

Dianna Janzen and Tracy Govereau

Appellants

v.

Platy Enterprises Ltd., and Platy Enterprises Ltd., carrying on business under the firm name and style of Pharos Restaurant, and Tommy Grammas *Respondents*

and

Women's Legal Education and Action Fund (LEAF) *Intervener*

INDEXED AS: JANZEN v. PLATY ENTERPRISES LTD.

File No.: 20241.

1988: June 15; 1989: May 4.

Present: Dickson C.J. and Beetz, McIntyre, Wilson, Le Dain*, La Forest and L'Heureux-Dubé JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR MANITOBA

Civil rights — Employment — Sex discrimination — Sexual harassment — Whether sexual harassment in the workplace is discrimination on the basis of sex — Whether employer liable for employee's actions — Quantum of damages — The Human Rights Act, S.M. 1974, c. 65, s. 6(1).

Costs — Manitoba Human Rights Commission — Costs should only be ordered against the Commission in exceptional circumstances.

The appellants were employed as waitresses at Pharos Restaurant during the fall of 1982. The restaurant was owned and operated by Platy Enterprises Ltd. and the president of the corporation was the manager of the restaurant. J, during the course of her employment, was sexually harassed by another employee who touched various part of her body and made sexual advances towards her. The offending employee was in charge of the cooking during the evening shift and had no actual disciplinary authority over the waitresses. He nevertheless was represented by himself and by the manager as having control over firing employees. Despite J's objections, this course of conduct persisted for over a month. When the overtly sexual conduct ceased, the employee continued to make the work environment difficult for J by a pattern of uncooperative and threatening behavi-

* Le Dain J. took no part in the judgment.

Dianna Janzen et Tracy Govereau

Appelantes

c.

Platy Enterprises Ltd., et Platy Enterprises Ltd., faisant affaires sous la dénomination sociale de Pharos Restaurant, et Tommy Grammas *Intimés*

b et

Le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ) *Intervenant*

RÉPERTORIÉ: JANZEN c. PLATY ENTERPRISES LTD.

c.

N° du greffe: 20241.

1988: 15 juin; 1989: 4 mai.

Présents: Le juge en chef Dickson et les juges Beetz, McIntyre, Wilson, Le Dain*, La Forest et L'Heureux-Dubé.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU MANITOBA

Libertés publiques — Emploi — Discrimination sexuelle — Harcèlement sexuel — Le harcèlement sexuel en milieu de travail constitue-t-il de la discrimination fondée sur le sexe? — L'employeur est-il responsable des actes de son employé? — Montant des dommages-intérêts — Loi sur les droits de la personne, S.M. 1974, chap. 65, art. 6(1).

Dépens — Commission des droits de la personne du Manitoba — La Commission ne devrait être condamnée aux dépens que dans des circonstances exceptionnelles.

Les appelantes ont été embauchées comme serveuses au Pharos Restaurant au cours de l'automne 1982. Platy Enterprises Ltd. était propriétaire et responsable de l'exploitation du restaurant et le président de la société en était le gérant. Au cours de son emploi, J a été harcelée sexuellement par un autre employé qui avait touché différentes parties de son corps et lui avait fait des avances sexuelles. Ce dernier employé était cuisinier pendant le quart du soir et n'avait aucun pouvoir disciplinaire réel sur les serveuses. Il disait toutefois détenir le pouvoir de les congédier, ce que reconnaissait le gérant. Malgré les protestations de J, cette conduite a persisté pendant plus d'un mois. Lorsque ce comportement sexuel manifeste a pris fin, l'employé a continué de rendre le milieu de travail difficile pour J en adoptant une série de comportements peu coopératifs et mena-

* Le juge Le Dain n'a pas pris part au jugement.

our. He was unjustifiably critical of her work and generally treated her in an unpleasant manner. The manager, when informed of the situation, did nothing to put an end to the harassment and J terminated her employment shortly thereafter.

G was the victim of similar behaviour by the same employee. Following a conversation with the manager, the physical harassment ended but it was replaced by a general pattern of verbal abuse by both the manager and the employee who would unjustly criticize her in front of the staff. The harassment culminated with the manager terminating G's employment.

The appellants filed a complaint with the Manitoba Human Rights Commission against Platy Enterprises Ltd., its owners, agents and servants, Pharos Restaurant. The adjudicator found that the appellants had been subjected to persistent and abusive sexual harassment and had been the victims of sex discrimination contrary to s. 6(1) of *The Human Rights Act*. He awarded exemplary damages and damages for loss of wages and found the employee and the employer, Platy Enterprises Ltd., jointly and severally liable. With the exception of the quantum of damages, the Court of Queen's Bench upheld the adjudicator's decision. The Court of Appeal reversed the judgment of the Court of Queen's Bench. The Court held that sexual harassment of the type to which the appellants were subjected was not discrimination on the basis of sex and that the employer could not be held liable for the sexual harassment perpetrated by its employee.

Held: The appeal should be allowed.

Sexual harassment is a form of sex discrimination. Sexual harassment in the workplace is unwelcome conduct of a sexual nature that detrimentally affects the work environment or leads to adverse job-related consequences for the victims of the harassment. By requiring an employee, male or female, to contend with unwelcome sexual actions or explicit sexual demands, sexual harassment in the workplace attacks the dignity and self-respect of the victim both as an employee and as a human being. Here, the sexual harassment suffered by the appellants constituted sex discrimination for it was a practice or attitude which had the effect of limiting the conditions of employment of, or the employment opportunities available to, employees on the basis of a characteristic related to gender.

çants. Il critiquait son travail de façon injustifiée et, de façon générale, la traitait d'une manière désagréable. Le gérant n'a rien fait pour mettre fin au harcèlement lorsqu'il a été avisé de la situation et J a quitté son emploi peu de temps après.

Le même employé s'est comporté de la même façon à l'égard de G. À la suite d'une discussion avec le gérant, le harcèlement physique a cessé, mais le gérant et l'employé ont alors adopté un langage offensant à l'égard de G et l'ont critiquée injustement devant le reste du personnel. Le harcèlement a connu son point culminant lorsque le gérant a congédié G.

Les appelantes ont déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba contre Platy Enterprises Ltd., ses propriétaires, mandataires et préposés, Pharos Restaurant. L'arbitre a conclu que les appelantes avaient été victimes d'un harcèlement sexuel répété et abusif et donc de discrimination sexuelle, contrairement au par. 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne*. Il a accordé des dommages-intérêts exemplaires ainsi que des dommages-intérêts pour la perte de salaire et retenu la responsabilité conjointe et solidaire de l'employé et de Platy Enterprises Ltd. Sous réserve de la question du montant des dommages-intérêts, la Cour du Banc de la Reine a confirmé la décision de l'arbitre. La Cour d'appel a infirmé la décision de la Cour du Banc de la Reine. Elle a conclu que le harcèlement sexuel du genre de celui dont les appelantes ont été victimes ne constitue pas de la discrimination fondée sur le sexe et que l'employeur ne peut être tenu responsable des actes de harcèlement sexuel commis par son employé.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi à la fois comme employé et comme être humain. En l'espèce, le harcèlement sexuel dont les appelantes ont été victimes constitue de la discrimination sexuelle parce qu'il s'agissait de pratiques ou d'attitudes qui avaient pour effet de limiter les conditions d'emploi ou les possibilités d'emplois de certains employés en raison d'une caractéristique prêtée aux personnes de leur sexe.

