcèlement discriminatoire dans un contexte de logement

Indexation

DROITS ET LIBERTÉS ; CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ; LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX ; DROIT À LA DIGNITÉ, À L'HONNEUR ET À LA RÉPUTATION ; DROIT À L'ÉGALITÉ ; DISCRIMINATION ; HARCÈLEMENT ; ORIENTATION SEXUELLE ; ORIGINE ETHNIQUE OU NATIONALE ; RELIGION ; RACE ; RECOURS EN VERTU DE LA CHARTE ; FAUTE ; PRÉJUDICE ; DOMMAGES MORAUX ; DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS ; ATTEINTE ILLICITE ET INTENTIONNELLE ; RESPONSABILITÉ CIVILE ; RESPONSABILITÉ DU FAIT D'AUTRUI ; COMMETTANT ; PREUVE CIVILE ; MOYENS DE PREUVE ; TÉMOIGNAGE ; TÉMOIN ORDINAIRE ; CRÉDIBILITÉ

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I- LES FAITS](#)

[II- LA DÉCISION](#)

[III- LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'auteur commente cette décision du Tribunal des droits de la personne qui condamne solidairement l'auteur d'une atteinte aux droits fondamentaux d'un locataire avec son commettant, propriétaire de l'immeuble, à verser au plaignant des dommages compensatoires en plus de les condamner conjointement au paiement de dommages punitifs.

INTRODUCTION

Pour certains, la frontière entre le conflit interpersonnel et la discrimination peut être mouvante. De même, en matière de harcèlement discriminatoire, la conduite attendue du commettant qui est informé de gestes problématiques posés par son employé peut soulever plusieurs questions, notamment quant à son devoir d'agir et à l'étendue de sa responsabilité. Les principes de droit applicables en ces matières sont pourtant bien connus. Le Tribunal des droits de la personne en fait un rappel éloquent dans la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sofilco inc.* ¹.

I- LES FAITS

Le plaignant est originaire d'Algérie et de confession musulmane. Il vit depuis 1997 dans l'immeuble de la défenderesse Sofilco Inc. Il accumule les différends avec le propriétaire, notamment certains litiges devant la Régie du logement, relativement à la fixation des loyers, à la qualité de vie et à un avis d'éviction.

Le défendeur est aussi locataire de l'immeuble depuis 2008 et en devient le concierge en octobre 2010 pour le compte de la défenderesse. Il est d'origine marocaine et de confession juive.

Selon le plaignant, sa relation avec le défendeur se détériore lorsque ce dernier devient concierge de l'immeuble et commence à s'impliquer dans les différends opposant le plaignant et le propriétaire Sofilco inc. Le plaignant allègue avoir subi de la discrimination et du harcèlement entre octobre 2010 et mars 2014, et se reporte plus particulièrement à certains événements.

Par exemple, en mai 2011, lors d'une confrontation concernant l'usage du mobilier à la disposition des locataires dans la cour et concernant le chien du défendeur, le plaignant perçoit que le défendeur cherche la confrontation physique. Puisqu'il n'y répond pas, le défendeur lui profère des « insanités » devant son fils d'environ 10 ans. Il lui dit « T'es pas un homme, t'es une femme. Pire, t'es une tapette et un enclulé » (*sic*). Après plusieurs insultes, les unes pires que les autres, le défendeur pose ses mains sur son bas-ventre et simule la jouissance sexuelle en disant : « Voilà [...] qu'est ce que je fais de ton prophète, où je le mets et qu'est-ce que j'en fais. » À la demande du plaignant, une autre locataire qui est témoin de la scène téléphone aux policiers qui interviennent pour faire cesser la confrontation.

En septembre 2011, alors que des travaux de rénovation s'effectuent dans l'immeuble, le plaignant offre du café aux ouvriers. Le défendeur lui dit : « Tiens, tiens, maintenant on offre du café aux employés. [...] Est-ce qu'il y a un autre service que tu pourrais offrir comme sucer les queues ? Te faire enculer ? » La discussion s'envenime et bientôt le défendeur, le regard méprisant, dit aux ouvriers : « Hey Mohamed [...]. Ces musulmans, ils sont tellement idiots, imbéciles, qu'ils s'appellent tous des Mohamed. »

À plusieurs autres occasions, le même genre d'insultes à connotation raciale, religieuse ou sexuelle est proféré par le défendeur.

