



Pour diffusion immédiate

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 13 juin 1995: Le juge Michael Sheehan, avec l'assistance des assesseurs Mes Edward D. Bridge et Mireille Deschênes, vient de rendre un jugement concluant que Monsieur **Jacques Lemay**, de Val-d'Or, a contrevenu à la **Charte des droits et libertés de la personne** du Québec en harcelant sexuellement Mesdames **Carole Lambert**, **Francine Massey** et **Lynda Paradis** et en exerçant de la discrimination à leur endroit. Le Tribunal évalue à 3 000\$ les dommages moraux subis, montant que le défendeur devra verser en totalité à Mme Paradis. Mesdames Lambert et Massey ayant déjà reçu 1 000\$ du propriétaire-employeur, le Tribunal ordonne à M. Lemay de verser à chacune 2 000\$.

Entre mai 1987 et avril 1993, mesdames Massey, Paradis et Lambert sont successivement embauchées comme caissières à temps partiel dans un supermarché où monsieur Lemay travaille également, comme simple employé d'abord puis comme directeur général et bras droit du propriétaire à compter de 1988. Selon la preuve, il existe alors au supermarché un climat de travail permissif, où les propos et blagues à caractère sexuel sont monnaie courante. Après avoir subi, divers propos, actes et demandes à connotation sexuelle non désirés de la part de M. Lemay, les trois employées prennent conseil auprès de leur syndicat et déposent des plaintes pour harcèlement sexuel à la Commission des droits de la personne qui a introduit le présent recours.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir qui inclut les situations dans lesquelles des demandes sexuelles sont imposées à des employés qui s'y opposent, ou dans lesquelles ceux-ci doivent endurer des gestes, propositions et commentaires de nature sexuelle déplacés qui ont un effet préjudiciable sur le milieu de travail, même si aucune rétribution économique tangible n'est liée à la participation au comportement reproché.

Selon la preuve, M. Lemay s'est livré de manière répétée à des propos et gestes à connotation sexuelle non désirés par les victimes, qui le lui ont laissé savoir, ainsi qu'à des demandes sexuelles explicites et à des atteintes dégradantes à leur dignité et à leur respect de soi tant comme employées que comme être humains.

Le Tribunal rejette l'argument selon lequel le climat permissif qui régnait au magasin et dont M. Lemay était le principal porte-étendard le libère des atteintes portées aux droits des victimes. En effet, à titre de directeur général du magasin responsable des relations de travail, celui-ci avait le devoir légal de prendre les mesures requises afin d'instaurer un climat de travail exempt de discrimination et de harcèlement, et respectueux de la dignité des personnes.

Selon le Tribunal, le fait que le sexe constitue un sujet de prédilection pour les personnes faisant de l'humour ne constitue pas un mal en soi. Toutefois, diverses raisons rendent cette pratique problématique en milieu de travail: "le maniement de l'humour à connotation sexuelle exige un talent que très peu parmi nous possédons. [...] Si personne n'est obligé de détester les blagues ni les gestes à connotation sexuelle, personne n'est obligé de les aimer ni même de les endurer en milieu de travail. [...] la démarcation entre ce qui est approprié et ce qui ne l'est pas n'est pas toujours évidente. L'humour à connotation sexuelle cesse souvent d'être drôle; il a aussi une tendance à verser dans des propos de mauvais goût. Souvent, ce qu'on présente comme des "blagues à caractère sexuel" sont en réalité, comme dans le cas présent, des propos et des gestes non seulement déplacés, mais carrément dégradants qui portent atteinte à la dignité humaine."

Le Tribunal rejette également l'argument de la défense voulant que Mesdames Lambert, Massey et Paradis n'aient pas eu le comportement d'une victime de harcèlement sexuel: "Il est bien connu que les victimes de harcèlement acceptent d'encaisser et d'endurer du mieux qu'elles le peuvent une situation contraignante et dégradante. Cela se comprend facilement chez les employés qui, comme tout le monde, vivent un contexte économique difficile. Cela est d'autant plus vrai dans le contexte d'un rapport hiérarchique. Il n'y a pas de comportement "correct", ni "incorrect", ni même "incompatible" pour une victime de discrimination et de harcèlement sexuel.

Pour l'ensemble de ces motifs, le Tribunal accueille la demande.