The fact that only some, and not all, female employees at the restaurant were subject to sexual harassment is not a valid reason to conclude that sexual harassment could not amount to discrimination on the basis of sex. Sex discrimination does not exist only where gender is the sole ingredient in the discriminatory action and where, therefore, all members of the affected gender are mistreated identically. While the concept of discrimination is rooted in the notion of treating an individual as part of a group rather than on the basis of the individual's personal characteristics, discrimination does not require uniform treatment of all members of a particular group. It is sufficient that the ascribing of a group characteristic to an individual is a factor in the treatment of that individual. If a finding of discrimination required that every individual in the affected group be treated identically, legislative protection against discrimination would be of little or no value. In nearly every instance of discrimination the discriminatory action is composed of various ingredients with the result that some members of the pertinent group are not adversely affected, at least in a direct sense, by the discriminatory action. To deny a finding of discrimination in the present circumstances would be to deny the existence of discrimination in any situation where discriminatory practices are less than perfectly inclusive. The crucial fact in this case is that it was only female employees who ran the risk of sexual harassment. Indeed, only a woman could be subject to sexual harassment by a heterosexual male, such as the offending employee. A man would not have been subjected to this treatment.

It strains credulity to argue that the sole factor underlying the discriminatory action was appellants' sexual attractiveness—a personal characteristic—and that gender was accordingly irrelevant. Sexual attractiveness cannot be separated from gender. These women were subject to a disadvantage because of their being women; no male employee in these circumstances would have been subject to the same disadvantage. Any female considering employment at the restaurant was a potential victim and as such was disadvantaged because of her sex.

The respondent Platy Enterprises Ltd. must be held liable for the actions of its employee given this Court's decision in *Robichaud*. The offending employee was acting in respect of his employment when he sexually harassed the appellants. His actions were clearly work related. His authority, which had been accorded to him by the respondent, and which derived from his control in

Le fait que certaines employées seulement étaient harcelées sexuellement au restaurant ne permet pas de conclure valablement que le harcèlement sexuel ne pouvait constituer de la discrimination fondée sur le sexe. Il n'y a pas discrimination sexuelle seulement lorsque le sexe est l'unique élément de l'acte discriminatoire et lorsque, par conséquent, toutes les personnes du sexe en cause sont également maltraitées. Bien que le concept de discrimination trouve sa source dans le traitement accordé à un particulier en raison de son appartenance à un groupe plutôt qu'en raison de ses caractéristiques personnelles, il n'est pas nécessaire, pour qu'il y ait discrimination, que tous les membres du groupe concerné soient traités de la même façon. Il suffit que l'attribution d'une caractéristique du groupe visé à un de ses membres en particulier constitue un facteur du traitement dont il fait l'objet. S'il fallait, pour conclure à la discrimination, que tous les membres du groupe visé soient traités de façon identique, la protection législative contre la discrimination aurait peu ou pas de valeur. Dans presque tous les cas de discrimination, la mesure discriminatoire comporte divers éléments de sorte que certains membres du groupe concerné ne sont pas atteints, tout au moins de façon directe, par la mesure discriminatoire. Refuser de conclure à la discrimination dans les circonstances de ce pourvoi équivaut à nier l'existence de la discrimination chaque fois que les pratiques discriminatoires ne touchent pas l'ensemble du groupe-cible. En l'espèce, ce qui importe, c'est que seules les employées féminines étaient exposées au harcèlement sexuel. En effet, seule une femme pouvait être victime du harcèlement sexuel de la part d'un homme hétérosexuel, comme l'intimé en l'espèce. Aucun homme n'en aurait été la victime.

Soutenir que le seul facteur à la base de l'acte discriminatoire résidait dans l'attrait sexuel des appelantes, une caractéristique personnelle, et affirmer que leur sexe était sans importance met la crédulité à l'épreuve. L'attrait sexuel ne peut se dissocier du sexe. Parce qu'elles étaient des femmes, les appelantes étaient exposées à un désavantage que ne risquait de subir aucun des employés masculins du restaurant. Toute femme qui songeait à travailler au restaurant était une victime potentielle et, comme telle, se trouvait désavantagée en raison de son sexe.

Étant donné l'arrêt *Robichaud* de cette Cour, l'intimée Platy Enterprises Ltd. doit être tenue responsable des actes de son employé. Cet employé agissait dans le cadre de son emploi lorsqu'il a harcelé sexuellement les appelantes. Ses actes étaient clairement reliés à son emploi. L'autorité, conférée par le gérant, dont il se trouvait investi en raison du contrôle qu'il exerçait dans

running the restaurant and his purported ability to fire waitresses, gave him power over the waitresses. Respondent did not meet its responsibility to ensure that this power was not abused, even after the appellants made specific complaints.

The Court of Queen's Bench should not have reduced the award of damages given to the appellants. The amounts were not inordinate in light of the seriousness of the complaints.

Cases Cited

Applied: *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84, rev'g [1984] 2 F.C. 799 (C.A.), rev'g (1983), 4 C.H.R.R. D/1272 (H.R. Rev. Trib.), rev'g (1982), 3 C.H.R.R. D/977 (H.R. Trib.); *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1219; **referred to:** *Hufnagel v. Osama Enterprises Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/922; *Torres v. Royalty Kitchenware Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/858; *Olarte v. DeFilippis* (1983), 4 C.H.R.R. D/1705; *Giouvanoudis v. Golden Fleece Restaurant* (1984), 5 C.H.R.R. D/1967; *Bell v. Ladas* (1980), 1 C.H.R.R. D/155; *Re Dakota Ojibway Tribal Council and Bewza* (1985), 24 D.L.R. (4th) 374; *Kotyk v. Canadian Employment and Immigration Commission* (1983), 4 C.H.R.R. D/1416; *Phillips v. Hermiz* (1984), 5 C.H.R.R. D/2450; *Doherty v. Lodger's International Ltd.* (1981), 3 C.H.R.R. D/628; *Coutroubis v. Sklavos Printing* (1981), 2 C.H.R.R. D/457; *Hughes v. Dollar Snack Bar* (1981), 3 C.H.R.R. D/1014; *Cox v. Jagbritte Inc.* (1981), 3 C.H.R.R. D/609; *Mitchell v. Traveller Inn (Sudbury) Ltd.* (1981), 2 C.H.R.R. D/590; *Deisting v. Dollar Pizza (1978) Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/898; *McPherson v. Mary's Donuts* (1982), 3 C.H.R.R. D/961; *Johnstone v. Zarankin* (1985), 6 C.H.R.R. D/2651 (B.C.S.C.), aff'g (1984), 5 C.H.R.R. D/2274 (B.C. Bd.); *Foisy v. Bell Canada* (1984), 6 C.H.R.R. D/2817; *Commodore Business Machines Ltd. v. Ontario Minister of Labour* (1984), 6 C.H.R.R. D/2833; *Re Mehta and MacKinnon* (1985), 19 D.L.R. (4th) 198; *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114; *Barnes v. Costle*, 561 F.2d 983 (1977); *Bundy v. Jackson*, 641 F.2d 934 (1981); *Henson v. Dundee*, 682 F.2d 897 (1982); *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 106 S. Ct. 2399 (1986); *Porcelli v. Strathclyde Regional Council*, [1985] I.C.R. 177 (E.A.T. (Scot.)), aff'd [1986] I.C.R. 564 (Ct. of Session).