Le plaignant remarque aussi que des inscriptions, « I H8 MUSLIMS » et « CANADA LOVE IT OR LEAVE IT » apparaissent sur le cadre de l'ascenseur de son étage. Ces inscriptions ne sont pas nettoyées pendant une longue période.

En 2012, quelques semaines après qu'il eut déposé une plainte à la Régie du logement, des excréments de chien maculent la porte d'entrée de son logement. À d'autres occasions, des revues « Fugues » (dont le public cible est la communauté homosexuelle) sont laissées devant sa porte, alors qu'il n'y en a pas devant les portes des autres locataires.

Quant au défendeur, il ne nie pas que les relations avec le plaignant étaient difficiles. Il tente toutefois d'attaquer sa crédibilité en le dépeignant comme un « faiseur de troubles » qui entravait son travail de concierge. Il rapporte certaines situations où le plaignant n'aurait pas respecté le règlement de l'immeuble. Quant à l'altercation du mois de mai 2011, il diminue la portée de ses propos et précise que les échanges étaient vifs de part et d'autre, qu'il a lui-même été provoqué. Il indique que l'altercation et les insultes proférées des deux côtés sont conformes aux usages de leur pays d'origine, « un échange culturel » dit-il.

Quant au propriétaire Sofilco inc., le plaignant affirme avoir communiqué verbalement à plusieurs reprises avec la secrétaire de la direction de la défenderesse pour relater certains incidents. Le plaignant a aussi envoyé une lettre décrivant certains de ces problèmes au propriétaire. Le défendeur affirme recevoir ses instructions de la secrétaire du propriétaire.

Le plaignant porte plainte à la Commission en octobre 2011. Des mesures de redressement sont signifiées au défendeur par la Commission en janvier 2013. Pourtant, les propos racistes et discriminatoires se poursuivent, jusqu'en mars 2014, et culminent par une agression physique, le défendeur empoignant le plaignant par le cou.

II- LA DÉCISION

Le Tribunal rappelle d'abord les principes applicables et développés en jurisprudence en matière de discrimination, du droit à la sauvegarde de sa dignité et de harcèlement. À cet égard, le Tribunal expose notamment qu'afin de vérifier si le comportement reproché est blessant et inopportun, et donc répréhensible, il faut adopter le point de vue d'une personne raisonnable appartenant à la minorité en question, soit le critère de la « victime raisonnable ». Le Tribunal rappelle aussi que dans les affaires de harcèlement ou de propos discriminatoires, il n'est pas nécessaire de prouver l'intention de l'auteur des gestes reprochés. Le Tribunal rappelle de plus qu'en matière de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, il n'est pas nécessaire que la victime soit homosexuelle, ni qu'elle soit perçue comme telle par le défendeur.

En somme, on s'attardera à la nature et aux effets de la conduite reprochée.

Quant aux faits, le Tribunal retient la version du plaignant, qui est jugé crédible, et dont la version de certains événements est corroborée par d'autres témoins.

Le Tribunal expose ensuite les facteurs ou le test qui permettent d'identifier le harcèlement discriminatoire en citant une décision antérieure du Tribunal :

- a) l'insistance mise sur un trait de personnalité de la victime – constituant un motif de discrimination interdit – par rapport à l'ensemble de ses caractéristiques personnelles ;
- b) la multiplication des commentaires, des allusions et des actes, parfois offensants, à propos de cette caractéristique personnelle ;
- c) l'absence de consentement ou encore l'opposition de la victime à une telle conduite ;
- d) l'amplification que peuvent donner à cette conduite les circonstances dans lesquelles elle se produit ;
- e) l'absence d'explication ou de justification contextuelle à la conduite.²

Soulignant que le fait d'être en colère ne peut constituer une défense en matière de droits fondamentaux, le Tribunal conclut que le défendeur a harcelé le plaignant par ses propos discriminatoires visant à l'humilier sur son origine ethnique ou nationale, sur son orientation sexuelle perçue et sur sa religion, contrairement aux articles [10](#) et [10.1](#) de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Quant à la défenderesse propriétaire Sofilco Inc., employeur du défendeur, le Tribunal retient aussi sa responsabilité à titre de commettant en vertu de l'article [1463](#) du *Code civil du Québec*, le défendeur ayant agi dans le cadre de ses fonctions de concierge. Le Tribunal rappelle que le commettant ne peut pas s'exonérer en démontrant l'absence de faute ou la mise en oeuvre de moyens raisonnables pour rectifier la situation.