Statutes and Regulations Cited

Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2, s. 247.1 [am. c. 9 (1st Supp.), s. 17].
Civil Rights Act of 1964, 78 Stat. 241, § 703.

la direction du restaurant et en raison du pouvoir qu'il aurait eu de congédier les serveuses, lui donnait du pouvoir sur ces dernières. L'intimée n'a pas veillé à ce qu'il n'y ait pas abus de ce pouvoir même après que les appelantes eurent porté des plaintes précises.

La Cour du Banc de la Reine n'aurait pas dû réduire le montant des dommages-intérêts accordés aux appelantes. Les montants n'étaient pas exagérés compte tenu de la gravité des plaintes.

^b Jurisprudence

Arrêts appliqués: *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, inf. [1984] 2 C.F. 799 (C.A.), inf. (1983), 4 C.H.R.R. D/1272 (T.A.D.P.), inf. (1982), 3 C.H.R.R. D/977 (T.D.P.); *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219; **arrêts mentionnés:** *Hufnagel v. Osama Enterprises Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/922; *Torres v. Royalty Kitchenware Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/858; *Olarte v. DeFilippis* (1983), 4 C.H.R.R. D/1705; *Giouvanoudis v. Golden Fleece Restaurant* (1984), 5 C.H.R.R. D/1967; *Bell v. Ladas* (1980), 1 C.H.R.R. D/155; *Re Dakota Ojibway Tribal Council and Bewza* (1985), 24 D.L.R. (4th) 374; *Kotyk v. Canadian Employment and Immigration Commission* (1983), 4 C.H.R.R. D/1416; *Phillips v. Hermiz* (1984), 5 C.H.R.R. D/2450; *Doherty v. Lodger's International Ltd.* (1981), 3 C.H.R.R. D/628; *Coutroubis v. Sklavos Printing* (1981), 2 C.H.R.R. D/457; *Hughes v. Dollar Snack Bar* (1981), 3 C.H.R.R. D/1014; *Cox v. Jagbritte Inc.* (1981), 3 C.H.R.R. D/609; *Mitchell v. Traveller Inn (Sudbury) Ltd.* (1981), 2 C.H.R.R. D/590; *Deisting v. Dollar Pizza (1978) Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/898; *McPherson v. Mary's Donuts* (1982), 3 C.H.R.R. D/961; *Johnstone v. Zarankin* (1985), 6 C.H.R.R. D/2651 (C.S.C.-B.), conf. (1984), 5 C.H.R.R. D/2274 (Com. C.-B.); *Foisy v. Bell Canada* (1984), 6 C.H.R.R. D/2817; *Commodore Business Machines Ltd. v. Ontario Minister of Labour* (1984), 6 C.H.R.R. D/2833; *Re Mehta and MacKinnon* (1985), 19 D.L.R. (4th) 198; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114; *Barnes v. Costle*, 561 F.2d 983 (1977); *Bundy v. Jackson*, 641 F.2d 934 (1981); *Henson v. Dundee*, 682 F.2d 897 (1982); *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 106 S. Ct. 2399 (1986); *Porcelli v. Strathclyde Regional Council*, [1985] I.C.R. 177 (E.A.T. (Écosse)), conf. [1986] I.C.R. 564 (Ct. of Session).

Lois et règlements cités

Civil Rights Act of 1964, 78 Stat. 241, § 703.
Code canadien du travail, L.R.C. (1985), chap. L-2, art. 247.1 [mod. chap. 9 (1^{er} suppl.), art. 17].

Human Rights Act, S.M. 1974, c. 65, s. 6(1) [am. 1976, c. 48, s. 6; am. 1977, c. 46, ss. 2, 3; am. 1982, c. 23, s. 9], 19(4) [en. 1978, c. 43, s. 4], 20 [am. 1976, c. 48, s. 14], 28 [rep. & subs. 1976, c. 48, s. 18; am. 1982, c. 23, s. 24].

Human Rights Code, S.M. 1987-88, c. 45, s. 19.

Human Rights Code, 1981, S.O. 1981, c. 53, s. 6.

Newfoundland Human Rights Code, R.S.N. 1970, c. 262, s. 10.1 [en. 1983, c. 62, s. 3].

Authors Cited

Abella, Rosalie S. *Report of the Commission on Equality in Employment*. Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1984.

Aggarwal, Arjun P. *Sexual Harassment in the Workplace*. Toronto: Butterworths, 1987.

Backhouse, Constance and Leah Cohen. *The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women*. Toronto: Macmillan of Canada, 1978.

Hickling, M. A. "Employer's Liability for Sexual Harassment" (1988), 17 *Man. L.J.* 124.

MacKinnon, Catharine. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. London: Yale University Press, 1979.

United States. Equal Employment Opportunity Commission. *Guidelines on Discrimination Because of Sex*, 29 C.F.R. 1604.11(a) (1985).

APPEAL from a judgment of the Manitoba Court of Appeal (1986), 43 *Man. R.* (2d) 293, 33 *D.L.R.* (4th) 32, [1987] 1 *W.W.R.* 385, 87 *CLLC* ¶ 17,014, 8 *C.H.R.R.* D/3831, setting aside the judgment of Monnin J. (1985), 38 *Man. R.* (2d) 20, 24 *D.L.R.* (4th) 31, [1986] 2 *W.W.R.* 273, 86 *CLLC* ¶ 16,009, 7 *C.H.R.R.* D/3309, which affirmed in part the decision of a Board of Adjudication (1985), 6 *C.H.R.R.* D/2735. Appeal allowed.

Aaron L. Berg and *G. Hannon*, for the appellants.

No one appeared for the respondents.

Louise Lamb, for the intervener.

The judgment of the Court was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—On January 24, 1983, Dianna Janzen made a complaint to the Human Rights Commission of Manitoba against Platy

Code des droits de la personne, L.M. 1987-88, chap. 45, art. 19.

Code des droits de la personne, 1981, L.O. 1981, chap. 53, art. 6.

Loi sur les droits de la personne, S.M. 1974, chap. 65, art. 6(1) [mod. 1976, chap. 48, art. 6; mod. 1977, chap. 46, art. 2, 3; mod. 1982, chap. 23, art. 9], 19(4) [aj. 1978, chap. 43, art. 4], 20 [mod. 1976, chap. 48, art. 14], 28 [abr. & rempl. 1976, chap. 48, art. 18; mod. 1982, chap. 23, art. 24].

Newfoundland Human Rights Code, R.S.N. 1970, chap. 262, art. 10.1 [aj. 1983, chap. 62, art. 3].

Doctrine citée

Abella, Rosalie S. *Rapport d'une Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi*. Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Aggarwal, Arjun P. *Sexual Harassment in the Workplace*. Toronto: Butterworths, 1987.

Backhouse, Constance and Leah Cohen. *The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women*. Toronto: Macmillan of Canada, 1978.

Hickling, M. A. «Employer's Liability for Sexual Harassment» (1988), 17 *Man. L.J.* 124.

MacKinnon, Catharine. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. London: Yale University Press, 1979.

United States. Equal Employment Opportunity Commission. *Guidelines on Discrimination Because of Sex*, 29 C.F.R. 1604.11(a) (1985).

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Manitoba (1986), 43 *Man. R.* (2d) 293, 33 *D.L.R.* (4th) 32, [1987] 1 *W.W.R.* 385, 87 *CLLC* ¶ 17,014, 8 *C.H.R.R.* D/3831, qui a infirmé le jugement du juge Monnin (1985), 38 *Man. R.* (2d) 20, 24 *D.L.R.* (4th) 31, [1986] 2 *W.W.R.* 273, 86 *CLLC* ¶ 16,009, 7 *C.H.R.R.* D/3309, qui avait confirmé en partie la décision du tribunal d'arbitrage (1985), 6 *C.H.R.R.* D/2735. Pourvoi accueilli.

Aaron L. Berg et *G. Hannon*, pour les appelantes.

Personne n'a comparu pour le compte des intimés.

Louise Lamb, pour l'intervenant.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE EN CHEF—Le 24 janvier 1983, Dianna Janzen a porté plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba contre Platy

Enterprises Ltd., its owners, agents and servants, Pharos Restaurant. The complaint reads:

I am a female resident of Manitoba.

I was employed as a waitress at the Pharos Restaurant, located at 9 St. Mary's Road, from August to October, 1982. I was hired by Phillip Anastasiadis, who I believe is part owner of the restaurant.

During my period of employment at the restaurant, I was continuously sexually harassed by Tommy, the cook. On many occasions Tommy grabbed my legs and touched my knee, bum and crotch area. When I resisted his sexual advances, he told me to shut up or he would fire me. He began to yell at me in front of staff and criticize my work.

During the second week of October 1982 I spoke to Phillip about Tommy's behaviour. He told me he couldn't do anything about it. Under the circumstances I felt I had no alternative but to quit my job effective October 31st, 1982.

I believe I have been subjected to discriminatory terms and conditions of employment and that I have been discriminated against because of my sex contrary to Section 6 of The Human Rights Act.

Five days later, on January 29, 1983, Tracy Govereau made a complaint of a similar nature against the same parties, alleging sexual harassment by "Tommy, the cook".

The main issue in this appeal is whether sexual harassment in the workplace is discrimination on the basis of sex, and therefore prohibited by s. 6(1) of the Manitoba *Human Rights Act*, S.M. 1974, c. 65.

I

Facts

The appellants, Dianna Janzen and Tracy Govereau, were employed as waitresses at Pharos Restaurant in Winnipeg, during the fall of 1982. The restaurant and two others of like name were owned and operated by the corporate respondent Platy Enterprises Ltd. The president of the corporation, Eleftherois (also known as Phillip) Anastasiadis,

Enterprises Ltd., ses propriétaires, mandataires et préposés, Pharos Restaurant. La plainte est formulée comme suit:

[TRADUCTION] Je suis résidente du Manitoba.

J'ai travaillé comme serveuse au Pharos Restaurant, situé au 9, St. Mary's Road, du mois d'août au mois d'octobre 1982. J'ai été embauchée par Phillip Anastasiadis qui est, je crois, l'un des copropriétaires du restaurant.

Au cours de mon emploi au restaurant, Tommy, le cuisinier, m'a constamment harcelée sexuellement. À plusieurs reprises, Tommy m'a saisi les jambes et m'a touchée aux genoux, aux fesses et entre les cuisses. Lorsque je résistais à ses avances sexuelles, il me disait de me taire sinon il me congédierait. Il a commencé à crier contre moi devant le personnel et à critiquer mon travail.

Au cours de la deuxième semaine du mois d'octobre 1982, j'ai parlé du comportement de Tommy à Phillip. Il m'a dit qu'il ne pouvait rien y faire. Compte tenu des circonstances, j'ai compris que je n'avais d'autre choix que de quitter mon travail, ce que j'ai fait le 31 octobre 1982.

J'estime qu'on m'a imposé des conditions de travail discriminatoires et que j'ai été victime de discrimination en raison de mon sexe, contrairement à l'art. 6 de la Loi sur les droits de la personne.

Cinq jours plus tard, le 29 janvier 1983, Tracy Govereau a déposé une plainte de même nature contre les mêmes parties, alléguant avoir été victime de harcèlement sexuel par «Tommy, le cuisinier».

La principale question que soulève ce pourvoi est de savoir si le harcèlement sexuel en milieu de travail constitue de la discrimination fondée sur le sexe et donc interdite par le par. 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba, S.M. 1974, chap. 65.

I

Les faits

Les appelantes Dianna Janzen et Tracy Govereau ont été embauchées comme serveuses au Pharos Restaurant, à Winnipeg, au cours de l'automne 1982. L'intimée Platy Enterprises Ltd. était propriétaire et responsable de l'exploitation de deux autres restaurants du même nom. Le président de la société, Eleftherois (également connu

was the manager of the restaurant and the cook at the restaurant on the first shift. The respondent, Tommy Grammas, was the cook during evening shifts. He did not have an ownership interest in the restaurant, nor was he an officer of the corporation. Although Grammas had no actual disciplinary authority over the waitresses, he was represented by himself and by Anastasiadis as having control over firing employees.

The appellant Janzen was employed at the restaurant from August 21, 1982 until October 31, 1982. Approximately two to three weeks after she commenced her employment, the respondent Grammas began engaging in unwelcome conduct of a sexual nature. He began to make sexual advances towards her. Often this touching occurred when Janzen was burdened with duties as a waitress and unable to defend herself. Despite Janzen's clear and repeated objections to Grammas' behaviour, this course of conduct persisted for over a month.

Dianna Janzen's troubles did not end when the overtly sexual conduct ceased. Grammas continued to make the work environment difficult for her by a pattern of uncooperative and threatening behaviour. He was unjustifiably critical of her work, refused to respond co-operatively to her food orders and generally treated her in an unpleasant manner. Towards the middle of October, Janzen endeavoured to speak to Anastasiadis about Grammas' behaviour. Anastasiadis was unable to talk to her at the time, but according to Janzen's testimony, he said "If it is about Tommy, I can't do anything about it." At a second meeting in late October, Janzen described to Anastasiadis in detail the conduct to which she had been subjected. His reaction was unsympathetic. Janzen's evidence was that Anastasiadis treated the matter lightly and insinuated she was responsible for Grammas' conduct. Anastasiadis admits to telling Janzen she was over-reacting. Anastasiadis made no attempt to put an end to the harassment and, shortly after her discussion with him, Janzen terminated her employment. She was out of work for one month before finding employment at another restaurant. She gave evidence, accepted by the adjudicator, that the physical and emotional

sous le nom de Phillip) Anastasiadis, était le gérant du restaurant et le cuisinier au cours du premier quart. L'intimé, Tommy Grammas, était le cuisinier pendant le quart du soir. Il ne détenait aucune part dans le restaurant et il n'était pas non plus dirigeant de la société. Bien que Grammas n'eût aucun pouvoir disciplinaire réel sur les serveuses, Anastasiadis et lui-même ont indiqué qu'il avait le pouvoir de les congédier.

L'appelante Janzen a travaillé au restaurant du 21 août 1982 au 31 octobre 1982. Après deux ou trois semaines de travail, l'intimé Grammas a commencé à adopter la conduite qui lui est reprochée. Il a commencé à lui faire des avances sexuelles. Souvent, ces attouchements avaient lieu lorsque Janzen était très occupée par son travail de serveuse et incapable de se défendre. Malgré les protestations claires et répétées de Janzen à l'égard du comportement de Grammas, cette conduite a persisté pendant plus d'un mois.