Conséquemment, le Tribunal les condamne solidairement à payer au plaignant la somme réclamée de 10 000 \$ à titre de dommages moraux.

Quant à la demande de dommages punitifs, le Tribunal y fait également droit, concluant sans difficulté à l'atteinte illicite et intentionnelle par le défendeur aux droits du plaignant. En ce qui a trait à l'employeur, Sofilco inc., le Tribunal enseigne, à l'instar de la Cour suprême³, qu'une condamnation aux dommages punitifs ne peut être prononcée contre un employeur sur la seule base de sa qualité de commettant. Pour être condamné à payer des dommages punitifs, le commettant doit avoir participé, être impliqué ou avoir toléré le comportement portant atteinte aux droits du plaignant. C'est ce que la preuve révèle en l'instance.

Sofilco inc. avait été avisée de plusieurs événements par les appels téléphoniques et la lettre du plaignant, ainsi que par une lettre d'une autre locataire. Le Tribunal juge aussi invraisemblable que le propriétaire n'ait pas été mis au courant des événements ou des interventions de la police. Le Tribunal retient de plus qu'il était de la responsabilité du propriétaire de voir à l'enlèvement des graffitis racistes dans les meilleurs délais. Le Tribunal considère que Sofilco inc. a toléré le comportement du défendeur.

Conséquemment, le Tribunal condamne conjointement le défendeur et Sofilco inc. à payer au plaignant 3000 \$ à titre de dommages punitifs.

Cette condamnation aux dommages punitifs conjointe, plutôt que solidaire, respecte les enseignements de la Cour suprême qui confirme que la solidarité n'existe pas pour les dommages punitifs⁴.

III- LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

Compte tenu des faits prouvés en l'instance, la condamnation du défendeur pour atteinte aux droits fondamentaux du plaignant n'est pas surprenante.

Cette décision illustre de plus que la colère, la confrontation ou même une altercation ne peut excuser une atteinte aux droits fondamentaux d'autrui et justifier des propos discriminatoires basés notamment sur l'origine nationale ou ethnique, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle, même si les relations de voisinage sont tendues.

Cette décision se distingue davantage par la condamnation solidaire (quant aux dommages moraux) et conjointe (quant aux dommages punitifs) de l'employeur du défendeur.

Si le principe de droit appliqué, la responsabilité du commettant prévue au *Code civil du Québec*, est bien connu, son application en l'espèce lance un message important aux employeurs et aux propriétaires d'immeubles locatifs.

En effet, le Tribunal rappelle qu'un employeur ne peut, même sans poser directement de gestes discriminatoires concrets à l'endroit d'une personne, tolérer que de tels gestes soient posés par ses employés, se fermer les yeux et espérer que la situation se règle par elle-même, soit faire preuve de pensée magique ou d'aveuglement volontaire, sans engager sa responsabilité. Au contraire, l'employeur informé d'une telle situation devra faire cesser l'atteinte. Nous retenons de la décision du Tribunal que l'employeur a alors un devoir positif d'intervenir pour faire cesser l'atteinte aux droits fondamentaux du plaignant et d'être diligent.

CONCLUSION

La discrimination et le harcèlement discriminatoire constituent des atteintes aux droits fondamentaux d'une personne, dont la protection est assurée par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il s'agit d'une protection fondamentale de la dignité humaine. Il est donc normal que la violation de ces principes et des droits fondamentaux d'une personne emporte non seulement la nécessité de réparer l'atteinte par l'octroi de dommages compensatoires, mais aussi la nécessité de dissuader de futures atteintes, but atteint par l'octroi de dommages punitifs, prévu par la loi en ces matières. Puisqu'on ne peut tolérer l'intolérable, autant l'auteur primaire de l'atteinte que celui qui, en omettant d'agir, la tolère seront tenus responsables du préjudice qui en découle.

* M^e Dominique Vallières, avocat chez Lavery, concentre sa pratique en litiges civils et contractuels, notamment en responsabilité civile, en droit de la construction et en injonctions.

1. [EYB 2015-262379](#) (T.D.P.).

2. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Immeuble Shirval inc.*, 2010 QCTDP 14, [EYB 2010-180534](#), par. 36.

3. *Gauthier c. Beaumont*, [1998] 2 R.C.S. 3, [REJB 1998-07106](#), par. 108, 111.

4. *Cinar Corporation c. Robinson*, [2013] 3 R.C.S. 1168, [EYB 2013-230908](#), par. 120 à 132.

Date de dépôt : 17 mai 2016

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.