Les problèmes de Dianna Janzen n'ont pas cessé avec la fin des avances sexuelles manifestes. Grammas a continué de lui rendre difficile le milieu de travail en adoptant une attitude peu coopérative et menaçante. Il critiquait son travail de façon injustifiée, il refusait de répondre à ses commandes de repas et la traitait d'une manière désagréable de façon générale. Vers la mi-octobre, Janzen a tenté de parler du comportement de Grammas à Anastasiadis. Celui-ci était alors dans l'impossibilité de lui parler, mais selon le témoignage de Janzen, il a dit: [TRADUCTION] «Si c'est au sujet de Tommy, je n'y peux rien». À l'occasion d'une deuxième rencontre à la fin octobre, Janzen a expliqué en détail à Anastasiadis la conduite dont elle se plaignait. Il a réagi froidement. Selon le témoignage de Janzen, Anastasiadis a pris l'affaire à la légère et laissé entendre qu'elle était responsable de la conduite de Grammas. Anastasiadis admet avoir dit à Janzen que sa réaction était excessive. Anastasiadis n'a rien fait pour tenter de mettre fin au harcèlement et, peu de temps après leur discussion, Janzen a quitté son emploi. Elle a été sans travail pendant un mois avant de trouver un emploi dans un autre restaurant. Dans son témoignage, que l'arbitre a admis, elle a déclaré que les conséquences physi-

consequences of the harassment she endured included insomnia, vomiting and inability to concentrate.

The appellant Govereau was a waitress at Pharos restaurant from October 13, 1982 to December 11, 1982. At the end of her first week of employment, Grammas approached her and kissed her on the mouth. From that point onwards, Grammas repeatedly grabbed Govereau and attempted to kiss her. He constantly touched various parts of her body, including her stomach and breasts. On one occasion, when Govereau was washing dishes in the kitchen, Grammas came up behind her, put his hands under her sweater and attempted to fondle her breasts. Grammas also harassed Govereau verbally, commenting frequently and inappropriately on her appearance. Grammas' conduct persisted despite forceful objections.

As a result of conversations with another waitress at the restaurant, Carol Enns, Govereau decided to raise the matter with Anastasiadis. In mid-November she met with Anastasiadis and discussed Grammas' behaviour for approximately fifteen minutes. According to Govereau's testimony, Anastasiadis did not seem particularly surprised or perturbed by the situation. At one point during the conversation he asked Govereau why she let Grammas treat her that way. After Govereau's discussion with Anastasiadis, the physical harassment of her by Grammas came to an end. It was replaced, however, by a general pattern of verbal abuse by both Grammas and Anastasiadis. Govereau maintained that she was unjustly criticized by the two men and that both of them would yell at her in front of the other staff for no reason. There had been no criticism of her work prior to her decision to complain about Grammas. Govereau's testimony was supported by Carol Enns. The harassment culminated with Anastasiadis terminating Govereau's employment on December 8, 1982, ostensibly as a result of a customer complaint. Govereau worked three additional days, until December 11. She was unable to find alternative employment until August 1983. Govereau testified that as a result of the harassment by Gram-

mes et émotives du harcèlement dont elle a été victime se sont manifestées par de l'insomnie, des vomissements et l'incapacité de se concentrer.

^a L'appelante Govereau a travaillé comme serveuse au Pharos Restaurant du 13 octobre 1982 au 11 décembre 1982. À la fin de sa première semaine de travail, Grammas s'est approché d'elle et l'a embrassée sur la bouche. À partir de ce moment-là, il l'a empoignée à plusieurs reprises et tenté de l'embrasser. Il touchait continuellement son corps, notamment son ventre et ses seins. À une occasion, alors que Govereau lavait la vaisselle à la cuisine, Grammas est arrivé derrière elle, a glissé ses mains sous son gilet et a tenté de lui caresser les seins. Il l'a également harcelée verbalement, passant souvent et de façon déplacée des remarques sur son apparence. Malgré des protestations vigoureuses, la conduite de Grammas n'a pas cessé.

À la suite de conversations avec Carol Enns, une autre serveuse du restaurant, Govereau a décidé de soulever le problème avec Anastasiadis. À la mi-novembre, elle a rencontré Anastasiadis et a discuté du comportement de Grammas pendant quinze minutes environ. Selon le témoignage de Govereau, Anastasiadis n'a pas semblé particulièrement surpris ni ennuyé par la situation. Au cours de la conversation, il a demandé à Govereau pourquoi elle laissait Grammas la traiter de la sorte. Après cette discussion, Grammas a cessé de harceler Govereau physiquement. Grammas et Anastasiadis ont cependant adopté un langage offensant de façon générale. Govereau a affirmé que les deux hommes la critiquaient injustement et criaient contre elle sans raison devant le reste du personnel. Son travail n'avait fait l'objet d'aucune critique avant qu'elle ne décide de se plaindre de Grammas. Carol Enns a confirmé le témoignage de Govereau. Le harcèlement a atteint son point culminant lorsque, le 8 décembre 1982, Anastasiadis a congédié Govereau sous le prétexte d'une plainte d'un client. Govereau a travaillé les trois jours suivants, jusqu'au 11 décembre. Elle n'a pu trouver d'autre travail avant le mois d'août 1983. Govereau a témoigné que, par suite du harcèlement de Grammas et de Anastasiadis, [TRADUC-

mas and Anastasiadis she "felt dirty, wasn't relaxed, couldn't sleep or concentrate in class".

As I have mentioned, both Janzen and Govereau filed complaints with the Manitoba Human Rights Commission alleging that they had been victims of discrimination on the basis of sex contrary to s. 6(1) of the *Human Rights Act*.

Grammas' employment at Pharos Restaurant was terminated before the hearing of the complaints and he did not participate in any of the proceedings.

II

Legislation

The Human Rights Act, S.M. 1974, c. 65, as amended, reads:

6 (1) Every person has the right of equality of opportunity based upon bona fide qualifications in respect of his occupation or employment or in respect of training for employment, or in respect of an intended occupation, employment, advancement or promotion, and in respect of his membership or intended membership in a trade union, employers' organization or occupational association; and, without limiting the generality of the foregoing

(a) no employer or person acting on behalf of an employer shall refuse to employ, or to continue to employ or to train the person for employment or to advance or promote that person, or discriminate against that person in respect of employment or any term or condition of employment;

(b) no employment agency shall refuse to refer a person for employment; or for training for employment; and

(c) no trade union, employers' organization or occupational association shall refuse membership to, expel, suspend or otherwise discriminate against that person; or negotiate, on behalf of that person, an agreement that would discriminate against him;

because of the race, nationality, religion, colour, sex, age, marital status, physical or mental handicap, ethnic or national origin, or political beliefs or family status of that person.

TION] «elle se sentait sale, elle était tendue, et ne pouvait plus dormir ni se concentrer en classe».

Comme je l'ai mentionné, Janzen et Govereau ont déposé des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba dans lesquelles elles affirment avoir été les victimes de discrimination fondée sur le sexe, en contravention du par. 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne*.

Grammas a cessé de travailler au Pharos Restaurant avant l'audition des plaintes et il n'a participé à aucune des procédures.

II

Les dispositions législatives

La *Loi sur les droits de la personne*, S.M. 1974, chap. 65, et modifications, se lit ainsi:

[TRADUCTION] 6 (1) Toute personne a le droit à l'égalité des chances, fondée sur sa véritable compétence professionnelle, dans son travail, à son emploi ou dans son cours de formation professionnelle, en matière de demande de travail, d'emploi ou de promotion ainsi qu'à l'égard de son appartenance à un syndicat ouvrier, à une association d'employeurs ou à une association professionnelle ou de son désir d'en devenir membre et, notamment:

a) ni un employeur ni un représentant d'un employeur ne peuvent refuser d'employer, de continuer à employer une personne ou d'offrir à celle-ci un cours de formation professionnelle ni refuser à celle-ci une promotion ou un avancement ni faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou de conditions de travail;

b) une agence de placement ne peut refuser d'aboucher une personne pour les fins d'un emploi ou d'un cours de formation professionnelle;

c) ni un syndicat ouvrier ni une association d'employeurs ni une association professionnelle ne peuvent refuser d'admettre une personne comme membre, expulser ou radier un membre ou faire preuve autrement de discrimination à son égard, ni négocier, au nom de cette personne, une convention qui serait discriminatoire à son égard,

pour des raisons de race, de nationalité, de religion, de couleur, de sexe, d'âge, d'état matrimonial, de déficience physique ou mentale, d'origine ethnique ou nationale, de convictions politiques ou de statut familial.

28 (1) Where the board of adjudication decides that there has been no contravention of the Act by any party, it shall dismiss the complaint.

28 (2) Where the board of adjudication decides that a party has contravened any provision of the Act, it may do one or more of the following things:

(b) Make an order requiring the party who contravened the Act to compensate the person discriminated against for all, or such part as a board may determine, of any wages or salary lost or expenses incurred by reason of the contravention of this Act;

(c) Order the person who contravened the Act to pay to the person discriminated against, a penalty or exemplary damages in such amount as the board may determine, if the board is of the opinion that the person discriminated against suffered damages in respect of his feelings, or self-respect.

In 1987, subsequent to the adjudication of the complaints of Janzen and Govereau, the Manitoba *Human Rights Act* was repealed and replaced with *The Human Rights Code*, S.M. 1987-88, c. 45. Section 19 of the new *Human Rights Code* expressly prohibits sexual discrimination in the workplace:

19 (1) No person who is responsible for an activity or undertaking to which this Code applies shall

(a) harass any person who is participating in the activity or undertaking; or

(b) knowingly permit, or fail to take reasonable steps to terminate, harassment of one person who is participating in the activity or undertaking by another person who is participating in the activity or undertaking.

19 (2) In this section "harassment" means

(a) a course of abusive or unwelcome conduct or comment undertaken or made on the basis of any characteristic referred to in subsection 9(2); or

(b) a series of objectionable and unwelcome sexual solicitations or advances; or

(c) a sexual solicitation or advance made by a person who is in a position to confer any benefit on, or deny any benefit to, the recipient of the solicitation or advance, if the person making the solicitation or advance knows or ought reasonably to know that it is unwelcome; or

(d) a reprisal or threat of reprisal for rejecting a sexual solicitation or advance.

28 (1) Si le tribunal d'arbitrage en vient à la conclusion qu'aucune des parties n'a violé la présente loi, il doit rejeter la plainte.

28 (2) Si le tribunal d'arbitrage en vient à la conclusion qu'une partie a violé une disposition de la présente loi, il peut prendre l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

b) ordonner à la partie qui a violé la loi d'indemniser la victime de discrimination, en tout ou en partie, à la discrétion du tribunal d'arbitrage, pour les salaires perdus ou les dépenses occasionnées par suite de la violation de la présente loi;

c) ordonner à la personne qui a violé la loi, s'il est d'avis que l'amour propre de la victime de discrimination a été outragé, de payer à cette victime des dommages-intérêts exemplaires dont le tribunal d'arbitrage détermine le montant.

En 1987, après la décision sur les plaintes de Janzen et de Govereau, la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba a été abrogée et remplacée par le *Code des droits de la personne*, L.M. 1987-88, chap. 45. L'article 19 du nouveau *Code des droits de la personne* interdit expressément le harcèlement sexuel en milieu de travail:

19 (1) Il est interdit à une personne responsable d'une activité ou d'une entreprise visée au présent code:

a) soit de harceler une personne qui participe à l'activité ou à l'entreprise;

b) soit de permettre sciemment le harcèlement d'une personne qui participe à l'activité ou à l'entreprise par une autre personne qui y participe, ou d'omettre de prendre des mesures raisonnables afin que ledit harcèlement prenne fin.

19 (2) Au présent article, le terme «harcèlement» s'entend, selon le cas:

a) d'un comportement ou de commentaires, qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques mentionnées au paragraphe 9(2);

b) d'avances sexuelles répétées qui sont désagréables et inappropriées;

c) d'avances sexuelles faites par une personne qui a le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage à la personne qui les subit, si la personne qui fait les avances sait ou devrait normalement savoir que celles-ci sont importunes;

d) de représailles ou de menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles.

III

Judgments Below1. *The Adjudication Board*

The complaints were heard by Adjudicator Henteleff. In a comprehensive decision of some 144 pages, rendered April 26, 1985 and reported at (1985), 6 C.H.R.R. D/2735, the adjudicator found that both Janzen and Govereau had been victims of sex discrimination. Much of the decision is devoted to preliminary matters which are not at issue in this Court. Adjudicator Henteleff conducted a thorough review of the evidence and concluded that the appellants had been subjected to persistent and abusive sexual harassment. He made the following finding in respect of Janzen, at p. D/2768:

Further, I find that the cumulative effect of the physical and mental harassment that she had been subjected to created an intolerable work environment for her. She was justified in coming to the conclusion, as she did following her conversation with Phillip immediately prior to her terminating her employment, that there was very little likelihood, if any, that the situation would be rectified. Accordingly, I further find that the cumulative effect of such acts of harassment, sexual as well as mental, and the attitude of the employer as above described amounted to constructive dismissal (see *Cox and Cowell v. Jagbritte Inc. et al.* (1982) 3 C.H.R.R. D/609 (Peter A. Cumming) at paras. 5593 and 5594).

and in respect of Govereau, at p. D/2768:

Based on all of the evidence I have no doubt in concluding that the individual respondent, Tommy, was guilty of sexual harassment of Tracy Govereau. The specific acts, of which she complained, consisted of unwanted sexual acts of a persistent and abusive nature. Her evidence, which I accept, also clearly established that Tommy knew or ought to have known that such acts were unwanted. It is clear from the evidence that Tommy made a variety of sexual advances including touching the complainant for sexual reasons, and that he persisted in this conduct even though it is obvious from her evidence that she forcibly rejected his actions. She impressed me as a truthful witness. Moreover, her evidence was corroborated in all essential respects by her co-worker, Carol Elizabeth Enns. Furthermore, I find that there was additional corroboration of Ms. Govereau's evidence as to Tommy by virtue of the similar acts committed by Tommy on the complainant, Dianna Janzen.

III

Les décisions des tribunaux d'instance inférieure1. *Le tribunal d'arbitrage*

L'arbitre Henteleff a entendu les plaintes. Dans une décision détaillée de quelque 144 pages rendue le 26 avril 1985 et publiée dans (1985), 6 C.H.R.R. D/2735, l'arbitre a conclu que Janzen et Govereau ont été toutes les deux victimes de discrimination sexuelle. Une bonne part de la décision est consacrée à des questions préliminaires qui ne sont pas en cause devant cette Cour. L'arbitre Henteleff a fait un examen complet de la preuve et a conclu que les appelantes avaient été victimes de harcèlement sexuel répété et abusif. Il a tiré la conclusion suivante au sujet de Janzen, à la p. D/2768:

[TRADUCTION] De plus, je trouve que l'effet combiné du harcèlement physique et psychologique dont elle a été victime lui a rendu le milieu de travail intolérable. C'est à juste titre qu'elle est parvenue à la conclusion, après sa conversation avec Phillip, juste avant de quitter son emploi, qu'il était peu probable, sinon improbable, que la situation s'améliore. Par conséquent, je conclus en outre que l'effet combiné de ce harcèlement, tant sexuel que psychologique, et l'attitude de l'employeur, que j'ai déjà décrite, constituaient un congédiement déguisé (voir *Cox and Cowell v. Jagbritte Inc. et al.* (1982), 3 C.H.R.R. D/609 (Peter A. Cumming) aux par. 5593 et 5594).

et au sujet de Govereau, à la p. D/2768:

[TRADUCTION] Compte tenu de tous les éléments de preuve, je n'hésite pas à conclure que l'intimé Tommy est coupable de harcèlement sexuel envers Tracy Govereau. Les actes précis dont elle se plaint sont des actes sexuels non sollicités, répétés et abusifs. Son témoignage, que j'admets, établit clairement que Tommy savait ou aurait dû savoir que ces actes n'étaient pas sollicités. Il ressort de la preuve que Tommy a fait diverses avances sexuelles à la plaignante, y compris des attouchements pour des raisons sexuelles, et qu'il n'a pas cessé d'agir ainsi même s'il ressort clairement du témoignage de la plaignante qu'elle a repoussé énergiquement ses gestes. J'estime qu'elle est un témoin digne de foi. En outre, les principaux éléments de son témoignage sont corroborés par celui de sa compagne de travail, Carol Elizabeth Enns. De plus, je conclus que le témoignage de Mme Govereau au sujet de Tommy est encore corroboré par les actes semblables qu'il a commis envers la plaignante, Dianna Janzen.

The question of whether sexual harassment could amount to sex discrimination prohibited by the Manitoba statute was not raised before the arbitrator by either counsel. As there was no dispute on the point, the adjudicator was content to cite six authorities for holding that sexual harassment is sex discrimination; *Hufnagel v. Osama Enterprises Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/922 (Man. Bd.); *Torres v. Royalty Kitchenware Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/858 (Ont. Bd.); *Olarte v. DeFilippis* (1983), 4 C.H.R.R. D/1705 (Ont. Bd.); *Giouvanoudis v. Golden Fleece Restaurant* (1984), 5 C.H.R.R. D/1967 (Ont. Bd.); and *Robichaud v. Brennan* (1982), 3 C.H.R.R. D/977; Review Tribunal (1983), 4 C.H.R.R. D/1272, and on appeal to the Federal Court of Appeal which gave its judgment dated 18th day of February, 1985, [1984] 2 F.C. 799. The adjudicator accepted the definition of sexual harassment quoted by Professor Cumming in *Giouvanoudis v. Golden Fleece Restaurant, supra*, at para. 16819, as follows:

From a factual standpoint, sexual harassment can be considered to include:

Unwanted sexual attention of a persistent or abusive nature, made by a person who knows or ought reasonably to know that such attention is unwanted:

... or

Implied or expressed threat or reprisal, in the form either of actual reprisal or the denial of opportunity for refusal to comply with a sexually oriented required;

... or

Sexually oriented remarks and behaviour which may reasonably be perceived to create a negative psychological and emotional environment for work.

Adjudicator Henteleff concluded that Grammas' conduct violated s. 6(1) of the *Human Rights Act*.

The adjudicator made a number of findings of fact with respect to the position and responsibilities of Grammas at the restaurant and to Anastasiadis' knowledge of the existence of the harassment. He found: (1) that Grammas decided which of the waitresses went home early or stayed at work depending on the amount of business in the restaurant; (2) that in the absence of Anastasiadis,

Aucun des avocats n'a soulevé devant l'arbitre la question de savoir si le harcèlement sexuel pouvait constituer de la discrimination sexuelle que la loi manitobaine interdit. Comme la question n'a pas été débattue, l'arbitre s'est contenté de citer six décisions selon lesquelles le harcèlement sexuel constitue de la discrimination: *Hufnagel v. Osama Enterprises Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/922 (T.A. Man.); *Torres v. Royalty Kitchenware Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/858 (Com. Ont.); *Olarte v. DeFilippis* (1983), 4 C.H.R.R. D/1705 (Com. Ont.); *Giouvanoudis v. Golden Fleece Restaurant* (1984), 5 C.H.R.R. D/1967 (Com. Ont.); et *Robichaud v. Brennan* (1982), 3 C.H.R.R. D/977; Tribunal d'appel (1983), 4 C.H.R.R. D/1272, et en appel à la Cour d'appel fédérale qui a rendu son jugement le 18 février 1985, [1984] 2 C.F. 799. L'arbitre a retenu la définition de harcèlement sexuel citée par le professeur Cumming dans la décision *Giouvanoudis v. Golden Fleece Restaurant*, précitée, au par. 16819:

[TRADUCTION] Dans les faits, le harcèlement peut comprendre:

Une attention sexuelle non sollicitée, répétée et offensante, dont l'auteur sait ou devrait normalement savoir qu'elle n'est pas sollicitée;

f ... ou

Des menaces ou des représailles, expresses ou implicites, qui peuvent prendre la forme de véritables représailles ou d'un avantage non conféré par suite du refus de se conformer à une demande de nature sexuelle;

g ... ou

Des remarques ou des comportements de nature sexuelle qui peuvent raisonnablement avoir pour effet de créer un milieu de travail psychologique et émotif défavorable.

L'arbitre Henteleff a conclu que, par sa conduite, Grammas avait violé le par. 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne*.

L'arbitre a tiré un certain nombre de conclusions de fait quant aux fonctions et aux responsabilités de Grammas au restaurant et quant à la connaissance qu'avait Anastasiadis du harcèlement. Il a conclu que: (1) Grammas décidait quelles serveuses rentraient chez elles tôt ou restaient au travail selon le nombre de clients qu'il y avait au restaurant; (2) quand Anastasiadis était absent,

Grammas handled any problems with food quality or service; (3) that the staff had the clear and justifiable impression that Grammas was next in line in authority to Anastasiadis, and that he was in charge when Anastasiadis was absent; (4) that Grammas could clear cash from the till; and (5) that Grammas had advised both of the appellants that he could fire them and that even though this was not the case, his authority to terminate the appellants' employment was confirmed by Anastasiadis. Anastasiadis testified that he had told the waitresses Grammas had firing authority because (at p. D/2758) "the girls had to have somebody to be kind of afraid of or respect or whatever". The adjudicator also found that Anastasiadis was aware of the harassment of the appellants, that he failed to take any reasonable steps to ensure that the workplace was free from sexual harassment, and that he actively participated in the verbal harassment of the appellant Govereau.

The adjudicator also considered the liability of the corporate respondent, Platy Enterprises Ltd., for breaches of the *Human Rights Act* committed by Grammas. Adjudicator Henteleff reviewed earlier decisions of human rights tribunals, as well as the decision of the Federal Court of Appeal in *Robichaud*, before concluding that the corporate respondent was liable for the violations. The adjudicator appears to have found Platy Enterprises Ltd. liable both on the principle of vicarious liability and on the organic theory of corporate liability. He remarked (at p. D/2753):

The clear intent of Sec. 6(1), in respect of areas of discrimination arising therefrom, is not only to make the employer liable for any acts of sexual harassment directly committed by such employer, but also makes him responsible for any such acts committed by a person in authority during the course of his employment.

The adjudicator stated at p. D/2768:

After consideration of all of the evidence, it is my conclusion that Tommy was a person in such authority that his acts became those of his employer, Platy. The complainant Janzen was made aware of this to the extent that Tommy was in such a preferred position, that if she subjected herself to sexual harassment, she

Grammas réglait tous les problèmes relatifs à la qualité de la nourriture ou au service; (3) le personnel avait le net sentiment, et avec raison, que Grammas exerçait le pouvoir après Anastasiadis et qu'il était responsable en l'absence d'Anastasiadis; (4) Grammas pouvait retirer de l'argent de la caisse enregistreuse; et (5) Grammas avait avisé les deux appelantes qu'il avait le pouvoir de les congédier et, bien que ce ne fût pas vrai, Anastasiadis avait confirmé qu'il avait ce pouvoir. Anastasiadis a témoigné avoir dit aux serveuses que Grammas avait le pouvoir de les congédier parce que (à la p. D/2758) [TRADUCTION] «il fallait que les filles aient un peu peur de quelqu'un, ou du respect, ou quelque chose de ce genre». L'arbitre a également conclu que Anastasiadis savait que les appelantes étaient harcelées, qu'il n'a pris aucune mesure raisonnable pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de harcèlement dans le milieu de travail et qu'il a participé activement au harcèlement verbal de l'appelante Govereau.

L'arbitre a également examiné la responsabilité de la société intimée Platy Enterprises Ltd. pour les violations de la *Loi sur les droits de la personne* commises par Grammas. L'arbitre Henteleff a revu des décisions antérieures de tribunaux des droits de la personne ainsi que l'arrêt *Robichaud* de la Cour d'appel fédérale, avant de conclure que la société intimée était responsable des violations. L'arbitre paraît avoir retenu la responsabilité de Platy Enterprises Ltd. en vertu de la responsabilité du fait d'autrui et de la théorie de base de la responsabilité des personnes morales. Il a souligné (à la p. D/2753):

[TRADUCTION] En matière de discrimination, il est clair que le par. 6(1) a non seulement pour but de rendre l'employeur responsable des actes de harcèlement sexuel qu'il a commis directement mais aussi de le rendre responsable de ces actes lorsqu'ils sont commis par une personne en situation d'autorité dans l'exercice de son emploi.

L'arbitre a affirmé, à la p. D/2768:

[TRADUCTION] Après avoir examiné toute la preuve, je conclus que Tommy exerçait cette autorité de sorte que ses actes devenaient ceux de l'employeur Platy. On a fait comprendre à la plaignante Janzen que telle était la situation privilégiée de Tommy et que, si elle se pliait aux actes de harcèlement sexuel, elle n'avait qu'à s'en

was to blame for it. Accordingly such harassment had become a condition of her continued employment since Phillip either couldn't or wouldn't do anything about it. (See *McPherson et al v. Mary's Donuts and Doschoian* (1982) 3 C.H.R.R. D/961 (Peter A. Cumming) and particularly at paras. 8549 to 8558, both inclusive.)

The adjudicator did not consider himself to be bound by the decision of the Federal Court of Appeal in *Robichaud* which restricted vicarious liability of a corporation to acts of sexual harassment committed by the corporation's directors or officers. Adjudicator Henteleff interpreted the majority judgment as dealing solely with the question of vicarious liability in a complaint against the Crown and as having no application to private employers. The decision of the Federal Court of Appeal on the issue of liability was later reversed on appeal to this Court (*Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84).

Adjudicator Henteleff found Grammas and Platy Enterprises Ltd. jointly and severally liable to the complainants. He awarded Janzen the sum of \$480 for lost wages and \$3,500 in exemplary damages, and Govereau the sum of \$3,000 for lost wages and \$3,000 exemplary damages. In arriving at the quantum of exemplary damages, the adjudicator noted that both Janzen and Govereau had been subjected to physical and mental harassment of a severe nature and that the harassment had had a substantial psychological impact on both women. With respect to Janzen he said, at p. D/2771:

I further find that she was subject to physical and mental harassment which was of a most severe nature. I further find that the harassment was close to being constant throughout her period of employment. I find also that by virtue of her age (21) and her particular situation (including trying to be self-supporting for the first time), she was particularly vulnerable with the result that the cumulative effect of the harassment had a very substantial psychological impact upon her, and suffered damage in respect of feelings and self-respect.

and with respect to Govereau, also at p. D/2771:

prendre à elle-même. Par conséquent, ce harcèlement faisait partie de ses conditions de travail puisque Phillip ne pouvait ni ne voulait rien y faire. (Voir la décision *McPherson et al v. Mary's Donuts and Doschoian* (1982) 3 C.H.R.R. D/961 (Peter A. Cumming) et en particulier les par. 8549 à 8558 inclusivement.)

L'arbitre ne s'estimait pas lié par l'arrêt *Robichaud* de la Cour d'appel fédérale qui restreignait la responsabilité du fait d'autrui d'une société aux actes de harcèlement sexuel commis par les dirigeants et administrateurs de cette société. L'arbitre Henteleff a interprété le jugement de la majorité comme s'il portait uniquement sur la question de la responsabilité du fait d'autrui dans le cas d'une plainte portée contre la Couronne et n'avait aucune application dans le cas d'employeurs privés. Sur la question de la responsabilité, cette Cour a ultérieurement infirmé l'arrêt de la Cour d'appel fédérale (*Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84).

L'arbitre Henteleff a retenu la responsabilité conjointe et solidaire de Grammas et de Platy Enterprises Ltd. à l'égard des plaignantes. Il a accordé à Janzen 480 \$ pour la perte de salaire et 3 500 \$ à titre de dommages-intérêts exemplaires, et il a accordé à Govereau la somme de 3 000 \$ pour la perte de salaire et 3 000 \$ à titre de dommages-intérêts exemplaires. Pour déterminer le montant des dommages-intérêts exemplaires, l'arbitre a tenu compte du fait que Janzen et Govereau avaient été victimes d'un harcèlement physique et mental grave et que les conséquences psychologiques étaient importantes. En ce qui concerne Janzen, il a dit, à la p. D/2771:

[TRADUCTION] Je conclus également qu'elle a été victime d'un harcèlement physique et mental des plus graves. Je conclus en outre que ce harcèlement a été presque constant pendant la durée de son emploi. Je conclus aussi qu'en raison de son âge (21 ans) et de sa situation particulière (elle tentait notamment de subvenir à ses propres besoins pour la première fois) elle était particulièrement vulnérable et, par conséquent, que l'effet cumulatif du harcèlement a eu sur elle des répercussions psychologiques considérables et qu'elle en a subi un préjudice sur le plan des sentiments et du respect de soi.

et en ce qui concerne Govereau, également à la p. D/2771: