

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
(Lippé) c Québec (Procureur général), 1998 CanLII 30 (QC TDP)

Date : 1998-11-02

Dossier : 500-53-000072-973

Autres [1998] RJQ 3397; 36 CHRR 227

citations :

Référence : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec
(Procureur général), 1998 CanLII 30 (QC TDP), <<http://canlii.ca/t/1fvm8>>, consulté le
2017-12-01

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

Dossier. : 500-53-000072-973

SOUS LA PRÉSIDENTE DE :
L'HONORABLE MICHÈLE RIVET

AVEC L'ASSISTANCE DES ASSESSEURS:
Mme Claudyne Bienvenu
Me Diane Demers

DATE : 19981102

**COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET
DES DROITS DE LA JEUNESSE**, personne morale de
droit public constituée en vertu de la [Charte des droits
et libertés de la personne \(L.R.Q., c. C-12\)](#), ayant son s
iège social au 360, rue Saint-Jacques Ouest à Montréa
l (Québec), H2Y 1P5, agissant en faveur de **CLAUDIN
E LIPPÉ**

Représentée par Me Philippe Robert De Massy
(COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET
DES DROITS DE LA JEUNESSE)

Partie demanderesse

c.

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC, représent
ant Sa Majesté la Reine du chef de la Province de Qué

bec, agissant par le biais du ministère de la Sécurité publique, ayant son bureau au bureau du directeur général du Contentieux à Montréal, au Palais de justice, 1 rue Notre-Dame Est, bureau 8.00, Montréal (Québec) H 2Y 1B6

Représenté par Me Manon Des Ormeaux
(BERNARD ROY & ASSOCIÉS)

Partie défenderesse

Audiences tenues à Montréal les 9, 10 février et 2, 3, 4, 9, 10, 11 mars 1998

J U G E M E N T

[1] Le Tribunal des droits de la personne (ci-après « le Tribunal ») est saisi d'une demande introductive d'instance, conformément aux articles 10, 10.1, 46 et 49 de la Charte des droits de la personne du Québec (ci-après « la [Charte](#) ») par laquelle la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après appelée « la Commission »), agissant au nom de la victime Claudine Lippé, allègue que le climat de travail qu'a subi Mme Lippé, à la suite des plaintes de harcèlement sexuel formulées par deux collègues de travail, et le comportement de ses collègues de travail masculins a porté atteinte aux droits de madame Lippé à des conditions de travail exemptes de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe alors qu'elle était à l'embauche du ministère de la Sécurité publique à titre d'agente des services correctionnels

[2] Comme conclusions, la Commission demande au Tribunal d' :

ORDONNER à la partie défenderesse de réintégrer madame Claudine Lippé dans le poste d'agente des services correctionnels qu'elle occupait le 23 novembre 1992, avec tous les avantages qu'elle aurait eus si elle n'avait pas dû quitter son emploi, notamment en lui reconnaissant les trois années d'ancienneté qui lui permettraient de soumettre sa candidature et de participer au processus de sélection pour un emploi permanent à temps partiel dans le cadre d'un concours à l'interne sous la supervision de la Commission ;

ORDONNER à la partie défenderesse de faire, préalablement à la réintégration de madame Claudine Lippé, la sensibilisation du milieu de travail dans lequel elle serait éventuellement intégrée, aux questions touchant à la condition des femmes en milieu non traditionnel en général et aux notions de harcèlement sexuel et harcèlement sexiste en particulier, en informant clairement tout son personnel de son intention de protéger madame Lippé contre toute forme de représailles au sens de l'[article 82 de la Charte des droits et libertés de la personne \(L.R.Q. c. C-12\)](#) et en offrant à celle-ci tout le support nécessaire pour une intégration réussie ;

ORDONNER à la partie défenderesse de verser à madame Claudine Lippé à titre de dommages matériels, la somme de 134 961,94 \$ pour compenser sa perte de revenus du 23 novembre 1992 au 10 mars 1998 et 887,98 \$ représentant les déboursés qu'elle a dû encourir, soit la somme totale de 135 849,92 \$;

ORDONNER à la partie défenderesse de verser à madame Claudine Lippé, à titre de dommages moraux, la somme de 7 000 \$ pour atteinte à son droit

à la reconnaissance et à l'exercice de ses droits en pleine égalité, sans discrimination ni harcèlement ;

Le tout avec intérêts depuis la signification de la présente demande introductive d'instance, au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q. c. M-31), ainsi que le permet l'article 1619 C.c.Q., et les dépens.

[3] Le Ministère de la sécurité publique (ci-après « le Ministère ») nie comme mal fondées dans les faits les prétentions de la Commission et indique qu'en droit les gestes invoqués par celle-ci ne rencontrent pas les critères établis pour être considérés comme du harcèlement au sens de la *Charte*.

[4] L'audition qui a débuté le 9 février 1992, s'est déroulée sur un total de neuf jours au cours desquels la Commission a fait entendre 9 témoins et déposé 30 pièces, plusieurs en liasse. Quant au Ministère, il a fait entendre 17 témoins et déposé 15 pièces, parmi lesquelles certaines en liasse. Le 19 mars dernier, le Tribunal a pris l'affaire en délibéré.

[5] Le Tribunal doit disposer de deux objections prises sous réserve durant l'audition. La première objection soumise par l'avocate du Procureur général du Québec demande d'écarter tous les faits se rapportant aux plaintes de harcèlement sexuel à l'encontre d'un cadre de l'Unité mouvements et comparutions (ci-après « l'U.M.C. »), plaintes qui ont donné lieu à deux griefs individuels déposés par Mmes Samantha Daignault et Diane Leroux et à une enquête interne dont copie du rapport fut déposée au dossier de la Cour^[1]. Le Procureur général allègue que ces éléments de preuve ne sont pas pertinents dans l'actuelle affaire. Cette objection fut réitérée à plusieurs reprises durant l'audition. Pour sa part, le procureur de la Commission soumet au Tribunal que ces événements et les faits les entourant sont essentiels pour établir le climat de travail hostile dont a été victime Mme Lippé.

[6] D'entrée de jeu, il importe de rappeler que le Tribunal a interprété les règles de preuve de manière large et libérale appliquant ainsi les articles 113 et 123 de la *Charte* :

Art. 113 : Le Tribunal peut, en s'inspirant du *Code de procédure civile*, rendre les décisions et ordonnances de procédure et de pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions, à défaut d'une règle de procédure ou de pratique applicable.

Le Tribunal peut aussi, en l'absence d'une disposition applicable à un cas particulier et sur une demande qui lui est adressée, prescrire avec le même effet tout acte ou toute formalité qu'auraient pu prévoir les règles de procédure et de pratique.

Art. 123 : Tout en étant tenu de respecter les principes généraux de justice, le Tribunal reçoit toute preuve utile et pertinente à une demande dont il est saisi et il peut accepter tout moyen de preuve.

Il n'est pas tenu de respecter les règles particulières de la preuve en matière civile, sauf dans la mesure indiquée par la présente partie.

[7] C'est au regard de la pertinence et de l'utilité de la preuve que le Tribunal décide de retenir ou d'écarter l'un ou l'autre des éléments de preuve apportés par les parties. Les faits qui font l'objet de l'objection comportent deux facettes distinctes: d'une part les faits se rapportant aux gestes reprochés par Mmes Daignault et Leroux à M. Bernard Marcil, cadre de l'U.M.C., et d'autre part, l'impact que ces plaintes ont eu sur le milieu de travail.

[8] La présente demande porte sur une plainte de harcèlement fondé sur le sexe ayant pris la forme d'un climat de travail empoisonné à la suite d'une plainte et de griefs faisant état

de harcèlement sexuel subi par Mmes Daignault et Leroux. Les conclusions recherchées, en l'espèce, portent sur la cessation de l'atteinte, la sensibilisation du milieu, le rétablissement de Mme Lippé dans ses droits et le paiement des dommages qui découlent de cette atteinte. Pour disposer de cette demande, et notamment émettre éventuellement une ordonnance de sensibilisation du milieu, le Tribunal doit connaître le climat de travail prévalant à l'U.M.C. À telle enseigne que la preuve des faits permettant d'établir le climat de travail qui régnait à l'U.M.C., à la suite du dépôt des plaintes de Mmes Daignault et Leroux, s'avère particulièrement utile et pertinente dans le cadre du présent litige puisqu'elle permet d'établir les faits constitutifs du droit réclamé. L'objection est donc rejetée pour tous les faits qui portent sur le climat de travail.

[9] En contre-partie, le Tribunal accueille l'objection du Ministère en ce qui a trait aux gestes reprochés à M. Marcil par Mmes Daignault et Leroux dans le cadre de la plainte de harcèlement sexuel. Ces faits ne sont pas pertinents dans le cadre du présent litige. Le rapport d'enquête interne^[2] est écarté pour les mêmes motifs.

[10] La seconde objection présentée par le Ministère a trait à l'admission en preuve des faits entourant les mesures disciplinaires imposées à certains membres du syndicat local ; les mêmes qui sont intervenus pour conseiller Mmes Daignault et Leroux. La Commission soumet que cette preuve est en lien avec le climat de travail malsain qui a eu cours à l'U.M.C. Le Tribunal n'est pas convaincu que les faits relatifs aux mesures disciplinaires sont pertinents à la compréhension du présent litige et en conséquence maintient l'objection.

1. LES FAITS TELS QUE MIS EN PREUVE

-

-

1.1 Le système organisationnel

[11] Durant les années 1991-1992, l'U.M.C. regroupe environ 112 agents des services correctionnels (ci-après agent) parmi lesquels une douzaine de femmes. Le travail à l'U.M.C. consiste essentiellement au transport des prévenus en partance ou en provenance d'un centre de prévention et à la surveillance des prévenus en attente d'une comparution au Palais de justice de Montréal.

[12] Au moment des événements reprochés, les agents de l'U.M.C. étaient sous l'autorité directe de dix chefs d'unité parmi lesquels se retrouvaient MM. Michel Lemire, Louis St-Jean, Viateur Lachapelle et André Dicaire. Chaque chef d'unité coordonnait le travail d'agents nommément sous sa supervision. En outre les chefs d'unité étaient en charge des horaires de travail et des évaluations des agents dont ils étaient responsables. Annuellement, vers le mois de septembre, survenait un réaménagement des agents assignés à chaque chef d'unité.

[13] Les dix chefs d'unité relevaient directement de deux directeurs adjoints aux opérations, en l'occurrence Bernard Marcil et Alain Bisailon, dont les bureaux étaient situés au Palais de justice de Montréal. Comme leur titre l'indique, MM. Bisailon et Marcil se partageaient la coordination des opérations de l'U.M.C. Pour ce faire, ils étaient responsables de gérer l'ensemble des activités générées par la totalité du personnel et assumaient, entre autres tâches, la révision des évaluations des employés faites par les chefs d'unités sous leur responsabilité directe. En cas de contestation écrite de l'évaluation par un employé, le directeur adjoint signataire pouvait rencontrer l'employé et apporter des corrections à l'évaluation. À défaut de faire de telles corrections, la contestation écrite de l'employé devait être jointe à l'évaluation dans le dossier de l'employé.

[14] La direction générale des opérations se faisait à partir du Centre de prévention de Montréal (Parthenais) et relevait de M. Richard Pelletier, auquel se rapportaient les directeurs adjoints, le directeur des services administratifs et celui des services professionnels, poste

occupé par M. Julien Fortier. Le travail de M. Fortier consistait essentiellement à coordonner les services professionnels offerts aux prévenus. Ses fonctions ne s'étendaient pas aux relations avec le personnel. Bien qu'occupant un poste de direction, M. Fortier n'avait aucun lien d'autorité sur l'U.M.C. Sauf exception, les interventions de M. Fortier étaient limitées aux situations impliquant des prévenus.

[15] M. Pelletier et tous ses subalternes répondaient au directeur provincial de la détention M. Marc André Laliberté responsable des 24 établissements de détention de la province. C'est au niveau de la direction provinciale que fut élaboré le «Plan d'action de la Direction de la détention en vue de favoriser l'intégration du personnel féminin dans les établissements à prépondérance masculine 1991-1994»^[3] qui a donné lieu à divers programmes dont la politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail, mise en vigueur le 16 décembre 1991^[4].

1.1.1 L'intégration des femmes

[16] L'intégration des femmes comme agents dans les établissements de détention et de prévention accueillant des prévenus masculins s'est amorcée au milieu des années '80. Avant cette date, la présence des femmes était restreinte à la surveillance des femmes détenues, regroupées à la prison Tanguay ou de passage à l'U.M.C

[17] L'intégration des femmes dans les établissements à prépondérance masculine a coïncidé avec une redéfinition du rôle des agents et par conséquent des critères de sélection applicables tant aux hommes qu'aux femmes sollicitant un tel poste. Sur le plan académique, les candidats devaient détenir un diplôme d'études collégiales comprenant une formation en relation d'aide et en psychologie. Quant aux exigences physiques traditionnellement requises, elles furent délaissées au profit d'une formation en cours d'emploi sur les techniques de maîtrise physique offerte à tout le personnel. Comme l'a souligné M. Laliberté, lors de son témoignage, ces changements permirent aux femmes de se qualifier en plus grand nombre aux concours de dotation de postes: en 1997, près de 30% des nouvelles recrues sont des femmes.

[18] M. Laliberté témoigne que l'intégration des femmes a requis des changements profonds de mentalité et de comportement, tant de la part des prévenus que du personnel masculin. C'est dans ce cadre que fut adoptée, par la direction provinciale, une politique visant à contrer le harcèlement sexuel en milieu de travail.

[19] Au moment de son adoption, en décembre 1991, cette politique visait à assurer aux membres du personnel un milieu exempt de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel y est défini comme

Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

En général, le harcèlement sexuel signifie des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut aussi être du harcèlement.^[5]

[20] La politique prévoyait des mécanismes d'assistance et de recours aux personnes victimes de harcèlement au travail et identifiait la procédure de plainte s'appliquant aux cas de harcèlement sexuel entre les membres du personnel, sans égard à leur statut. Les objectifs généraux comprenaient la sensibilisation de l'ensemble du personnel à l'égard de la

problématique du harcèlement sexuel, la diffusion de la politique de même que la mise en place de mesures visant à prévenir les comportements de harcèlement sexuel au travail.

[21] M. Laliberté indique que cette politique est toujours en vigueur. En 1997, elle a été l'objet d'une mise à jour et vise désormais toute forme de harcèlement.

[22] Selon M. Laliberté, la diffusion de cette politique, adoptée en décembre 1991, s'est faite par vagues successives. Dans un premier temps, les 24 directeurs et directeurs adjoints, dont MM. Marcil et Bisailon, ont suivi une journée de formation donnée par la Commission sur la question du harcèlement sexuel. Dans un second temps, plus de 300 gestionnaires auraient été rejoints et sensibilisés sur le contenu de la politique lors d'une session de trois jours au Cégep de St-Jérôme. Venant appuyer cette démarche, une vidéo sur les valeurs de gestion et de respect de la personne a circulé à partir de septembre 1992. Parmi les objectifs visés par cette vidéo, M. Laliberté mentionne l'existence de la politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail.

[23] M. Laliberté ne peut établir avec certitude le calendrier des séances de formation du personnel cadre et des membres du personnel. Le 29 janvier 1993, M. Fortier, promu administrateur du centre de prévention de Parthenais, entérine un Plan d'action 1991-1994 en vue de favoriser l'intégration du personnel féminin dans les établissements à prépondérance masculine et propose que le comité d'intégration joue le rôle de comité aviseur sur le harcèlement sexuel. À ce titre, le comité aviseur est alors chargé d'étudier les plaintes de harcèlement acheminées par les employées du centre de prévention de Montréal et l'U.M.C. Quant à la politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail, entérinée par M. Laliberté le 9 décembre 1991, elle est entrée en vigueur au Centre de prévention de Montréal, le 29 avril 1993. Les sessions de formation des gestionnaires de l'U.M.C. eurent lieu le 13 avril 1994. Lors de sa participation à la journée de formation, le sergent Lemire prit connaissance pour la première fois du document vidéo.

[24] Du côté des agents, la situation est plus obscure. Ainsi, l'agent Réjean Lagarde affirme que l'administration n'a jamais fait connaître cette politique aux membres de la base se contentant d'installer des affiches de sensibilisation sur la question du harcèlement sexuel, dans la salle commune des agents. Plusieurs témoins ont indiqué que ces mêmes affiches furent affublées de graffitis à caractère sexuel, durant l'été 1992.

[25] Quant au processus de plainte déposée par une personne victime de harcèlement, l'annexe 1 de la Politique prévoit deux étapes : une première au niveau de l'établissement de prévention et une seconde au niveau de la Direction de la détention. Dans le cadre de la première étape, la victime soumet sa plainte au répondant local en matière de harcèlement sexuel désigné par l'administrateur après consultation avec le syndicat. M. Laliberté spécifie que cette fonction est généralement occupée par une femme. Après avoir reçu et précisé la plainte, la répondante locale doit identifier, avec la plaignante, la démarche à suivre pour régler la plainte. Il est fait état de trois hypothèses soit : entreprendre une discussion avec le présumé harceleur ou son supérieur immédiat ; faire rapport de la situation à l'administrateur par l'entremise du répondant provincial ou ; référer le cas au répondant provincial. Dans le cadre de la seconde étape, la victime adresse sa plainte au répondant provincial. Après s'être enquis de la plainte, le répondant provincial fait rapport au Directeur de la détention qui prend les mesures appropriées. Malgré le libellé de la politique, M. Laliberté affirme, qu'à son choix, la victime peut adresser directement sa plainte au répondant provincial.

[26] M. Laliberté soutient que, durant la période où il a occupé le poste de directeur provincial, il y a toujours eu des répondants provinciaux et locaux, ces derniers n'étant pas des personnes nommées mais plutôt reconnues par le milieu. Mmes Danielle Paquette et Élyse Paquette ont successivement occupé la fonction de répondantes provinciales depuis l'adoption de la politique. M. Laliberté concède toutefois que durant l'année 1997, il a pu y avoir un certain relâchement. L'agent Lagarde soutient pour sa part qu'entre novembre 1995 et juin 1997, la politique est tombée dans l'oubli.

[27] Questionné sur l'identité du représentant local à l'U.M.C. en 1991-1992, M. Laliberté identifie M. Fortier. Lors de son témoignage, M. Fortier nie avoir occupé une telle fonction durant cette période. Il explique cette confusion apparente des rôles au fait qu'au début des années '90, il est intervenu pour régler un incident à Parthenais impliquant un détenu et une agente. Il confirme avoir été contacté par les agents Michel Borduas et Diane Leroux, en 1992, avant que cette dernière ne dépose un grief contre M. Marcil. Lors de son témoignage, M. Borduas soutient n'avoir jamais formellement associé M. Fortier à la fonction de répondant local. Il en est de même des témoins entendus et interrogés sur cette question. Le Tribunal retient qu'aucun ne parvient à identifier la personne qui aurait occupé cette fonction.

[28] Lors de son témoignage, l'agente Lorette Bouchard indique avoir occupé la fonction de représentante locale en matière de harcèlement sexuel durant les années 1991 et 1992. À la même époque, elle est co-responsable des programmes de condition féminine et d'aide aux employés. Selon Mme Bouchard, le mandat de représentante locale en matière de harcèlement sexuel lui a été confié par le syndicat et l'employeur sans toutefois être capable d'identifier nommément les mandants, ni le processus par lequel le mandat lui a été donné. Questionnée sur la politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail, Mme Bouchard n'a pu affirmer en avoir pris connaissance à cette époque tout en concevant que son mandat devait reposer sur cette politique. Ce n'est que plus tard, qu'elle a participé à une période de formation sur le harcèlement sexuel.

[29] Selon Mme Bouchard, le personnel de l'U.M.C. savait qu'elle était représentante locale en matière de harcèlement sexuel. C'est d'ailleurs à ce titre qu'à la fin de l'année 1991, Mme Daignault lui aurait demandé conseil. Mme Bouchard se souvient de deux démarches faites par Mme Daignault aux termes desquelles elle lui recommande d'être ferme et claire dans son refus.

[30] Malgré la définition large de la notion de harcèlement, incluse dans la politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail, en 1991-1992, il ressort de plusieurs témoignages, dont ceux de Mme Bouchard et de M. Bisailon, une perception plus étroite de ce que constituait le harcèlement sexuel, plutôt associée à des gestes graves et répétés.

[31] Le Tribunal retient que la Politique provinciale visant à contrer le harcèlement sexuel en milieu de travail n'était au mieux pas appliquée conformément à ses objectifs ou au pire ignorée ou même tout à fait inconnue.

[32] En matière d'intégration des femmes en milieu de travail traditionnellement masculin, Francine Burnonville, sociologue et témoin expert devant le Tribunal, constate que le principal problème que rencontrent les femmes qui décident de faire carrière dans des emplois traditionnellement masculins ne se situe pas au niveau des tâches à exécuter mais plutôt au niveau de la résistance plus ou moins active du milieu à la présence des femmes. Les femmes qui choisissent un tel milieu savent qu'elles vont devoir faire leurs preuves. Ce qui rend leur intégration plus difficile est le regard porté sur elles alors que leur sexe devient une variable explicative de tout comportement. Pour un certain nombre de femmes, une telle ambiance de travail conduit à l'épuisement professionnel et altère leur santé physique et mentale. Les démissions qui s'ensuivent sont souvent interprétées comme des décisions personnelles suite à une incapacité d'adaptation.

[33] Elle note que de tels milieux adhèrent à une culture masculine qui se caractérise par un langage et un ensemble de manière d'être, de se comporter qui leur est propre. Une telle culture, particulièrement forte en milieu carcéral, sert d'élément sécurisant à des individus dont la sécurité personnelle dépend de la stabilité et de la clarté des codes comportementaux. Dans un tel contexte, les femmes peuvent apparaître comme des intruses parce qu'elles risquent de bouleverser ou de remettre en question les pratiques établies.

[34] Cette culture se présente comme la normalité définie par le groupe dominant. Pour les femmes, ces comportements sont très difficiles à contester même s'ils vont à l'encontre

des droits et des intérêts de la minorité à laquelle elles appartiennent. Compte tenu de l'importance du phénomène de résistance au changement, Mme Francine Burnonville considère que l'adoption de mesures proactives et persuasives pour favoriser l'intégration des femmes est nécessaire. Elle dénombre cinq composantes essentielles à de telles mesures:

- une sensibilisation répétée des travailleurs à la présence des femmes et au respect de leurs droits ;
- des mesures concrètes et efficaces pour que cessent les événements et propos dégradants ;
- des règles de fonctionnement non sexistes faisant l'objet d'une politique claire et formellement établie ;
- un support non équivoque, de la part des supérieurs, aux travailleuses blessées dans leur dignité et leur intégrité ;
- l'aménagement d'un lieu réservé aux travailleuses pour qu'elles puissent discuter de ce qu'elles vivent.

[35] Mme Burnonville estime que l'adoption de telles mesures doit se faire en partenariat avec le syndicat. À défaut d'interventions directes sur les comportements et propos sexistes et d'actions concrètes apportant un support aux travailleuses, les efforts d'adaptation que peuvent faire les travailleuses sont vains et les politiques d'intégration peu porteuses de changements durables.

1.1.2 L'organisation du travail

[36] Indistinctement, qu'ils soient hommes ou femmes, les personnes occupant un poste d'agent effectuent les mêmes tâches. Hommes et femmes travaillent ensemble. Dans l'accomplissement de ces tâches, les agents travaillent avec un partenaire qui change selon les assignations. Qu'ils soient engagés sur une base permanente ou occasionnelle, le travail demeure essentiellement le même.

[37] L'agent Réjean Lagarde, actuel président du syndicat, estime au tiers le personnel engagé avec le statut d'employés occasionnels travaillant sur appel. En 1991-1992, seules deux femmes étaient permanentes. Les horaires de travail des employés occasionnels étaient fixés par les superviseurs. À la lumière des témoignages entendus, il incombait aux employés de prendre connaissance non seulement de leurs horaires de travail mais aussi de tout changement qui pouvait survenir après leur affichage.

[38] À la suite de récentes modifications à la convention collective, le statut d'occasionnel disparaîtra. En octobre 1998, tous les agents seront engagés sur une base permanente à temps plein ou à temps partiel. La liste de dotation sera formée à la suite de deux concours de recrutement. Un premier concours, s'adressant aux employés occasionnels ayant accumulé trois années d'expérience en décembre 1997, s'est tenu en février 1998. Un second concours, s'adressant à toutes personnes rencontrant les conditions d'admissibilité, devait être tenu en mai 1998. Les personnes retenues auraient un statut d'employés permanents et seront assurées d'un nombre minimum d'heures de travail par semaine.

1.2 CLIMAT DE TRAVAIL À L'U.M.C.

1.2.1 Climat de travail avant la plainte de harcèlement sexuel : de juin 1991 à juin 1992

[39] Au printemps 1991, Claudine Lippé postule pour un emploi d'agent occasionnel c'est-à-dire sur appel. À cette époque, Mme Lippé termine une deuxième année de baccalauréat en psychosociologie de l'éducation. Elle prend connaissance d'ouvertures de postes à

l'U.M.C. par le Centre d'emploi étudiant de l'UQAM où le ministère de la Sécurité publique fait du recrutement.

[40] Mme Lippé est engagée le 10 juin 1991 pour une période de six mois comme agente de sécurité correctionnelle à l'U.M.C.[6] Elle participe à une période de formation d'une durée de deux semaines avec dix autres recrues parmi lesquelles se trouvent trois femmes. La formation vise essentiellement à fournir aux nouveaux agents l'apprentissage de mesures de sécurité et d'intervention, des méthodes de menottage, le travail avec les prévenus, etc.

[41] Durant la première année de travail, Mme Lippé conjugue études et travail, une situation qui ne lui est pas particulière et que l'employeur accepte, malgré les accommodements qu'elle exige. Durant la première année, Mme Lippé qualifie son travail de très stimulant. Elle adopte un comportement cordial envers ses confrères et consoeurs de travail malgré l'attitude peu accueillante de certains agents envers les femmes. Samantha Daignault ajoute que Mme Lippé était une bonne agente ayant particulièrement à cœur l'humanisation des services offerts aux prévenus.

[42] Selon leurs attitudes à l'égard du milieu, Mme Lippé indique que les agentes étaient catégorisées en trois groupes :

1. les féministes qui ne laissaient rien passer ;
2. les femmes qui voulaient tout simplement faire leur travail, sans faire de vagues ;
3. les femmes qui cherchaient à se faire un « chum ».

[43] Elle estime avoir été dans la seconde catégorie.

[44] Quant aux particularismes du milieu, Mme Lippé indique qu'elle savait dès le départ qu'elle aurait à faire ses preuves dans ce milieu traditionnellement masculin. Le langage pouvait être cru, les blagues salées, mais Mme Lippé soutient qu'elle ne s'en formalise pas outre mesure.

[45] Pour sa part, M. Michel Borduas, agent à l'U.M.C. depuis 1988 et membre de l'unité syndicale locale, qualifie le milieu de sale, de difficile ayant comme particularité d'être composé de personnalités fortes. La nature du travail à effectuer laisse beaucoup de temps libre pour le commérage. Il soutient que ce milieu d'hommes est réticent à accepter les femmes, un milieu qui a toujours fonctionné, selon Réjean Lagarde, représentant syndical, sur une base para-militaire et qui ne s'est pas vraiment adapté à l'arrivée des femmes. Une vision que partage M. Gilles Bergeron, agent correctionnel depuis plus de vingt ans et très impliqué au sein du syndicat. Selon lui, ces réticences s'étendent non seulement aux femmes mais aussi aux hommes qui ne sont pas « gros et forts ». À titre d'exemple, M. Bergeron rappelle qu'à une époque, les hommes refusaient de faire équipe avec une femme lors du transport de prévenus d'un établissement à l'autre. Les agents masculins considéraient qu'une femme ne pourrait pas intervenir adéquatement en cas d'incident avec des prévenus et constituait à ce titre un danger pour leur sécurité.

[46] Mme Lorette Bouchard, qui a commencé à travailler comme agente en 1968 à la prison Tanguay, s'est jointe à l'équipe de l'U.M.C. à la fin des années '80. Elle relate avec détails les événements de 1988 qui ont permis aux femmes d'accéder à la conduite des fourgons cellulaires, emploi dont elles étaient exclues au nom de la sécurité. Elle fut la première agente à exécuter cette tâche. Lors de sa première assignation, ses confrères ont multiplié leur refus de collaborer et de l'assister dans ses interventions auprès des prévenus sous sa responsabilité. Mme Bouchard rappelle que la ligne de conduite adoptée par ses collègues de travail allait à l'encontre des normes de sécurité dont ils se réclamaient pour refuser aux femmes l'accès à cette fonction. Aux termes de cette expédition, ses confrères de travail l'isolèrent jusqu'à ce que l'intervention d'un tiers vienne dénouer la situation. Au lendemain de cet incident, les femmes purent accéder aux fonctions de conductrice de fourgons cellulaires. M. Michel Lemire, chef d'unité à l'U.M.C., admet lui aussi que tous n'étaient pas d'accord avec l'embauche des femmes à l'U.M.C. Tous les témoins insistent

pour dire que cette attitude d'hostilité envers les femmes n'était pas partagée par tous les hommes.

[47] Mme Lippé admet avoir été consciente des réticences de certains à l'arrivée des femmes. À son arrivée, elle se sent observée, une situation qu'elle attribue au fait d'être nouvellement recrutée. Avec le temps, cette impression se dissipe et fait place à un sentiment de satisfaction. Elle dit aimer le travail qu'elle fait, se sentir à l'aise dans son milieu de travail et développer de bonnes relations avec ses compagnons et compagnes de travail. Elle considère avoir été appréciée par ses collègues et son employeur. Deux évaluations datées du 30 janvier 1992 et du 25 juin 1992[7] et compilées par Viateur Lachapelle, chef d'unité et supérieur immédiat de Mme Lippé à cette époque, vont d'ailleurs dans ce sens.

[48] On peut y lire que Mme Lippé maintient de bonnes relations dans son milieu de travail et qu'elle est respectée de ses compagnons de travail. On y apprend aussi que Mme Lippé sait se faire respecter et qu'elle travaille bien. Dans chacune de ces évaluations, son rendement est considéré comme satisfaisant, c'est-à-dire, qu'il correspond à ce qu'on attend de l'employé. On peut y lire aussi que Mme Lippé requiert peu de surveillance dans l'exercice de ses fonctions.

[49] M. Lachapelle reproche toutefois à Mme Lippé un manque d'assiduité. Sur une période de 12 mois, 26 jours d'absences sont signalés. Mme Lippé soutient que ces remarques reposent en partie sur un malentendu à l'égard de ses disponibilités, une situation qu'elle dit avoir discutée avec son superviseur. Mme Lippé admet avoir été absente pour cause de maladie durant 15 jours entre juin 1991 et juin 1992[8]. Chacune des périodes est motivée conformément aux exigences de la convention collective. Mme Lippé a participé à des stages dans le cadre de ses études ce qui explique certaines journées inscrites comme des absences[9]. Elle affirme que la poursuite de ses études avait été discutée avec son employeur au moment de son embauche comme agente occasionnelle sur appel. Les agents qui poursuivaient des études devaient remettre, à leur superviseur, leur horaire de cours en début de session afin d'éviter tout conflit d'horaire au moment de la préparation des grilles de travail. Bien que son superviseur ait été en possession de son horaire de cours, Mme Lippé indique qu'il y a eu confusion sur ses disponibilités durant la session d'hiver, se terminant en avril 1992, et que cet élément fut l'objet d'une mise au point avec son superviseur, M. Lachapelle en juin 1992. Outre cette mise au point, Mme Lippé considère ces deux évaluations justes.

[50] Fin janvier 1992, Mmes Daignault et Leroux informent M. Michel Borduas, membre de l'exécutif de l'unité syndicale locale, qu'elles sont victimes de harcèlement sexuel de la part du directeur adjoint Bernard Marcil. M. Borduas avoue avoir été pris au dépourvu par ces plaintes et avoir communiqué avec le président de son unité syndicale. Une rencontre est organisée entre Mme Leroux, M. Borduas et M. Fortier pour discuter de la situation et obtenir un engagement de l'employeur que des mesures seront prises pour régler le problème. Malgré les engagements de confidentialité et les précautions d'usage, la plainte est ébruitée et une rumeur commence à circuler à l'effet que deux blondes ont déposé une plainte de harcèlement sexuel.

[51] Le 10 avril 1992, Mmes Leroux et Daignault soumettent une plainte conjointe de harcèlement sexuel au sous-ministre de la Direction des services correctionnels. Le 5 juin 1992, elles présentent des griefs individuels. Le 25 juin 1992, deux personnes sont mandatées par le sous-ministre pour enquêter sur la plainte et les griefs.

1.2.2 Climat de travail après le dépôt des plaintes de harcèlement sexuel

[52] Comme le confirme la grande majorité des témoins entendus, la rumeur qu'une plainte de harcèlement sexuel a été déposée par deux agentes contre un cadre de l'U.M.C.

crée une commotion dans le milieu. Certains parlent d'un vent de panique, d'autres d'un sentiment de révolte qui gagne les agents. L'agent Gilles Bergeron rappelle que certains confrères craignaient d'avoir été trop loin dans leurs blagues et d'être l'objet de plaintes à leur tour. À l'exception de l'agent Jean Durocher et du chef d'unité Louis St-Jean, tous s'entendent pour dire que le climat de travail était malsain. Pour leur part, les agents André Coté et Marcel Leroux, soutiennent n'avoir jamais eu vent de rumeurs, de plaintes ou même de l'enquête interne avant la tenue de l'enquête de la Commission qu'ils situent en 1995-1996. Le chef d'unité St-Jean estime, quant à lui, avoir pris connaissance des plaintes plus d'un an après la tenue de l'enquête interne.

[53] M. Borduas indique qu'à partir du moment où la rumeur s'est mise à circuler, on a ouvert une boîte de Pandore. « On a tous eu peur. Ce fut la panique. » Le chef d'unité Dicaire et l'agent Borduas affirment que certains confrères qualifient alors les femmes de « C... de salopes », « C... de bâtardes » et de « C... de féministes », cette dernière épithète visant plus spécifiquement Mme Daignault. Pour sa part, le directeur adjoint Alain Bisailon confirme qu'il y eu du commérage. C'est d'ailleurs dans le but de calmer les esprits, que Claude Héroux, président du syndicat local, rencontre pratiquement tous les agents, hommes et femmes, à cette époque. L'objectif de cette démarche est double : éviter que ne perdure le vent de panique en expliquant en quoi consiste le harcèlement sexuel et demander aux femmes de l'aviser si elles vivent des situations similaires à celles dénoncées par les deux plaignantes. À l'issue de cette démarche, M. Héroux estime que le climat de travail s'est stabilisé et rappelle que personne n'est venue se plaindre de harcèlement, ce qui inclut Mme Lippé.

[54] M. Bisailon résume ainsi la situation. Instruit du contenu des plaintes, il avoue les avoir trouvées exagérées et avoir éprouvé un sentiment d'insécurité et de révolte se demandant « où on s'en allait avec ça ! ». Selon sa perception de l'époque, les gestes reprochés à M. Marcil ne constituaient pas du harcèlement sexuel. Ce n'est qu'après avoir participé à une séance de formation sur la question qu'il dit avoir compris en quoi consiste le harcèlement sexuel. Quant à la possibilité que des agents de l'U.M.C. aient tout ignoré de la rumeur et du mécontentement qui se sont emparés du milieu, M. Bisailon rejette une telle possibilité.

[55] Alors qu'un sentiment de panique a gagné le milieu de travail, ce n'est pas sans appréhension que les autorités ont pris connaissance des plaintes de harcèlement sexuel contre M. Marcil, au printemps 1992.

[56] Bien que n'étant pas partie aux plaintes, Mme Lippé dit avoir été rapidement associée aux plaignantes. Une confusion qu'elle explique de trois manières.

[57] Premièrement, la rumeur associait les plaignantes à deux blondes. Mme Lippé, tout comme Mmes Leroux et Daignault, était blonde. Deuxièmement, Mmes Daignault et Lippé travaillaient souvent ensemble et entretenaient une relation amicale au travail et à l'extérieur. Elles étaient souvent ensemble à l'époque où la rumeur s'est mise à circuler, une situation qui aurait contribué à renforcer l'impression chez certains agents qu'elles étaient les instigatrices des plaintes. Cette perception est confirmée par les agents Michel Borduas, Claude Morin, Michel Falardeau, Émile Tournay, André Dicaire, Stéphane Séguin et Mme Daignault elle-même. Troisièmement, Mme Lippé affirme que plusieurs agents la confondaient avec Mme Daignault: ainsi, s'adressant à Mme Lippé, ils l'appelaient du nom de Samantha Daignault et vice-versa. Une situation que confirme Mme Daignault. M. Bisailon nie avoir associé Mme Lippé aux plaignantes. Il en va de même des chefs d'unité Lemire, St-Jean et de l'agent Durocher.

[58] À partir de juin 1992, Mmes Lippé et Daignault font état de changements de comportements de la part d'un certain nombre de confrères de travail. Mme Lippé indique que des compagnons avec qui elle jouait aux cartes refusent qu'elle se joigne à eux pour faire une partie. Elle affirme que lorsqu'elle entre dans la salle commune, les conversations

changent, on chuchote, on l'exclue, on l'appelle « La Lippé » et non plus en utilisant son prénom. Mme Daignault dit avoir été l'objet de comportements semblables.

[59] Le chef d'unité Dicaire, les agents Émile Tournay et Hélène Renaud confirment qu'à partir du moment où les rumeurs se sont mises à circuler, Mmes Leroux, Daignault et Lippé furent isolées. Certains, comme les agents André Coté, Gilles Charbonneau et Stéphane Séguin déclarent avoir pris leurs distances. M. Charbonneau a adopté un comportement qui consistait à ne pas saluer ou parler à Mme Lippé. Pour sa part, M. Séguin admet que sa réaction fut d'éviter les contacts avec les femmes de l'U.M.C. Requis de travailler seul avec l'une d'elle, il affirme qu'il aurait refusé.

[60] Les agentes Bouchard et Renaud confirment toutes deux que le climat de travail est devenu particulièrement tendu, que les gars étaient fâchés, qu'ils n'adressaient pas la parole aux femmes et que certains d'entre eux refusaient de se trouver seuls dans une pièce avec une femme de peur que ne leur soit adressée une plainte de harcèlement sexuel.

[61] L'attitude adoptée par les femmes de l'U.M.C., durant les événements, ne fait pas l'unanimité. Mme Bouchard soutient que sur la dizaine d'agentes, plusieurs étaient révoltées. Elle-même dit avoir été assommée et fâchée en prenant connaissance de la rumeur à propos du dépôt de plaintes pour harcèlement sexuel. Mme Bouchard estime qu'il s'agissait de badinage qui aurait pour conséquences de faire reculer la cause des femmes. Pour sa part, Mme Renaud s'est bornée à qualifier de cocasse la situation. Quant à Mme Daignault, elle soutient que les femmes de l'U.M.C., tout en parlant entre elles des événements, ont adopté une attitude empreinte de prudence et de retrait, dictée avant tout par un souci d'éviter de devenir une autre cible.

[62] Mmes Daignault et Lippé affirment qu'avant juin 1992, il était d'usage d'appeler les agentes par leur prénom et que l'utilisation de « La Lippé » coïncide avec le début des représailles de la part de certains collègues de travail. L'agent Jean Durocher confirme avoir entendu des confrères de travail appeler Mme Lippé ainsi. Il indique toutefois que l'utilisation de surnoms pouvait être d'usage. Ainsi, Mme Renaud affirme que les agents l'appellent « La Renaud 64, toute rouillée » en référence à ses tâches de rousseur ou « La Renaud 5 » ou encore « La Rouquine ». Seule autre agente ayant témoigné, Mme Bouchard n'a pas fait état d'une telle pratique. Pour sa part, M. Charbonneau concède qu'il a pu utiliser « La Lippé » pour interpeller Mme Lippé.

[63] Fin juin 1992, le ministère annonce la tenue d'une enquête interne sur les plaintes de harcèlement sexuel déposées contre M. Marcil. La nomination des deux enquêteurs se fait et l'enquête s'amorce en juillet. Vingt sept personnes sont interrogées par les enquêteurs parmi lesquelles Mme Lippé. Lors de son interrogatoire, Mme Lippé ne fait état d'aucun comportements hostiles ou de harcèlement dont elle aurait été victime.

[64] Mme Daignault affirme qu'en juillet, l'atmosphère empoisonnée a tourné en psychose collective et que les gestes d'hostilité se sont multipliés. Devant l'ampleur de la situation, Mme Daignault est transférée temporairement à l'Unité des transports, à la proposition du chef d'unité M. André Dicaire. Le rapport d'enquête est déposé en octobre 1992. En raison d'un épisode de dépression, Mme Daignault sera absente de l'automne 1992 à l'automne 1993. À son retour elle soutient avoir été à nouveau l'objet de représailles. Elle démissionne dans les jours qui suivent.

[65] Le Tribunal constate donc que le climat de travail s'est grandement détérioré suite aux griefs de Mmes Daignault et Leroux et est devenu intolérable.

1.2.3.1 Climat de travail hostile envers Claudine Lippé

[66] Pour Mme Lippé, à partir de la fin du mois de juin 1992, la détérioration générale du climat de travail s'est traduite par des gestes d'hostilité et de représailles à son égard; gestes qu'elle a consignés par écrit en suivant la chronologie des événements au jour le jour.

[67] En juin 1992, au cours d'un transport de prévenus, Mme Lippé indique que l'agent Michel Falardeau lui demande de l'embrasser. À cette occasion, il lui touche également l'épaule et le dos. Surprise et mal à l'aise, Mme Lippé l'avertit de ne jamais refaire un tel geste. M. Falardeau nie avoir eu un tel comportement.

[68] Suite à cet incident, les agents Morin et Séguin se joignent à eux et font des blagues sur « les blondes qui font des plaintes » et les filles à « grosses boules » qui sont plus excitantes. M. Séguin admet avoir fait des remarques sur les « blondes qui font des plaintes » sachant, dit-il, qu'elle avait bel et bien déposé une plainte. Il nie avoir tenu les autres propos, soulignant qu'il avait beaucoup trop peur d'elle. Quant à M. Morin, il nie avoir tenu l'un ou l'autre des propos rapportés par Mme Lippé.

[69] Peu de temps après, l'agent Charbonneau qui se trouve dans la salle de fouille avec l'agent Tournay, s'adresse à Mme Lippé et lui dit qu'il ne comprend pas ce que son copain peut lui trouver de sexy, qu'elle n'est pas très belle. Mme Lippé rétorque sur le même ton qu'il n'est pas très beau non plus. Il réplique « Toi je te ferai assez mal que tu ne voudras plus rien savoir des hommes après ça. » Bouleversée, Mme Lippé quitte la pièce après avoir indiqué à M. Charbonneau qu'il n'a pas à lui parler ainsi. Elle affirme avoir interprété ces propos comme une menace d'agression, de viol.

[70] M. Tournay confirme l'événement. Interrogé sur les paroles précises de M. Charbonneau, M. Tournay rapporte des propos qui diffèrent quelque peu mais dont la teneur est similaire à ceux rapportés par Mme Lippé. Mme Daignault soutient avoir été mise au courant de l'incident le soir même, alors qu'elle héberge Mme Lippé, chez elle. Mme Lippé a aussi fait part de l'événement à M. Fortier lors d'une rencontre après sa démission, en novembre 1992. M. Charbonneau nie avoir tenu de tels propos. Le Tribunal ne retient toutefois pas la version de M. Charbonneau.

[71] Le surlendemain des événements, Mme Lippé demande à l'agent Tournay d'avertir l'agent Charbonneau d'éviter de tels commentaires à l'avenir. Quelques minutes plus tard, M. Charbonneau sort de la salle de détente et se met à engueuler Mme Lippé. Il lui reproche de ne pas lui avoir parlé en pleine face et d'avoir mêlé d'autres personnes à cette affaire. M. Tournay confirme avoir rencontré les agents Charbonneau et Séguin et leur avoir dit de se tenir loin de Claudine Lippé. M. Charbonneau nie avoir hurlé après Claudine Lippé. Encore ici, le Tribunal ne retient pas la version de M. Charbonneau.

[72] Durant la même période, Mme Lippé aperçoit, au retour de son heure de dîner, un « poster » pornographique sur la case de Mme Daignault. Le « poster » réfère à une relation lesbienne^[10]. Mme Lippé retire le « poster », le déchire et après l'avoir mis aux poubelles décide de le déposer aux bureaux du syndicat. M. Tournay confirme que le « poster » fut apporté aux bureaux du syndicat de l'U.M.C. Mme Renaud soutient que le « poster » pornographique fut affiché sur la case de Mme Daignault par une agente.

[73] Le 17 juillet 1992, Mme Lippé affirme qu'alors qu'elle est en compagnie de Mme Daignault, l'agent Jean Durocher, leur demande en parlant d'une manifestation à Toronto contre l'interdiction faite aux femmes de se promener torse nu en public: « Tiens, vous allez sûrement être là, les filles, pour revendiquer. Vous êtes des féministes ! » Mme Daignault confirme l'événement, tout comme M. Tournay qui déclare avoir dit à Durocher de « se la fermer ».

[74] L'agent Durocher soutient plutôt que l'événement s'est produit au lendemain de la manifestation torontoise, alors qu'il examine une photo publiée en première page d'un quotidien montréalais. Il affirme avoir interpellé Mmes Daignault et Lippé en leur demandant

« Les filles, vous étiez sûrement là. ». Il explique ce commentaire par le fait que Mme Lippé se disait féministe. Devant ces versions différentes de l'incident, le Tribunal retient celle de Mmes Lippé, Daignault et M. Tournay.

[75] Le 20 juillet 1992, Mme Lippé affirme que vers 6h45 l'agent André Côté déclare à la cantonade en la regardant « Plus besoin d'aller aux danseuses. Elles vont se promener dehors les seins à l'air. Elles vont faire du chômage pour les danseuses, encore des voleuses de job. ». M. Côté nie avoir tenu de tels propos. Questionné sur la rumeur voulant qu'une plainte de harcèlement sexuel ait été déposée par des blondes et sur la tenue d'une enquête interne, M. Côté affirme n'en avoir jamais entendu parlé avant l'enquête de la Commission qu'il situe vers 1995-1996. Le Tribunal trouve peu crédibles les propos de M. Côté. La preuve est à l'effet contraire: le début de l'enquête interne a secoué l'U.M.C.

[76] Au cours de la même période, Mme Lippé aperçoit, à l'intérieur de la porte de la case d'un confrère, un «poster» pornographique. Elle lui dit qu'il devrait afficher le poster dans son garage plutôt que dans sa case. Mme Lippé fait alors tomber le poster en le touchant. Bien que cet incident n'ait suscité aucun commentaire désobligeant de la part du propriétaire du poster, selon Mme Lippé, l'événement fit rapidement le tour de l'U.M.C. Mme Daignault se fait demander si c'est elle qui a déchiré le poster. Niant, son interlocuteur réplique qu'il doit alors s'agir de Claudine Lippé.

[77] À la même époque, Mme Lippé affirme qu'alors qu'elle sort du vestiaire des femmes avec Mme Daignault, l'agent Marcel Leroux leur lance « Ouais, elles arrivent en même temps et se changent en même temps dans la douche... » laissant sous-entendre qu'elles entretiennent une relation plus qu'amicale. Le lendemain, il récidive en demandant « C'est pour quand les noces vous deux ? ». Mme Daignault confirme les propos de M. Leroux. Elle situe ces événements à la première semaine du mois d'août.

[78] M. Leroux nie avoir tenu de tels propos et affirme avoir été en vacances durant cette période tel qu'il appert de la fiche historique d'absence déposée^[11]. Par ailleurs il soutient n'avoir jamais entendu parler des plaintes de harcèlement sexuel ni de l'enquête interne qui s'est tenue à l'U.M.C. Il dit n'avoir pris connaissance de ces faits qu'au moment de l'enquête de la Commission.

[79] Le 25 août 1992, le directeur adjoint Bisaillon rencontre Mme Lippé pour discuter de ses problèmes d'absentéisme notés sur sa fiche d'évaluation de juin 1992. Mme Lippé motive ses absences entre autres par ses cours universitaires. À cette occasion, Mme Lippé nous indique lui avoir mentionné qu'elle avait des problèmes de santé et qu'elle reportait à plus tard le début de sa maîtrise. Il ne se souvient pas qu'elle lui ait parlé de représailles ou de harcèlement qu'elle aurait subis. Pour sa part, Mme Lippé affirme, qu'à cette occasion, sur les onze jours d'absence qui lui ont été reprochés durant le mois de juillet, sept d'entre eux étaient des jours de vacances.

[80] Le 28 août 1992, Mme Lippé entend un groupe d'agents, parmi lesquels les agents Durocher et Charbonneau, discuter du fait que le jeu et l'alcool sont des vices. Un agent déclare alors que les femmes aussi sont un vice. L'agent Charbonneau réplique qu'elles étaient toutes vicieuses, ce à quoi l'agent Durocher ajoute que « c'était moins le fun parce que maintenant elles se laissaient faire ». Constatant que l'on surveille sa réaction, Mme Lippé s'éloigne.

[81] M. Durocher nie avoir tenu de tels propos, insistant sur le fait qu'il n'a pas ce type de langage. Durant son témoignage, l'agent Durocher rapporte deux incidents impliquant des comportements jugés inadéquats de la part de Mme Lippé à l'été 1992. Lors du premier incident, il est reproché à Mme Lippé d'avoir déversé un sac de menottes, provoquant ainsi un grand bruit. M. Durocher l'aurait alors sommée d'aller jouer ailleurs. En ce qui a trait au second incident, Mme Lippé s'est penchée au-dessus de M. Durocher pour prendre possession de papiers posés sur le bureau. Signalant qu'il était en pleine heure de « rush » M. Durocher lui a alors dit « Va poser tes gros tetons ailleurs que dans mon dos ». Mme

Renaud confirme devant le Tribunal avoir eu connaissance de ces deux événements et des réactions qu'ils ont provoquées. Pour sa part, Mme Daignault indique que M. Durocher vociférait après Mme Lippé, ce qui constitue des représailles qui, selon Mme Daignault, ont affecté Mme Lippé.

[82] Durant le mois d'août, Mme Lippé interpelle l'agent Séguin dans la salle commune alors qu'il s'apprête à prendre des vitamines. Mme Lippé lui demande s'il s'agit de stéroïdes. Insulté par cette remarque, l'agent Séguin crie après Mme Lippé qui indique s'être excusée. L'agent Charbonneau intervient pour calmer son ami. Comme il le dira au Tribunal, pour l'agent Charbonneau, une telle remarque pouvait viser à provoquer l'agent Séguin.

[83] L'agent Charbonneau rapporte aussi que durant cette époque, Mmes Lippé et Daignault ont aussi tenté de le provoquer. Alors qu'il se tenait debout, l'une d'elles l'a examiné de la tête aux pieds en s'arrêtant aux parties pour faire une moue désapprobatrice. Admettant qu'il lui arrivait de confondre Mmes Lippé et Daignault, M. Charbonneau ne peut affirmer avec certitude qu'il s'agit de Mme Lippé.

[84] Le 3 septembre 1992, M. Marcil, en présence de l'agent Durocher, demande à Mme Lippé si en tant qu'universitaire elle connaissait la cocaïne. Mme Lippé répond qu'elle ne s'intéressait pas à cela. M. Marcil poursuit et lui demande si elle connaît le « pot ». Mme Lippé change de place pour mettre fin à cette conversation. M. Durocher nie avoir été témoin d'une telle conversation qui, compte tenu du milieu, est proscrite.

[85] Le 11 septembre 1992, Mme Lippé se rend avec d'autres agents, à Parthenais. Pendant le trajet, l'agent Corriveau répond à une devinette d'un animateur de radio, à savoir qu'est ce qui est vieux et démodé mais dont on se sert encore souvent. « Les femmes ! C'est vrai, ils n'ont rien inventé de mieux depuis sauf peut-être les laveuses à vaisselles mais c'est pas pratique le soir ». Mme Lippé constate que l'on épie sa réaction.

[86] Le 16 septembre 1992, Mme Lippé doit emprunter les portes grillagées à quelques reprises. L'agent Charbonneau, alors responsable de l'ouverture des portes, les ouvre une à la fois, ce qui est long et constitue un traitement qui diffère de celui qu'adopte M. Charbonneau avec les autres agents. M. Charbonneau admet qu'il a pu ouvrir les portes une à la fois, une attitude qui est respectueuse des règlements internes mais qu'il réserve essentiellement aux personnes qui ne lui inspirent pas confiance. M. Durocher niant avoir été témoin de cet événement, soutient que l'agent Charbonneau lui a déjà fait le coup.

[87] Le même jour, Mme Lippé soutient avoir trouvé dans un tiroir du bureau des gardes, une revue ayant un contenu raciste et pornographique.

[88] Parallèlement à ces événements, Mme Lippé rapporte d'autres incidents qui viennent ajouter au sentiment d'exclusion qu'elle ressent.

[89] Ainsi, durant l'été la case de Mme Daignault est retournée face au mur, de telle sorte qu'elle ne peut avoir accès à ses effets personnels. Au lendemain de la démission de Mme Lippé, Mme Daignault rapporte que les effets personnels de Mme Lippé seront extraits de sa case au son de commentaires railleurs et sans égard au caractère privé de la démarche. Mmes Lippé et Daignault exposeront à divers moments, l'exacerbation de l'isolement et du rejet dont elles furent l'objet, du simple fait qu'elles étaient tenues à distance ou ignorées lors de leur présence dans la salle commune, où tous doivent se retrouver entre les assignations.

[90] Du 17 septembre au 1^{er} novembre 1992, Mme Lippé s'absente de son travail pour divers problèmes de santé qui requièrent une hospitalisation de même que des signes de dépression situationnelle que diagnostique le Dr Soowamber[12]. Physiquement, Mme Lippé souffre de plusieurs malaises tels des maux de tête, de la diarrhée, une perte d'appétit et de sommeil et fait des cauchemars. En quelques jours elle perd près de 10 livres. Après discussion avec son médecin et sa psychologue, Mme Lippé accepte de retourner au travail.

[91] Le 2 novembre 1992, Mme Lippé reprend son travail. À son arrivée, elle est convoquée par les chefs d'unité Lemire et St-Jean qui lui remettent une évaluation datée du 30 octobre 1992[13]. La rencontre a lieu dans une salle comportant des casiers qu'utilisent les agents et qui donne accès à la toilette des hommes, ce qui implique des va et vient constants. L'évaluation est particulièrement sévère et conclut à un rendement insatisfaisant de Mme Lippé. Il est noté que Mme Lippé requiert beaucoup de surveillance dans l'exercice de ses fonctions, qu'elle n'est pas à l'aise dans le travail de surveillante, qu'elle n'entretient pas de bonnes relations avec ses confrères de travail et que ses préoccupations extérieures nuisent à son rendement au travail. Sur les 18 facettes que comporte la fiche d'évaluation, M. St-Jean note un seul point positif soit dans ses relations avec le public. Pour sa part, M. Lemire ne retrace aucun point positif tout en situant cinq facteurs dans la moyenne. Tous deux admettent que des évaluations d'une telle sévérité sont rares, tout en soulignant que l'objectif recherché est d'informer l'employé sur les points à améliorer.

[92] Consternée par la fiche de notation qui lui est remise, Mme Lippé conteste verbalement l'évaluation qu'elle considère incompatible avec les deux évaluations antérieures. Informés du contenu de l'évaluation, les agents Tournay et Borduas conseillent à Mme Lippé de la contester par écrit. M. Tournay soutient n'avoir jamais vu une évaluation semblable.

[93] Questionnés sur la procédure habituelle en matière d'évaluation des agents, les chefs d'unité St-Jean et Lemire attestent que ce sont généralement les chefs d'unité, en charge de la supervision de l'agent, qui procèdent à l'évaluation. Un changement de cohorte d'agents survient en septembre de chaque année. C'est à la demande du directeur adjoint Marcil qu'ils ont procédé conjointement à l'évaluation de Mme Lippé alors qu'ils n'ont jamais été en charge de la supervision de Mme Lippé. La fiche fut complétée après consultation avec d'autres officiers. Relativement à l'absence de Mme Lippé pour cause de maladie depuis six semaines, au moment où fut complétée l'évaluation, M. Lemire reconnaît avoir ignoré ce fait, alors que M. St-Jean estime, qu'en tant que responsable des horaires de travail des employés surnuméraires, il devait être au courant de cette information. Tous deux relativisent l'importance de cette information, rappelant que Mme Lippé faisait l'objet d'une évaluation annuelle et ce malgré qu'aucun d'eux n'ait pris connaissance des évaluations antérieures de Mme Lippé.

[94] Après la rencontre avec Mme Lippé, MM. St-Jean et Lemire rédigent un rapport destiné à M. Marcil, à partir des notes qu'ils ont prises durant la rencontre[14]. Il y est relaté que la première réaction de Mme Lippé fut de croire à une farce. On y expose aussi les commentaires de Mme Lippé vis-à-vis chaque facette de son évaluation. Alors que M. St-Jean soutient qu'un tel rapport est l'usage lorsqu'il y a contestation de l'évaluation, M. Lemire admet n'avoir procédé de la sorte qu'à une autre occasion. M. Lemire estime avoir effectué plus de 150 évaluations, dont deux concluaient à un rendement insatisfaisant alors que M. St-Jean considère avoir conclu de la sorte dans environ cinq autres évaluations.

[95] Le 3 novembre 1992, avant son départ, Mme Lippé apprend que son horaire de travail du lendemain a été changé de 13h30 à 9h00 et ce sans qu'on l'avertisse. Elle constate aussi que sa fiche de pointage a été déplacée.

[96] Pourtant, le 5 novembre 1992, M. Marcil transmet à Mme Lippé un renouvellement de contrat pour une période de six mois[15]. Les explications fournies indiquent que le contrat a été renouvelé automatiquement sans prendre en compte cette évaluation.

[97] Le 6 novembre, Mme Lippé, en compagnie des agents Morin et Vaz, se rend à Parthenais. Durant le voyage, M. Morin refuse de lui adresser la parole et fait signe à M. Vaz de répondre aux questions que pose Mme Lippé. M. Morin nie avoir refusé sciemment d'adresser la parole à Mme Lippé durant un voyage. Le Tribunal retient le témoignage de Mme Lippé quant à cet incident qui cadre avec le type de climat de travail imposé à Mme Lippé par de nombreux agents.

[98] Le même jour, M. Marcil convoque Mme Lippé à son bureau. Le chef d'unité St-Jean est aussi présent. Mme Lippé demande à être accompagnée d'un représentant syndical, en l'occurrence M. Borduas. Une demande qui est d'abord refusée puis finalement acceptée. M. Marcil remet à Mme Lippé une lettre d'avertissement en date du 4 novembre 1992 dans laquelle il est requis une amélioration de son assiduité, de son comportement et de sa fiche d'évaluation à défaut de quoi son contrat sera annulé à partir du 15 décembre 1992. Comme le confirme M. Borduas, Mme Lippé expose à M. Marcil que ses absences sont motivées. M. Borduas estime que n'eût été de sa présence et de ses interventions, Mme Lippé aurait été vertement réprimandée.

[99] De l'ensemble de la preuve, le Tribunal retient que la réalisation de la fiche d'évaluation du 30 octobre 1992 fut l'occasion d'alimenter le ressentiment du milieu à l'égard de Mme Lippé, une démarche qui s'apparente davantage à des mesures de représailles contre Mme Lippé, faisant partie du climat hostile qui régnait à l'U.M.C.

[100] Le 9 novembre, Mme Lippé adresse à M. Bisaillon sa contestation écrite de l'évaluation datée du 30 octobre 1992[16]. Elle conteste le déroulement de l'entrevue, l'objectivité des évaluateurs, la cohérence de l'évaluation face à ses compétences de même que vis-à-vis la période couverte, l'appréciation de ses relations interpersonnelles avec le personnel masculin et la manque de motivation qu'on lui attribue. Comme l'évaluation porte sur les cinq derniers mois de travail, Mme Lippé s'étonne que M. Lemire ait été chargé de son évaluation. Elle rappelle qu'il a été absent une partie de l'été, en raison de ses vacances et qu'elle-même fut absente plus d'un mois pour des raisons de santé. Elle questionne aussi le fait que les deux évaluateurs aient dû consulter d'autres chefs d'équipe pour compléter sa fiche d'évaluation.

[101] Le 11 novembre, M. Bisaillon répond à Mme Lippé qu'elle doit s'adresser à M. Marcil, qui agit à titre de réviseur, pour discuter de son évaluation[17]. Une copie de sa contestation est remise à M. Marcil. Mme Lippé s'abstient de solliciter une rencontre avec M. Marcil. Sa lettre de contestation demeure sans réponse.

[102] Durant le mois de novembre, Mme Lippé indique qu'elle est tenue à l'écart des conversations, qu'elle est isolée. Dans l'exécution de ses tâches, elle est confrontée à plusieurs reprises avec des prévenus menottés à l'envers, ce qui ralentit son travail et accroît l'impatience des prévenus. Mme Lippé soutient que le menottage à l'envers pouvait arriver occasionnellement mais jamais à un rythme aussi fréquent et avec autant de détenus à la fois.

[103] Les témoins questionnés sur les techniques de menottage des prévenus affirment avoir tous été à l'occasion l'objet de menottage à l'envers d'un groupe de prévenus. Pour la majorité, une telle situation constitue une forme d'initiation en début de fonction ou à l'occasion, une blague entre eux.

[104] Le 19 novembre 1992, Mme Lippé prépare un voyage vers Parthenais. Elle s'apprête à appeler les prévenus lorsqu'elle entend le chef d'unité Michel Lemire dire : « Tu as 27 prévenus puis une greluche », terme généralement utilisé par les agents, selon Mmes Lippé et Daignault, pour désigner les femmes détenues. M. Lemire nie avoir tenu de tels propos, ce que le Tribunal ne retient pas.

[105] Durant cette période, Mme Lippé note la résurgence de problèmes physiques. Le 20 novembre, le chef d'unité Grégoire change l'assignation de Mme Lippé à plusieurs reprises. Durant la journée, elle est prise à partie par M. Grégoire. En fin de journée, le chef d'unité Lemire requiert de Mme Lippé l'exécution de certaines tâches. Il constate qu'elle ne semble pas l'entendre. Devant son inaction M. Lemire renvoie Mme Lippé chez elle et note la baisse de son rendement. L'agente Hélène Renaud confirme l'événement.

[106] Suite à cet épisode, Mme Lippé se rend chez son médecin. Le 23 novembre, Mme Lippé remet sa lettre de démission dans laquelle elle indique avoir été l'objet de nombreuses

pressions de la part de certains chefs d'unité et de membres du personnel et fait état de la détérioration du climat de travail après le dépôt des plaintes de harcèlement sexuel[18]. Mme Lippé affirme que M. Marcil s'est dit surpris de ce départ et désolé de perdre une bonne recrue. Elle lui rappelle l'évaluation négative et la lettre d'avertissement qui vont dans le sens inverse, ce à quoi M. Marcil répond qu'il ne s'agissait que de paperasserie. Mme Lippé affirme que lors de cette conversation, M. Marcil lui a dit qu'il aurait aimé que les choses se présentent autrement et qu'il avait perdu le contrôle sur ses gars.

[107] Le 27 novembre, le directeur des services professionnels Fortier en compagnie de Mme Danièle Ouvrard du programme d'aide aux employés, rencontrent Mme Lippé. Cette démarche fut entreprise à la demande d'un supérieur, dont M. Fortier a oublié l'identité, et fait suite à la lettre de démission de Mme Lippé qui mentionne du harcèlement sexuel. L'objectif de la rencontre est de faire le point sur les raisons ayant motivé son départ et lui offrir un support. Mme Lippé fait état de paroles désobligeantes dont elle fut victime et d'incident particulier avec des membres du personnel. M. Fortier lui propose alors de la réintégrer, lui assurant que des incidents comme celui mettant en cause M. Charbonneau étaient inadmissibles. Mme Lippé refuse, soulignant n'avoir aucune confiance en la haute direction pour protéger les femmes contre la hargne de certains collègues.

[108] Le 29 janvier 1993, le directeur provincial M. Laliberté convoque Mmes Daignault et Leroux et le président du syndicat M. Lagarde à une rencontre. Mme Lippé est présente. M. Laliberté soutient que Mme Lippé fut invitée à la rencontre à la demande de Mmes Daignault et Leroux mais qu'il n'a jamais été question de discuter du cas de Mme Lippé. L'objectif de la réunion est de faire progresser les pourparlers en vue de dédommager Mmes Daignault et Leroux dans le cadre de leurs plaintes de harcèlement sexuel. À la fin de la rencontre, M. Laliberté discute avec Mme Lippé. Alors que M. Laliberté affirme qu'il s'est limité à demander à Mme Lippé si elle regrettait sa démission, ce à quoi elle aurait répondu par la négative, Mme Lippé affirme pour sa part qu'il fut question d'un retour au travail ce à quoi elle aurait répondu par la négative tant et aussi longtemps que des mesures d'assainissement ne seraient pas mises en place.

[109] Le 9 mars 1993, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHS) dépose une plainte à la Commission, au nom de Claudine Lippé, dans laquelle il est allégué que la démission de Mme Lippé résulte de harcèlement fondé sur son sexe qu'elle a subi de la part de collègues de travail masculins.

[110] Le 23 mai 1996, après enquête, la Commission propose des mesures de redressement[19] que le ministère de la Sécurité publique n'a pas mis en œuvre dans les délais impartis.

[111] Le 11 avril 1997, par résolution, le Comité des plaintes de la Commission donne mandat à un procureur de saisir le Tribunal[20].

1.2.3.2 Expertises psychologique et psychiatriques de Mme Lippé

[112] Entre le 14 juillet 1992 et le 14 janvier 1993, Mme Lippé consulte hebdomadairement Joane Turgeon, psychologue. La démarche de Mme Lippé a pour but de faire le point sur des problèmes reliés au travail et dans sa vie privée. Durant l'été 1992, Mme Turgeon note une détérioration de la santé de Mme Lippé: aux malaises physiques dont lui fait part Mme Lippé, s'ajoutent des symptômes d'angoisse, d'anxiété, la présence de cauchemars, etc. En septembre 1992, Mme Lippé lui confie des pulsions suicidaires. Mme Turgeon lui recommande de se retirer de son milieu de travail pour une période d'un mois.

[113] Mme Turgeon, qualifiée d'experte par le Tribunal, évalue que les problèmes de santé de Mme Lippé furent essentiellement causés par ce qu'elle vivait au travail et qu'elle qualifie

de harcèlement sexiste. Mme Lippé lui rapporte des changements d'attitude de certains confrères de travail qui coïncident avec le dépôt de plaintes de harcèlement sexuel par deux consœurs, l'utilisation de propos sexistes, l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique de même que des comportements agressifs. Mme Turgeon note aussi des propos qui interpellent directement Mme Lippé. Ainsi en est-il de blagues à connotation sexuelle s'adressant à Mme Lippé, de propos visant à la dénigrer en tant que femme, de sous-entendus prétendant qu'elle est lesbienne, féministe, etc. Mme Turgeon signale qu'il s'agit d'un ensemble de comportements hostiles sur lesquels Mme Lippé n'a pas de prises mais qui sont de nature à l'affecter.

[114] Mme Turgeon note qu'une femme qui travaille dans un milieu traditionnellement réservé aux hommes est souvent confrontée à des attitudes sexistes de la part de ses confrères. Malgré ses compétences et son expertise, la professionnelle qui fait bien son travail demeurera constamment réduite à son identité de femme. Mme Turgeon souligne qu'une telle attitude sexiste est détériorante. Tout ce que la travailleuse dira ou fera sera interprété comme « On sait bien toi tu es une femme ». Dans un tel contexte, si la travailleuse a une opinion différente, ce ne sera pas seulement parce qu'elle est une femme mais parce qu'elle est féministe. Et quand il y a des problèmes comme ceux qui ont eu cours à l'U.M.C., les femmes ne sont plus seulement des féministes mais deviennent des lesbiennes, c'est-à-dire des femmes qui haïssent les hommes. Mme Turgeon conclut qu'une telle attitude est difficile à vivre pour les femmes qui sont visées et que l'on ne peut attendre des femmes qu'elles s'y adaptent.

[115] En septembre 1992, Mme Turgeon pose un diagnostic de symptômes de dépression accompagnés de malaises psychosomatiques variés dont elle attribue la cause au climat de travail tendu à l'U.M.C., un diagnostic qu'elle réitère en 1994, suite à une visite de bilan[21]. En 1997, elle révisé ce diagnostic et lui substitue celui d'état de stress post-traumatique, sans trouble de personnalité. Mme Turgeon explique qu'elle a modifié son premier diagnostic à la lumière de récentes recherches théoriques et cliniques en matière de harcèlement sexuel au travail et au raffinement des outils diagnostiques. Selon Mme Turgeon, il a été constaté que le harcèlement sexuel, c'est-à-dire le fait de subir directement des pressions sexuelles, comme le harcèlement sexiste, qui se manifeste par un climat de travail empoisonné, des attitudes et comportements sexistes ou des représailles envers celles qui refusent de telles attitudes et de tels comportements, constituent des traumatismes qui peuvent engendrer un état de stress post-traumatique. Le stresser que constitue ici le climat de travail hostile, de par sa gravité, devient l'élément déclencheur des symptômes de dépression, d'anxiété, de malaises psychosomatiques.

[116] Quant à une possible réintégration de Mme Lippé dans son milieu de travail, Mme Turgeon ne l'entrevoit qu'à certaines conditions parmi lesquelles une volonté réelle de l'ensemble de l'organisation de contribuer à ce retour au travail de même qu'un soutien thérapeutique disponible à l'extérieur.

[117] Le docteur Berthiaume, qualifié de témoin expert en psychiatrie, conteste le diagnostic de Mme Turgeon. Prenant en considération la détérioration du climat de travail en juillet 1992, les plaintes de harcèlement déposées par deux agentes de l'U.M.C. ainsi que les problèmes de santé qu'a présentés Mme Lippé en septembre 1992, le docteur Berthiaume écrit qu'il s'agit plutôt de trouble de l'adaptation avec éléments émotionnels mixtes, actuellement en rémission, associé à une probabilité de traits dépendants de la personnalité.

[118] Examinant le fil des événements, le docteur Berthiaume rappelle que Mme Lippé s'est sentie relativement bien au travail jusqu'au mois de juillet 1992. Il constate que ce n'est qu'à partir de juillet 1992 que Mme Lippé s'est retrouvée dans une situation embarrassante soit coincée entre son désir de rester fidèle à ses consœurs de travail qui se plaignaient de harcèlement sexuel de la part d'un cadre et la nécessité de devoir se dissocier d'elles pour échapper à l'attitude négative de certains confrères de travail, une attitude qui n'avait jamais existé à son endroit avant juillet 1992.

[119] Le docteur Berthiaume ne nie pas que Mme Lippé a dû subir les inconvénients de la détérioration du climat de travail. Il conteste toutefois que la détérioration du climat de travail soit la cause des maux de Mme Lippé. Pour le docteur Berthiaume, les problèmes de Mme Lippé s'expliquent avant tout par une difficulté à se défendre adéquatement et qu'une telle difficulté relève des troubles d'adaptation qu'il a identifiés chez Mme Lippé. Il estime que l'absence de plainte de la part de Mme Lippé, alors qu'elle était à l'emploi du ministère de la Sécurité publique, de même que ce qu'il considère comme sa plainte à retardement à la Commission, sont des manifestations qui étayaient son diagnostic.

[120] Dans ses observations, le docteur Berthiaume rappelle que les troubles de l'adaptation que présente Mme Lippé se jouxtent de traits de personnalité dépendants. Les personnes qui présentent ce type de traits de personnalité auraient de la difficulté à s'affirmer, un grand besoin de plaire et conséquemment une peur de déplaire, autant d'éléments qui expliquent, selon le docteur Bertiaume, la vulnérabilité de la personnalité de Mme Lippé. À son avis, cette vulnérabilité explique le comportement de Mme Lippé consécutif à la détérioration du climat de travail, l'apparition de son trouble d'adaptation et sa démission. En somme, les difficultés de santé de Mme Lippé, à partir de juillet 1992 résultent de sa personnalité et non du climat de travail.

[121] En conclusion, le docteur Berthiaume nuance toutefois son évaluation. Tout en demeurant persuadé que Mme Lippé n'a pas souffert d'une névrose traumatique mais plutôt d'un trouble d'adaptation, il estime qu'en fonction de la décision que rendra le Tribunal, ce trouble s'expliquera davantage par le vécu de madame dans le milieu de travail si la thèse de la Commission est retenue ou au contraire il s'expliquera plutôt par la vulnérabilité de la personnalité pré-morbide de madame, si la thèse du Procureur général lui est préférée.

[122] Pour sa part, le docteur Suzanne Lamarre, experte en psychiatrie, discute dans un premier temps de « l'apparent conflit » entre les expertises du docteur Bertiaume et de Mme Turgeon et, dans un second temps, du facteur de risque dans les milieux de travail traditionnellement masculins pour la santé des femmes.

[123] Le docteur Lamarre explique que les différences de diagnostic sont reliées à l'évaluation des problèmes de santé rapportés par Mme Lippé selon les liens établis avec les facteurs déclenchants. Elle observe que pour le docteur Berthiaume, le milieu de travail étant sain, Mme Lippé devait présenter une personnalité facile à déstabiliser alors que pour Mme Turgeon, Mme Lippé étant une personne normale, elle a réagi normalement aux stressors reliés au climat de travail. Le docteur Lamarre signale toutefois que les deux expertises demeurent muettes sur les raisons qui empêchaient Mme Lippé d'intervenir pour changer le climat de travail qui prévalait à l'U.M.C.

[124] L'analyse du docteur Lamarre porte alors essentiellement sur l'influence des contextes, tels les milieux de travail traditionnellement masculins sur le comportement et la santé des individus. Elle examine entre autres les moyens de chacun pour transformer des contextes pathogènes en des contextes sains.

[125] Le docteur Lamarre explique que dans un milieu de travail où s'amorce l'intégration des femmes une plainte de harcèlement sexuel peut avoir l'effet d'une bombe, d'une menace pour la majorité. Une telle situation peut entraîner la division du groupe en deux camps et empoisonner le climat de travail. Elle constate que c'est ce qui est arrivé à l'U.M.C., en 1992. Dans ce contexte, quelles étaient les possibilités pour Mme Lippé de transformer un climat de travail devenu nocif ? Le docteur Lamarre indique qu'en général, il est possible de transformer un contexte de rapports contrôlants et disqualifiants en un contexte de coopération dans la mesure où l'on occupe un rôle de chef et que l'incapacité de travailler se pose autrement que dans la coopération. Le docteur Lamarre constate que telle n'était pas la situation pour Mme Lippé. En fait, dans son rôle de subalterne et en l'absence de directive officielle de la part de la plus haute instance administrative, elle soutient que Mme Lippé ne pouvait pas transformer elle-même le climat de travail, pas plus que n'aurait pu le faire le dépôt d'une nouvelle plainte officielle. Dans ces circonstances, le docteur Lamarre estime

que Mme Lippé a montré beaucoup d'intelligence en donnant sa démission et en misant plus sur sa santé que sur le fait d'avoir raison.

[126] Le docteur Lamarre rappelle qu'en pareilles circonstances, les femmes misent depuis longtemps sur leur mobilité plutôt que sur la démonstration de leur force. Bien que la mobilité soit perçue par plusieurs comme une fuite, le docteur Lamarre l'identifie plutôt comme un des outils de défense des personnes, en situation de minorité, conscientes entre autres des effets délétères de la violence.

[127] Le docteur Lamarre conclut que la mentalité qui prévalait dans le milieu de travail de Mme Lippé ne permettait aucun assainissement du climat par Mme Lippé et que ce n'était qu'au prix d'un départ de ce milieu que Mme Lippé a pu retrouver à la fois la santé et les moyens pour questionner les modalités de gestion inadéquates dont elle avait fait l'objet.

2. LE DROIT APPLICABLE

[128] En droit international, la *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*^[22] a pour objet de protéger toute personne contre la discrimination en matière d'emploi et de profession qui serait fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale; cet instrument est assorti de la possibilité d'étendre la protection à la discrimination sur la base d'autres critères.

[129] La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations mandatée par le Bureau international du travail, dans une *Étude spécialisée sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la Convention no 111*^[23] fait, en 1996, une analyse des critères de discrimination de la Convention.

[130] La Convention ne parle pas spécifiquement de l'interdiction du harcèlement sexuel. Pour la Commission d'experts, elle est comprise dans la discrimination fondée sur le sexe.

Quand on parle de distinctions fondées sur le sexe, on veut dire qu'on utilise l'ensemble des caractères et des fonctions biologiques qui différencient l'homme de la femme pour créer des distinctions. Les distinctions fondées sur le sexe s'entendent de celles qui s'établissent explicitement ou implicitement au détriment de l'un ou de l'autre sexe. Elles s'observent le plus souvent à l'égard des femmes, surtout lorsqu'il s'agit de discriminations indirectes, et procèdent de conceptions traditionnelles encore vigoureuses dans certaines sociétés, mais qui se sont considérablement atténuées dans d'autres, eu égard à l'évolution de la condition féminine, grâce en particulier à l'augmentation de la participation des femmes dans tous les secteurs de la vie active. Une législation sur la non-discrimination entre les sexes constitue un élément important de la politique d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.^[24]

[131] Lorsqu'elles ne résultent pas d'une description d'infériorité, la Commission d'experts note que les discriminations en emploi à l'égard des femmes restent souvent alimentées par d'autres considérations, qui limitent leurs possibilités et l'accès à l'emploi ou le maintien dans ces emplois, telles l'état civil, l'état matrimonial, la situation de famille, la grossesse ou l'accouchement, et le harcèlement sexuel.

[132] Selon la Commission d'experts par «harcèlement sexuel» il faut entendre

Toute insulte ainsi que toute remarque, plaisanterie, insinuation ou commentaire faits mal à propos sur les vêtements d'une personne, son corps, éventuellement son âge, sa situation de famille, etc.; toute attitude condescendante ou paternaliste ayant une implication sexuelle qui porte

atteinte à la dignité; toute invitation ou requête importunes, implicites ou explicites, accompagnées ou non de menaces; tout regard concupiscent ou autre geste associé à la sexualité; tout contact physique inutile comme les attouchements, les caresses, les pincements, les voies de fait. Pour être considérées comme harcèlement sexuel dans l'emploi, ces actions doivent en outre soit être perçues à juste titre comme une condition de maintien dans l'emploi ou une condition préalable à l'emploi, soit influencer sur les décisions prises en ce domaine et/ou nuire au rendement professionnel. Le harcèlement sexuel peut aussi émerger d'un climat généralement hostile vis-à-vis d'un sexe ou de l'autre.

Le harcèlement sexuel met en péril l'égalité sur le lieu de travail en mettant en jeu l'intégrité personnelle et le bien-être des travailleurs, il nuit à l'entreprise en sapant les fondements des relations de travail en entravant la productivité. À cause de sa gravité et de ses répercussions, on remarque à l'heure actuelle une tendance dans certains pays à inclure l'interdiction de cette pratique dans la législation nationale et à assortir cette interdiction de sanctions civiles et/ou pénales^[25].

[133] Il est intéressant de constater, qu'en droit international, le harcèlement sexuel peut être «donnant-donnant» – condition préalable à l'emploi ou condition de maintien dans l'emploi - comme il peut aussi émerger d'un «climat hostile».

[134] En droit interne, l'article 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit spécifiquement le harcèlement fondé sur l'un des motifs énumérés à l'article 10: «Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10». L'article 10.1 est un droit indépendant et autonome. La *Charte* proscrit toute forme de harcèlement fondé sur l'un ou l'autre de ces motifs parce que ce type de conduite porte atteinte aux droits fondamentaux que constituent la sauvegarde de la dignité de la personne, le droit à la protection de son intégrité physique et psychique, de sa vie privée, de sa réputation et même de sa sûreté.

[135] Il convient ici de reproduire les articles 1, 4 et 5 de la *Charte*:

Art. 1: Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de la personne.

Art. 4: Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

Art. 5: Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

[136] La jurisprudence québécoise et canadienne^[26] ne requière pas, aux fins de reconnaître l'existence d'une situation de harcèlement prohibé en milieu de travail, la démonstration que la victime a été privée de l'exercice d'un droit rattaché à son emploi.

[137] La protection contre le harcèlement se distingue du droit à l'égalité sans discrimination par le fait que ce dernier doit nécessairement s'inscrire dans l'exercice d'un autre droit également protégé puisque ce ne sont pas toutes les formes ou toutes les situations de discrimination qui sont interdites par la *Charte*. L'article 10 stipule:

Art. 10: Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue d'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

[138] Aussi et à titre d'exemple, contrairement à la discrimination en matière d'emploi, la *Charte* ne reconnaît aucune situation en vertu de laquelle le harcèlement serait permis.

[139] Par ailleurs, la conduite harcelante peut comporter, à l'occasion, un caractère discriminatoire dans la mesure où la personne visée se voit, en conséquence du harcèlement, privée de son droit à l'égalité dans la jouissance et l'exercice de droits protégés par la *Charte*[27]. Il en est ainsi lorsqu'une personne est privée, par le fait du harcèlement illicite, de la jouissance, en pleine égalité, de conditions de travail justes et raisonnables ou encore des conditions ou avantages liées à son emploi, au même titre que ses collègues ou confrères de travail[28].

[140] Depuis l'importante contribution de la professeure MacKinnon[29], il y a presque vingt ans, le concept de harcèlement en milieu de travail s'est précisé.

[141] Le harcèlement en milieu de travail se caractérise, quel qu'en soit la forme, par l'abus de pouvoir qui s'exerce à l'encontre d'une victime, uniquement parce qu'elle s'identifie à l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte*, notamment, le fait d'être femme, d'être noir, d'être arabe, d'être musulman, d'être handicapé, d'être prestataire de l'aide sociale, d'être homosexuel, etc. La conduite inacceptable s'appuie essentiellement sur une notion d'abus de confiance, d'abus de pouvoir ou d'autorité, exercé à l'encontre de la victime; le langage utilisé ou les gestes posés recherchent, consciemment ou non, le maintien de la victime dans une situation d'infériorité ou d'ostracisme par rapport aux collègues de travail ou plus globalement au milieu de travail[30].

[142] Cet abus de pouvoir ne relève pas exclusivement des rapports hiérarchiques; il peut tout aussi bien s'exercer à l'occasion de rapports ou de relations entre collègues et compagnons de travail de même niveau.

[143] Si la *Charte* recherche l'élimination des conduites harcelantes, quel que soit le motif en cause, c'est parce que ces conduites portent atteinte à la dignité de la personne et ne peuvent en aucun moment être présumées acceptables par la victime. Dans le cas particulier du harcèlement à connotations sexuelles, se pose donc régulièrement la difficulté de distinguer entre les rapports socialement acceptables de séduction entre deux adultes et la conduite reprochable du fait qu'elle soumet la victime, dans le cadre de son milieu de travail, à des contraintes injustifiées et étrangères à l'exécution de son travail. En somme, il s'agit de distinguer l'objet de la conduite; si la séduction est acceptable le harcèlement ne l'est pas.

2.1 Le harcèlement sexuel

[144] En 1989, la Cour suprême du Canada définissait, dans l'arrêt *Janzen*[31], le harcèlement sexuel:

(...) l'utilisation d'une situation de pouvoir pour imposer des exigences sexuelles dans le milieu du travail et de modifier ainsi de façon négative les conditions de travail d'employés qui doivent lutter contre ces demandes sexuelles.

[145] Pour décrire les manifestations de ce harcèlement, le juge Dickson citait les directives établies par l'American Equal Employment Opportunity Commission en mentionnant que «[l]es tribunaux d'arbitrage en matière de droits de la personne et les tribunaux judiciaires, tant aux États-Unis qu'au Canada, ont cité ces directives et les ont approuvées»[32].

[146] Cette commission américaine indique:

[TRADUCTION] (a) le harcèlement sexuel viole l'art. 703 du Titre VII. Les avances non sollicitées, les demandes de faveurs sexuelles et les autres conduites verbales ou physiques de nature sexuelle constituent des actes de harcèlement sexuel lorsque (1) le fait de s'y soumettre devient une condition de travail expresse ou implicite d'un individu, (2) le fait pour un individu de s'y soumettre ou de s'y opposer est utilisé comme fondement de décisions en matière d'emploi à son sujet, ou (3) ces conduites visent à porter atteinte de façon déraisonnable au rendement du travail d'un individu, ont cet effet ou créent un milieu de travail menaçant, hostile et offensant[33].

[147] Dans ses décisions antérieures, le Tribunal des droits de la personne a déjà eu l'occasion d'exposer en quoi consiste le harcèlement sexuel en milieu de travail et plus particulièrement le modèle donnant-donnant[34], mettant généralement en cause un seul harceleur. C'est dans ce cadre qu'a été élaborée la définition proposée dans l'affaire *Habachi*:

[...] un comportement à connotation sexuelle abusif, blessant et importun qui, pour la personne qui en fait l'objet, entraîne des conséquences directes sur le maintien ou l'amélioration de ses conditions de vie, et/ou crée à son endroit un climat d'intimidation, d'humiliation ou d'hostilité.[35]

[148] À l'instar de la doctrine, la jurisprudence reconnaît que la véritable finalité des comportements prohibés n'est pas la séduction[36]; les comportements visent essentiellement à garder les femmes, tant individuellement que collectivement, enfermées dans une position d'infériorité[37].

[149] Des études échelonnées sur plusieurs années ont permis de mieux cerner la réalité sous-jacente au harcèlement sexuel.

[150] D'une part, les auteurs constatent qu'il s'agit de situations où les victimes sont, la plupart du temps, des femmes.

Un minimum de connaissance socio-économique de la réalité des femmes en milieu de travail permet de conclure que ce sont presque uniquement les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel. Ceci s'explique essentiellement par le fait que le harcèlement sexuel constitue l'expression d'un rapport de contrôle et de supériorité sur les femmes en emploi par les hommes, et non d'un rapport sexuel.[38]

[151] La Cour suprême écrit d'ailleurs, dans l'affaire *Janzen*, que:

[...] dans la hiérarchie du marché actuel du travail, ceux qui disposent du pouvoir de harceler les autres sexuellement sont en majorité les hommes, alors que les personnes les plus susceptibles d'être harcelées sont surtout les femmes.[39]

[152] D'autre part, s'ajoute à cette dimension particulière du problème de harcèlement, le constat à l'effet que la situation des femmes en emploi, et plus particulièrement en emploi non traditionnel, s'inscrit dans un environnement structurellement organisé qui les exclut ou les confine dans une certaine catégorie de postes de travail. La professeure Colleen Sheppard signale que cette structure favorise les situations de harcèlement.

(...) systemic inequalities - such as the isolation of individual women in male-dominated jobs and in traditionally female jobs, the sexualization of many jobs where women predominate, the impact of racism, the sexist supervisory structures of most workplace and the precariousness of

women's job security in the face of economic globalization - create an institutional environment in which women become more readily subjected to sexual harassment[40].

[153] La perception des incidents vécus ou rapportés par les femmes s'inscrit alors dans la vision que le milieu de travail met de l'avant à travers sa structure et son organisation.

[154] Par opposition au comportement socialement acceptable qu'est la séduction, le harcèlement sexuel s'entend d'une conduite où les gestes ou attitudes de l'employeur, du cadre ou du collègue de travail sont rejetés ou même ignorés par la victime sans pour autant que l'auteur ou les auteurs ne cessent d'importuner; parfois les personnes ont recours à leur relation d'autorité pour imposer une situation ou un climat qui n'a rien à voir avec les obligations normales d'exécution d'un travail.

[155] La victime se retrouve, dès lors, en situation visée par les lois qui interdisent le harcèlement. Elle peut exercer des recours pour que cesse la conduite inacceptable; le législateur reconnaît l'inadmissibilité d'un tel comportement en milieu de travail.

[156] Il est de plus en plus clair tant dans la jurisprudence que dans la doctrine que tel est l'objet visé par les lois qui interdisent le harcèlement sexuel.

Prohibitions against sexual harassment acknowledge that unacceptable sexual treatment of women by men in the workplace is not personal conduct between two individuals largely immunized from sanction by being considered «private», but is rather a reflection of systemic power relations experienced in the public realm and therefore worthy of public treatment (that is, within the law's purview). It further underscores that what is considered «unacceptable» must be significantly redelineated.[41]

[157] C'est ce que la Cour suprême avait d'ailleurs énoncé en 1988:

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 du harcèlement. [...] Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu 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.[42]

2.1.1 Le harcèlement sexuel donnant-donnant

[158] Pour déterminer que la conduite reprochée constitue du harcèlement prohibé, examinons les critères élaborés par la jurisprudence. D'abord mentionnons que la Cour suprême a indiqué, dans la décision *Janzen*[43], que le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes généralement regroupées sous deux types de réalités: le harcèlement «donnant-donnant»[44] et le harcèlement résultant du «milieu hostile». La Cour souligne qu'à l'instar des tribunaux américains[45] dont elle rappelle les décisions les plus significatives, les tribunaux canadiens[46] ont adopté cette double typologie des situations de harcèlement sexuel. La Cour indique que cette double typologie n'est plus utile pour qualifier le harcèlement: elle en signale toutefois l'importance pour «illustrer clairement la diversité des actes qui constitu[ai]ent du harcèlement, à une époque où le harcèlement sexuel n'était pas encore largement considéré comme ouvrant droit à poursuite». À mon sens, il n'est plus besoin de qualifier le harcèlement en fonction de l'une de ces catégories[47]. Toutefois, en

pratique le Tribunal constate que cette typologie est efficace pour mieux cerner la réalité du harcèlement sexuel et en analyser les actes et situations.

[159] Le modèle de harcèlement sexuel le plus fréquemment observé est celui du harcèlement donnant-donnant qui vise la subordination d'une femme à des demandes sexuelles explicites, généralement posées par un seul harceleur, en contre-partie de l'accès aux bénéfices rattachés au travail. Ainsi, les tribunaux ont retenu deux éléments essentiels pour reconnaître une situation de harcèlement prohibé: le caractère non désiré des actes ou comportements de nature sexuelle ou à connotations sexuelles et l'effet harcelant, c'est-à-dire répétitif ou grave, de la conduite reprochée.[48]

[160] L'expression du caractère non désiré des gestes, paroles ou actes reprochés ne répond pas à des exigences uniformes. Ainsi la jurisprudence a reconnu que le refus implicite face à une conduite subtile peut être tout aussi constitutif de harcèlement que le rejet catégorique de propositions expresses.[49]

[161] L'évaluation de ce critère dépend forcément de la situation en l'espèce. La vulnérabilité socio-économique de certaines victimes peut grandement influencer sur la forme et le degré d'expression du caractère non désiré de la conduite harcelante. Il en est de même du type de milieu de travail en cause; ainsi, dans un milieu traditionnellement masculin où l'intégration des femmes n'en est qu'à ces débuts, toute forme d'expression de refus ou de rejet d'une conduite à connotations sexuelles est susceptible d'être interprétée exactement à l'effet contraire ou de provoquer une réaction d'intensification des actes en cause [50].

Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur des préjugés et stéréotypes qui continuent d'influer sur les perceptions et certaines normes sociales neutres en apparence. Par analogie avec la discrimination indirecte infligée à certains groupes vulnérables ou minoritaires, il faut souligner en effet que, dans la mesure où une norme de référence est elle-même souvent teintée par les habitudes du milieu tributaires du sexisme ambiant, ce qui est "socialement acceptable" doit être examiné et défini avec prudence.

Il est donc important d'adopter une approche qui vise à faire échec à ces difficultés et ce, en prenant plus particulièrement en compte les divers éléments du contexte plus large dans lequel se sont les femmes qui, majoritairement, subissent du harcèlement sexuel. A cette fin, c'est avec vigilance et d'un œil critique qu'il faut scruter certaines «habitudes du milieu» et des perceptions dites raisonnables: malgré le «gros bon sens» sur lequel elles semblent d'abord s'appuyer, celles-ci n'en véhiculent pas moins, plus souvent qu'à leur tour, plusieurs stéréotypes réducteurs et préjudiciables qui constituent de ce fait autant de résistances à des changements nécessaires.[51]

[162] Le deuxième élément est la gravité ou la répétitivité de la conduite reprochée. Ainsi il n'est pas nécessaire qu'un acte grave soit répété pour constituer le harcèlement prohibé: les menaces, le congédiement ou autre mesure de représailles conjuguées à l'expression du refus d'une proposition à caractère sexuel ou de la dénonciation d'une conduite à connotations sexuelles suffisent pour que le Tribunal puisse constater qu'il est en présence d'une situation de harcèlement interdit par la *Charte*.

[163] Dans l'affaire *Habachi*, le Tribunal précisait que:

La durabilité qu'une conduite vexatoire doit également comporter pour constituer du harcèlement peut donc tantôt être établie par la répétition de certains actes, tantôt par leur gravité dans la mesure où leurs effets ont alors un caractère de continuité.

Sans qu'il s'agisse obligatoirement d'agression sexuelle, un acte isolé telle qu'une avance dont le refus donne lieu à un congédiement peut constituer

du harcèlement et ce, bien que la conduite ne puisse plus être répétée envers cette même victime. De même, la détérioration des conditions et du climat de travail consécutive à un acte isolé peut être telle que ses effets nocifs se perpétuent, créant de la sorte un effet nuisible et continu constitutif de harcèlement.^[52]

2.1.2 Le harcèlement sexuel résultant d'un milieu hostile

[164] Comme le souligne la Cour suprême du Canada, le harcèlement sexuel résultant d'un milieu hostile est un concept qui a d'abord été élaboré par les tribunaux américains qu'il convient donc de regarder.

[165] La Cour suprême des États-Unis, dans la décision *Meritor*, a reconnu le fait que le harcèlement sexuel pouvait présenter une forme différente de celle plus généralement reconnue lorsque le milieu de travail constituait un milieu hostile, abusif, qui, en soi, générait du harcèlement. Elle écrivait à ce sujet:

[N]ot all workplace conduct that may be described as "harassment" affects a "term, condition, or privilege" of employment within the meaning of Title VII. [...] For sexual harassment to be actionable, it must be sufficiently severe or pervasive "to alter the conditions of [the victim's] employment and create an abusive working environment."^[53]

[166] En 1993, dans l'affaire *Harris*^[54], le juge O'Connor expliquait ce que pouvait signifier les expressions «alter the conditions of [the victim's] employment» et «an abusive working environment»:

When the workplace is permeated with discriminatory intimidations, ridicule, and insult, that is «sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of the victim's employment and create an abusive working environment. (...)

The working environment must be both subjectively and objectively perceived as hostile and abusive. Conduct that is not severe or pervasive enough do create an objectively hostile or abusive work environment - an environment that a reasonable person would find hostile ou abusive - is beyond Title VII's purview. Likewise, if the victim does not subjectively perceive the environment to be abusive, the conduct has not actually altered the conditions of the victim's employment, and there is no Title VII violation (...)

A discriminatorily abusive work environment, even one that does not seriously affect employees' psychological well-being, can and often will detract from employees' job performance, discourage employees from remaining on the job, or keep them from advancing in their careers. Moreover, even without regard to these tangible effects, the very fact that the discriminatory conduct was so severe or pervasive that it created a work environment abusive to employees because of their race, gender, religion, or national origin offends Title VII's broad rule of workplace equality. The appalling conduct alleged in *Meritor*, [...]merely present some especially egregious examples of harassment. They do not mark the boundary of what is actionable.

But we can say that whether an environment is «hostile» or «abusive» can be determined only by looking at all the circumstances. These may include the frequency of the discriminatory conduct; its severity; whether it is physically threatening or humiliating, or a mere offensive utterance; and whether it unreasonably interferes with an employee's work performance.

^[55]

[167] Le harcèlement sexuel résultant d'un milieu hostile est donc une manifestation plus subtile, plus insidieuse que le harcèlement à connotations sexuelles. Ce type de situation ne comporte habituellement pas d'éléments qui pourraient laisser croire à une démarche de séduction. Au contraire, les paroles, les gestes ou les actes convergent vers la démonstration de l'inadéquation de la personne face à son milieu de travail, généralement à prédominance masculine, mais pas exclusivement non plus, et ce, simplement parce qu'elle est caractérisée par l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte*; en l'occurrence, parce qu'elle est une femme. C'est pourquoi, il est possible de qualifier ce type de harcèlement sexuel de harcèlement sexiste: le genre plutôt que la sexualité est l'objet du harcèlement.

[168] Le harcèlement sexiste est susceptible de revêtir diverses formes allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition; le tout en mettant particulièrement en cause les caractéristiques proprement féminines. Essentiellement, ce type de harcèlement cherche à isoler les femmes en leur rappelant soit qu'elles ne sont pas à leur place dans ce milieu, soit qu'elles sont fragiles et que c'est à leurs risques et périls qu'elles intègrent le milieu[56]. Le milieu comporte ses codes et ses règles qui tendent à conforter les préjugés et les stéréotypes en vertu desquels les abus de pouvoirs s'exercent.

[169] De plus, s'ajoutent fréquemment à l'ensemble des incidents à connotations sexuelles ou sexistes, des actes ou des comportements, plus ou moins graves, de la nature de mesures de représailles dirigées contre la victime. Ce sont des attitudes, des comportements ou des pratiques qui reflètent de l'animosité, qui visent, à titre d'exemple, à saboter le travail, à provoquer des sanctions non méritées à l'égard de la victime, à lui imposer des conditions ou des fardeaux additionnels; bref, à créer autour d'elle un milieu de travail hostile et abusif où le traitement qu'on lui réserve est différent de celui réservé aux personnes du sexe opposé[57].

[170] C'est dans cette perspective que la Cour d'appel du 8e Circuit aux États-Unis écrit que l'évaluation de l'hostilité du climat de travail dans lequel s'inscrit une allégation de harcèlement requiert une analyse globale plutôt qu'une lecture simple de chaque incident.

[171] Elle signale, dans la décision *Burns*,

[The court] should not carve the work environment into a series of discrete incidents and then measure the harm occurring in each episode.[58]

[172] Puis, dans la foulée de la décision *Harris* de la Cour suprême des États-Unis, la Cour d'appel du 8^e Circuit ajoute:

In assessing the hostility of an environment, a court must look to the totality of the circumstances.[59]

[173] Ce sont les mêmes principes qui conduisent la Cour d'appel du 5e Circuit à reconnaître que, dans un tel milieu, la victime peut se sentir menacée même par des gestes qui, en d'autres circonstances, seraient possiblement perçus comme anodins.

In a hostile environment, an individual feels constantly threatened even in the absence of constant harassment. Thus in looking at the frequency of harassment, the focus should not be a mechanical calculation. Rather, [...] the court should review the pattern and frequency of the harassment and determine whether a reasonable person would feel that the environment was hostile throughout the period that forms the basis of the plaintiff's claim.[60]

[174] En somme, en présence d'une allégation de harcèlement sexiste résultant d'un milieu hostile, la méthode appropriée pour déterminer si les paroles, les gestes, les comportements douteux sont constitutifs de harcèlement prohibé, demeure l'examen de l'ensemble des incidents à partir de facteurs objectifs et subjectifs. La mesure de la gravité des incidents et de leur effet perturbateur ou encore invasif sur une personne raisonnable doit être conjuguée à la mesure de l'impact subi par la victime elle-même, tant au plan de son travail que des effets sur sa dignité, son intégrité physique et psychique, sa vie privée, sa réputation et même sa sécurité.

2.2 La mesure de l'impact sur la victime

[175] La professeure Colleen Sheppard souligne que, contrairement aux situations de discrimination où l'évolution des concepts a permis de centrer le débat autour de l'effet sur la victime, en matière de harcèlement, les milieux impliqués ont plutôt tendance à poser le problème en s'interrogeant sur l'importance ou la gravité des paroles ou des gestes posés par le harceleur présumé plutôt qu'en examinant l'impact sur la victime. C'est dans cette perspective que s'inscrit l'exigence formelle, imposée à la victime, de prouver qu'elle a signifié ou indiqué son rejet, sa désapprobation des gestes ou des paroles à connotation sexuelle. La professeure Sheppard note de plus que l'environnement influence tant la perception que l'on a des incidents dénoncés que l'angle d'analyse qui demeure essentiellement celui de la perspective de l'individu-harceleur. Ainsi s'exprime la professeure quant à la prise en compte de la nature prohibée de la notion même de harcèlement sexuel.

(...) In many sexual harassment cases, the law continues to be developed with reference to the moral blameworthiness of individual perpetrators, to rely solely on existing legal categories even if they fail to resonate with women's lived experience of harassment (...). Both the stigma associated with allegations of sexual harassment and the potential threat to a perpetrator's career have intensified debates regarding sexual harassment and reinforced the persistence of a perpetrator perspective^[61].

2.2.1 La mesure de l'impact sur la victime de harcèlement donnant-donnant

[176] Le Tribunal s'est penché à quelques reprises sur la question de l'impact du caractère non désirable et par le fait même non désiré de la conduite reprochée sur la victime. Ainsi, dans l'affaire *Habachi*, nous avons indiqué que l'appréciation objective des incidents et de leur impact devait se mesurer à la lumière du critère de la personne raisonnable.

C'est donc en nous référant à une certaine norme de raisonnable que le caractère non désiré d'une conduite de nature sexuelle peut être établi. La question à résoudre consiste alors à identifier de quelle perception raisonnable il s'agit: est-ce celle de la «personne raisonnable»? Celle de la «victime raisonnable»? Ou plus largement, pour que l'acte posé soit considéré inacceptable et le refus suffisant, ne doit-on pas plutôt regarder la tolérance qu'une «personne raisonnable» aurait à l'endroit d'un acte posé envers une femme qui lui est proche, telle sa sœur, sa fille, ou sa mère?

Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur des préjugés et stéréotypes qui continuent d'influer sur les perceptions et certaines normes sociales neutres en apparence. Par analogie avec la discrimination indirecte infligée à certains groupes vulnérables ou minoritaires, il faut souligner en effet que, dans la mesure où une norme de référence est elle-même souvent teintée par les habitudes du milieu tributaires du sexisme ambiant, ce qui est «socialement acceptable» doit être examiné et défini avec prudence.

Il est donc important d'adopter une approche qui vise à faire échec à ces difficultés et ce, en prenant plus particulièrement en compte les divers éléments du contexte plus large dans lequel ce sont les femmes qui, majoritairement, subissent du harcèlement sexuel. À cette fin, c'est avec vigilance et d'un œil critique qu'il faut scruter certaines "habitudes du milieu" et des perceptions dites raisonnables: malgré le "gros bon sens" sur lequel elles semblent d'abord s'appuyer, celles-ci n'en véhiculent pas moins, plus souvent qu'à leur tour, plusieurs stéréotypes réducteurs et préjudiciables qui constituent de ce fait autant de résistances à des changements nécessaires. Aussi, la tolérance qu'une personne raisonnable peut avoir envers des actes commis à l'endroit d'une femme qui lui est chère peut le mieux établir la norme de raisonabilité recherchée. Bien que difficilement neutre ou universelle, cette norme comporte cependant l'avantage d'être moins biaisée par divers préjugés que d'autres standards de référence communément utilisés.[62]

[177] Citant ce jugement, le Tribunal s'est à nouveau prononcé dans l'affaire *Genest* pour affirmer que le test de raisonabilité devait être couplé à celui de l'opinion de la victime et des effets des comportements reprochés sur celle-ci. Il y énonçait.

La personne démunie est sans doute beaucoup plus fragile et cette fragilité doit être prise en compte non seulement dans l'octroi des dommages, mais également dans l'analyse des éléments constitutifs du harcèlement sexuel.
[63]

[178] Depuis lors, le Tribunal a eu l'occasion[64] sous la plume de ses juges, d'évaluer l'impact certain des attitudes et des comportements harcelants sur la dignité de la victime tout autant que sur sa qualité de vie au travail ou encore les répercussions de cette situation dans sa vie familiale ou sociale.

[179] Pour bien saisir la nature de l'impact, il importe de reconnaître qu'il existe un dénominateur commun à l'ensemble de ces situations. Dans tous les cas, la victime se voit imposer un traitement différent de celui réservé à ses collègues; on lui fait subir des conditions de travail dégradantes qui s'appuient uniquement sur une vision pour le moins hiérarchisée des rapports entre les sexes, que le harceleur soit un supérieur ou un simple collègue de travail. En d'autres termes, la victime de harcèlement sexuel est avant tout une personne qui fait face à un abus de pouvoir portant atteinte à sa dignité, son honneur et sa réputation de même qu'à son droit à l'égalité de traitement en milieu de travail.

[180] De plus, cette situation est caractérisée par le fait que la victime est isolée; les gestes, les paroles, les attitudes ou les comportements harcelants sont rarement sinon jamais publicisés. La victime les subit et les vit dans un rapport de personne à personne et il lui appartient toujours de dénoncer son collègue ou son supérieur pour avoir droit à un environnement de travail exempt de harcèlement. Cette dénonciation ne se fait pas sans heurts ni sans crainte puisque, la majorité du temps, la victime fait face à l'incrédulité naturelle du milieu confronté par l'existence de comportements sociaux inacceptables de la part d'un collègue ou d'un supérieur. C'est trop souvent la crédibilité de la victime qui fait alors l'objet d'une évaluation: on prendra en considération soit sa «trop» grande sensibilité, soit son «adaptation comportementale» au milieu ou même sa «moralité»[65].

[181] La norme de raisonabilité fondée sur une analyse confinée à une appréciation purement objective ne peut satisfaire à la reconnaissance du droit à l'égalité de traitement dans le milieu de travail qu'énonce la *Charte*. Ce n'est qu'en incluant le droit à l'égalité de traitement dans l'application de la norme de raisonabilité que l'on permet à la mesure de l'impact de prendre tout son sens.

[182] Cette approche est d'autant plus fondamentale que, comme le mentionnait Colleen Sheppard, analyser le harcèlement dans la perspective du harceleur conduit inmanquablement à mesurer non pas le droit de toute personne à un milieu de travail

exempt de harcèlement mais plutôt à établir le seuil à partir duquel une personne est justifiée de porter plainte aux yeux des milieux impliqués. Qui plus est, ce seuil sera d'autant plus élevé que l'environnement sera tolérant ou ignorant du comportement en cause et qu'il sera plus ou moins favorablement disposé face à la victime et aux effets et conséquences de sa dénonciation.

[183] Or, ce que prescrit le législateur, c'est le droit de toute personne à un milieu de travail exempt de harcèlement et de tout ce qui s'ensuit. Il s'agit là de l'essence même de la protection accordée à la victime de harcèlement et ce, quelle que soit la législature en cause comme en fait foi cet extrait maintes fois répété d'une décision de la Cour d'appel du 11^e Circuit:

Surely, a requirement that a man or woman run a gauntlet of sexual abuse in return for the privilege of being allowed to work and make a living can be as demeaning and disconcerting as the harshest of racial epithets. [66]

2.2.2 La mesure de l'impact sur la victime de harcèlement par le milieu hostile

[184] Le principe du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement vaut également pour les situations de harcèlement de type «milieu de travail hostile». Toute personne a droit à un milieu de travail sain; cependant cette dernière situation se présente différemment et produit, par conséquent, un impact autre sur la victime.

[185] En effet, ce type de harcèlement comporte davantage de similitudes avec les situations de discrimination fondée sur le sexe[67], et conduit à l'exclusion de la personne qui en est la victime.

[186] Dans sa décision *Commission scolaire Deux Montagnes* alors qu'il s'agissait toutefois de harcèlement racial, le Tribunal indiquait que deux aspects doivent nécessairement être pris en compte pour analyser la mesure de l'impact sur la victime d'une situation de harcèlement par un milieu de travail hostile.

D'un point de vue objectif, les antécédents de racisme exercés envers un plaignant constituent à ce titre l'un des éléments du contexte particulier à considérer pour apprécier la gravité d'actes ultérieurs de même nature.

Subjectivement, la personnalité et la sensibilité propres à un plaignant permettent aussi d'apprécier la gravité d'actes posés à son endroit et les effets de ceux-ci dans le temps.[68]

[187] Afin de bien situer la portée de ces éléments, le Tribunal citait cet extrait de l'affaire *Hinds* [69] qui mérite d'être rapportée encore une fois.

L'effet que peut avoir ce genre d'insultes racistes n'est jamais bien compris de ceux qui n'en ont pas fait l'expérience directe. La personne se trouve dépouillée de sa dignité et bafouée dans son estime de soi, d'une façon irréparable peut-être. [...] il nous est apparu évident que l'attaque qu'il [le plaignant] avait subie avait sérieusement blessé sa fierté et l'avait touché au plus profond. Manifestement, M. Hinds est une personne sensible, et ce type de harcèlement l'affecte peut-être davantage que certaines autres victimes d'actes discriminatoires. Cette sensibilité chez lui et, sans contredit, les gestes de harcèlement et de discrimination à propos desquels il s'était plaint au fil des ans auraient dû ouvrir les yeux de ses supérieurs [...] sur la nécessité d'agir face à un geste aussi dégradant, de façon aussi responsable et efficace que possible.[70]

[188] De plus, le Tribunal rappelait, à l'instar de la Cour d'appel du 5e Circuit [71], que la victime de harcèlement par milieu hostile se sent généralement menacée et ce, même si les comportements hostiles ne sont pas à connotation spécifiquement raciste ou sexiste.

[189] Dans l'affaire *Harris*[72], la Cour Suprême des États-Unis a succinctement décrit ce qui caractérise la situation d'une victime de harcèlement par un milieu de travail hostile:

(...) the work is permeated with discriminatory intimidations, ridicule, and insult, that is sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of the victim's employment and create an abusive working environment (...)

[190] Et la Cour de préciser aux fins de reconnaître un tel milieu:

But we can say that whether an environment is «hostile» or «abusive» can be determined only by looking at all the circumstances. These may include the frequency of the discriminatory conduct; its severity; whether it is physically threatening or humiliating, or a mere offensive utterance; and whether it unreasonably interferes with an employee's work performance.

[191] En ce qui concerne le harcèlement sexiste en milieu de travail on peut noter qu'il est régulièrement associé au rejet de la présence des femmes et des changements que cette présence entraîne dans l'environnement. La Cour suprême du Canada a rendu compte d'un tel phénomène dans l'affaire *Action travail des femmes*[73]. Bien qu'une décennie se soit écoulée depuis cette décision qui présente la situation des femmes dans un milieu de travail traditionnellement masculin, la conjoncture a peu évolué quant au sort réservé aux femmes en milieu non traditionnel[74].

[192] Les photos érotiques ou pornographiques sont souvent données en exemples comme étant l'une des manifestations d'un milieu hostile. Cette pratique, qui constitue à toutes fins utiles une «norme» de certains milieux de travail dit masculins, contribue assurément à isoler et à dénigrer les femmes qui y travaillent.

[193] C'est ce qu'a constaté le Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Pond*

To tolerate posters of naked women or objects of a sexual nature that might lead to offensive comments about women working in a male-dominated environment poisons the work environment, and the result in this case was that [the complainant...] felt unequal, isolated and belittled in comparison with her male co-workers.[75]

[194] Enfin, les représailles à l'égard de la victime ou des victimes qui s'objectent ou résistent au sort qu'on leur réserve participent aussi des composantes d'un milieu dit hostile. La Cour suprême du Canada en rapporte quelques exemples à travers le témoignage des plaignantes dans la décision *Action travail des femmes*[76].

[195] Le dénominateur commun de ces manifestations demeure le recours aux us et coutumes, aux règles et pratiques d'emploi pour placer la victime en difficultés d'exécution de ses tâches ou encore plus spécifiquement pour l'empêcher de bien faire son travail. Se juxtaposent alors des représailles de la nature des refus d'affectation ou de promotion, ou plus simplement des blâmes directement reliés aux difficultés d'exécution des tâches. Ces manifestations qui semblent, de prime abord, non reliées au harcèlement sexiste, composent une partie significative de la mesure de l'impact sur la victime de harcèlement par le milieu hostile; et ce, d'autant plus si ces manifestations conduisent la victime à la rupture d'emploi.

[196] Bien que généralement, ces manifestations ne soient pas le fait de l'ensemble de la direction ou du personnel, puisqu'elles résultent plutôt des gestes de certains cadres ou co-

employés, on ne peut ignorer qu'elles ne prennent souvent place ou avec l'assentiment tacite de la direction ou des membres du personnel[77]. En matière d'impact sur la victime, ces manifestations sont d'autant plus importantes qu'elles sont couramment dissociées de la situation de harcèlement sexiste par le milieu en cause.

[197] La mesure de l'impact sur la victime de harcèlement par le milieu hostile se fait à travers une lecture globale de la situation et de l'ensemble des circonstances tant personnelles que professionnelles affectant la victime dans le milieu en cause. La norme de raisonnablement objective doit nécessairement se conjuguer ici à la norme d'appréciation subjective de la victime compte tenu de la nature et de la portée de l'ensemble des incidents vécus par elle.

2.3 La responsabilité de l'employeur

[198] Le principe général de la responsabilité d'un employeur pour le harcèlement sexuel pratiqué par l'un de ses employés, a été élaboré par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Robichaud*:

En fait, si la Loi s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou motifs qui la sous-tendent), force est de reconnaître que seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables; seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain. [...] cette responsabilité [...] impose la responsabilité d'un organisme à ceux qui en ont le contrôle et qui peuvent prendre des mesures réparatrices efficaces en vue d'éliminer les conditions peu souhaitables qui peuvent exister.[78]

[199] Aussi bien dans l'arrêt *Robichaud*[79] que dans l'arrêt *Janzen*[80], la Cour suprême du Canada affirme que les lois interdisant le harcèlement sexuel ou la discrimination fondée sur le sexe en milieu de travail posent la responsabilité de l'employeur qui s'y rattache à un niveau différent de la responsabilité pour le fait d'autrui qui sert de fondement aux recours en responsabilité civile[81]. Que ce soit sous la plume du juge en chef Dickson[82] ou de celle du juge La Forest[83], la Cour est unanime à reconnaître que le régime de responsabilité applicable est le régime propre aux lois sur les droits de la personne, c'est-à-dire le régime qui permet d'atteindre les objectifs de ces lois soit la suppression des actes prohibés[84].

[200] Le harcèlement sexuel en milieu de travail est tributaire de l'abus de pouvoir d'un employé à l'égard d'un autre. Qu'un employé puisse associer la fonction qu'il occupe dans le milieu de travail et le chantage sexuel à l'égard d'une collègue ou d'une subalterne relève directement de la conjoncture propre à ce milieu de travail; peu importe, qu'il agisse dans le but de rappeler à la victime sa condition inférieure de salariée ou qu'il profite, à des fins personnelles, de la vulnérabilité économique de celle-ci[85]. En fait n'eut été des particularités ou des us et coutumes du milieu de travail, les actes prohibés ne seraient pas survenus. La responsabilité de l'employeur résulte donc de son absence d'intervention.

[201] Aussi, lorsque l'employeur a pris ou prend les moyens pour que les actes prohibés ne surviennent pas ou qu'ils cessent, il n'encourt généralement aucune responsabilité[86].

[202] La première décision en ce sens date de 1979[87]. Il s'agit de la décision *Simms c. Ford Motor Co. of Canada*[88], dans laquelle l'arbitre Krever énonce le principe de l'exonération de responsabilité ou de responsabilité limitée de l'employeur en matière de droits de la personne, par suite de l'adoption par l'employeur de politiques visant à éradiquer le problème. Cependant le tribunal spécifie que pour qu'il en soit ainsi, il est nécessaire que les politiques adoptées soient appliquées activement afin de prévenir le harcèlement[89].

[203] Dans l'arrêt *Robichaud*,^[90] la Cour suprême applique ce principe pour en arriver à la conclusion que l'employeur, le *Conseil du trésor*, n'est pas intervenu pour prévenir la situation de harcèlement; en conséquences, la Cour reconnaît que l'employeur est responsable des actes posés par son employé. Il en est de même dans l'affaire *Janzen*.^[91]

[204] Ainsi, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement ou qu'il est intervenu pour supprimer les actes prohibés. En présence d'effets ou de conséquences directement reliés à l'organisation du travail ou encore à la rupture d'emploi, la responsabilité de l'employeur ne peut que très difficilement être écartée; compte tenu qu'il est le seul à pouvoir remédier à la situation vécue par la victime, les tribunaux ont plutôt tendance à reconnaître une responsabilité quasi-automatique. Bref, s'il n'agit pas en temps opportun et avec l'efficacité requise, l'enseignement de la Cour suprême est clair: peu importe la nature et la portée des gestes posés, la responsabilité de l'employeur sera engagée dès lors que ces gestes sont posés à l'occasion de l'emploi.

[205] Les principes énoncés par la Cour suprême s'appliquent quelles que soient les circonstances et le milieu de travail en cause. L'employeur est le seul qui peut exercer l'autorité requise pour assurer à la totalité des employés un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. Sa responsabilité ne peut, à toutes fins utiles, être écartée lorsque survient une situation de harcèlement par un milieu hostile.

[206] Il importe de rappeler les caractéristiques du harcèlement par milieu de travail hostile. En présence de ce type de harcèlement, la victime est généralement tourmentée par plus d'une personne: collègues ou supérieurs. Elle est exposée à des comportements sexistes mais également à certains modes de représailles, plus ou moins importants, mais directement reliés à l'exécution de sa tâche notamment parce qu'elle exprime son rejet des gestes ou paroles à connotations sexuelles, son désaveu de pratiques tel que l'affichage pornographique ou encore parce qu'elle dénonce les comportements sexuels ou sexistes de certains de ses collègues ou supérieurs. Il s'agit d'une situation dans laquelle l'ensemble des incidents ou des circonstances recherche ou conduit à l'exclusion de la victime de son milieu de travail.

[207] L'employeur qui, d'ailleurs, détient les pleins pouvoirs sur le milieu de travail a donc l'obligation de voir à ce que le climat de travail soit sain, exempt de toute hostilité sexiste. Comme l'écrit la Cour suprême^[92], seul l'employeur peut remédier aux effets du harcèlement puisque lui seul est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain. Et la Cour de conclure:

[...] cette responsabilité [...] impose la responsabilité d'un organisme à ceux qui en ont le contrôle et qui peuvent prendre des mesures réparatrices efficaces en vue d'éliminer les conditions peu souhaitables qui peuvent exister^[93].

3. CONCLUSIONS

[208] Comme nous l'avons déjà indiqué aux termes du droit applicable, le harcèlement sexuel résultant d'un «milieu hostile» est une manifestation plus subtile, plus perverse, plus insidieuse encore que le harcèlement à connotations sexuelles «donnant-donnant». Les paroles, les gestes ou les actes convergeant vers la démonstration de l'inadéquation de la personne face à son milieu de travail. Ce type de harcèlement consiste, en fait, en du harcèlement sexiste. C'est ici de genre plutôt que de sexe, au sens de sexualité, dont il s'agit.

[209] Mais toujours ce harcèlement met en péril l'égalité sur le lieu de travail. Il s'attaque à l'intégrité personnelle et la dignité même. Il sape les fondements mêmes des relations de travail, comme l'indique la Commission d'experts auprès de l'Organisation Internationale du travail.

[210] L'ensemble de la preuve nous fait ici conclure que Claudine Lippé a subi, dans le cadre de son emploi comme agente de services correctionnels de l'U.M.C., du harcèlement sexuel résultant d'un milieu hostile.

[211] À des incidents à connotations sexuelles se sont ajoutés à l'endroit de Claudine Lippé des mesures de représailles, des attitudes, des comportements et des pratiques qui ont reflété l'animosité du milieu, qui ont eu pour effet de saboter le travail, tel le menottage inversé très fréquent des personnes détenues dont Claudine Lippé devait en assurer le transport, qui ont provoqué des sanctions non méritées telle l'évaluation de Claudine Lippé du 30 octobre 1992, évaluation dont l'extrême sévérité et la partialité n'ont pu être justifiées adéquatement devant nous.

[212] Les éléments apportés en preuve par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ont été amplement prouvés et sur l'essentiel nullement contredits.

[213] Le témoignage de Claudine Lippé a été sobre. Elle a expliqué au Tribunal, jour après jour, comment la vie s'est déroulée à l'U.M.C. du Palais de justice de Montréal, comment le climat de travail, déjà rude de juin 1991 à juin 1992, s'est complètement empoisonné après le dépôt de plaintes pour harcèlement sexuel le 10 avril 1992 par deux de ses collègues, Mmes Leroux et Daignault, comment les incidents d'actes d'exclusion à son endroit se sont répétés jusqu'au 23 novembre où, épuisée et malade, elle remet sa démission. Son témoignage a été sur plusieurs points confirmé par d'autres témoins.

[214] Tous ces incidents, les uns accumulés aux autres, ont eu sur Claudine Lippé un effet perturbateur, un effet dévastateur certain. Ils ont créé un climat malsain: langage cru, remarques désobligeantes, insultes, représailles.

[215] S'il faut mesurer les actes à l'échelle de la personne raisonnable, nous retenons que ces actes, ces gestes, ces paroles posés par plusieurs agents, pendant plusieurs semaines suivant le dépôt par d'autres agentes d'une plainte de harcèlement sexuel, ont pris à l'endroit de Claudine Lippé, des proportions démesurées.

[216] Ce climat hostile doit aussi s'analyser en regard de Claudine Lippé. Capable de travailler dans un milieu non traditionnel à prédominance masculine, comme elle l'a démontré lors de la première année à l'U.M.C., elle n'a pu au cours de la seconde composer avec l'ostracisme dont elle a été victime. Quel que soit le diagnostic médical retenu, il faut conclure que c'est ce milieu empoisonné qui en est à l'origine.

[217] Nous retenons les conclusions du Dr Lamarre quand elle nous indique qu'il était nécessaire pour Mme Lippé de quitter ce milieu de travail pour retrouver à la fois la santé et les moyens pour questionner les modalités de gestion dont elle avait fait l'objet.

[218] Il a été mis en preuve qu'une politique visant à contrer le harcèlement sexuel a été adoptée par la direction provinciale en décembre 1991. Toutefois, il a aussi été mis en preuve que cette politique était, au moment des événements, connue de manière confuse à l'U.M.C. Qui était responsable sur le plan local de l'affectation de cette politique? Quelle était exactement cette politique? Les témoins sont sur beaucoup de ces points confus et force nous est de conclure que durant toute la période des événements en litige la politique n'était ni adéquatement connue, ni adéquatement appliquée.

[219] Par ailleurs, si le ministère annonce la tenue d'une enquête interne en juin 1992 sur les plaintes de harcèlement sexuel déposées en avril 1992, rien n'est fait pour assainir le

climat de l'U.M.C. pendant ce temps, climat créé par tous les paliers du personnel et que n'ont fait cesser ni les chefs d'unités ni les administrateurs.

[220] Les redressements appropriés comprennent donc tant la réintégration de Claudine Lippé dans le poste d'agente des services correctionnels au 23 novembre 1992 avec tous les avantages afférents, y compris le droit à un poste permanent à temps partiel selon les règles d'attribution de février 1998, que l'octroi des dommages moraux réclamés soit 7 000 \$. Le harcèlement sexuel par milieu hostile dont a été victime Mme Lippé a constitué, jour après jour, des atteintes répétées à sa dignité, à son intégrité psychique, à sa réputation, à sa vie privée.

[221] Quant à la conclusion relative à ce que préalablement à la réintégration de Mme Lippé, d'une part, le milieu soit sensibilisé aux notions de harcèlement sexuel et, d'autre part, l'information soit donnée de l'intention de protéger Mme Lippé contre toutes mesures de représailles, telle que demandée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, elle n'est pas accordée. C'est le devoir de l'employeur de voir à ce que le milieu de travail soit sain, exempt de manifestations de harcèlement. Nous n'avons pas à lui indiquer comment le faire, ni à lui demander spécifiquement ou particulièrement de protéger Mme Lippé contre toutes représailles. L'ordonnance de réintégration parle par elle-même.

[222] **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:**

ORDONNE à la partie défenderesse de réintégrer madame Claudine Lippé dans le poste d'agente des services correctionnels qu'elle occupait le 23 novembre 1992, avec tous les avantages qu'elle aurait eus si elle n'avait pas dû quitter son emploi, notamment en lui reconnaissant les trois années d'ancienneté qui lui permettraient de soumettre sa candidature et de participer au processus de sélection pour un emploi permanent à temps partiel dans le cadre d'un concours à l'interne sous la supervision de la Commission ;

ORDONNE à la partie défenderesse de verser à madame Claudine Lippé à titre de dommages matériels, la somme de 134 961,94 \$ pour compenser sa perte de revenus du 23 novembre 1992 au 10 mars 1998 et 887,98 \$ représentant les déboursés qu'elle a dû encourir, soit la somme totale de 135 849,92 \$;

ORDONNE à la partie défenderesse de verser à madame Claudine Lippé, à titre de dommages moraux, la somme de 7 000 \$ pour atteinte à son droit à la reconnaissance et à l'exercice de ses droits en pleine égalité, sans discrimination ni harcèlement ;

LE TOUT avec intérêts depuis la signification de la présente demande introductive d'instance, au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q. c. M-31), ainsi que le permet l'article 1619 C.c.Q., et les dépens.

LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

AUTORITÉS DE LA PARTIE DEMANDERESSE
telles que citées par la partie demanderesse

Jurisprudence

Sur la définition du harcèlement:

CDPQ (Genova) c. Dhawan, T.D.P.Q., district de Montréal, No [1995 CanLII 11 \(QC TDP\)](#), 500-53-000013-951, 14 décembre 1995, j. Brossard, D.T.E. 96T-285;

CDPQ (Lambert, Lemay, Paradis) c. Lemay et al., [1995 CanLII 3240 \(QC TDP\)](#), [1995] R.J.Q. 1967 (T.D.P.Q.);

CDPQ (Sylvie Rondeau) c. Dr Yvan Johnson et Clinique Dentaire Yvan Johnson, T.D.P.Q., district de Joliette, No [1995 CanLII 3219 \(QC TDP\)](#), 705-53-000004-948, 18 avril 1995, j. Sheehan, D.T.E. 95T-1107;

Dillman c. I.M.P. Group Ltd., (1995) 24 C.H.R.R. D/322 (N.S.S.C.);

Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989 CanLII 97 \(CSC\)](#), [1989] 1 R.C.S. 1252;

Sur le climat sexiste dans les milieux de travail traditionnellement masculins:

Action Travail des Femmes c. Chemins de fer nationaux du Canada [1987] 1 R.C.S. 114;

Christine Broadfield c. De Havilland/Boeing of Canada Limited, 19 C.H.R.R. D/347 (Ontario Board of Inquiry);

Sur l'obligation de l'employeur:

Hinds c. Canada (Employment and Immigration Commission), (1989) 10 C.H.R.R. D/5683;

CDPQ (William Kafé) c. Commission scolaire Régionale Blainville-Deux Montagnes, [1993 CanLII 1202 \(QC TDP\)](#), [1993] R.J.Q. 1297, 1318;

Sur le principe que le délai-congé en matière de congédiement sans cause ou de licenciement ne s'applique pas en matière de congédiement ou de licenciement discriminatoire;

Whitehead c. Servodyne Canada Ltd. et al., (1987) 8 C.H.R.R. D/3874 (Ontario Board of Inquiry) (p. D/3877 et D/3878);

Airport Taxicab (Malton) Association et al. c. Piazza, (1989) 10 C.H.R.R. D/6347-D/6348 (Cour d'appel de l'Ontario, cassant un jugement de la Cour suprême d'Ontario);

Sur les principes en matière d'évaluation des dommages moraux:

Commission scolaire Saint-Jean-sur-Richelieu c. Commission des droits de la personne du Québec (C.A.), [1994 CanLII 5706 \(QC CA\)](#), [1994] R.J.Q. 1227, 1248 (C.A. confirmant les dommages moraux accordés par le T.D.P.Q.);

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des enseignants de l'Hôpital St-Ferdinand, [1996 CanLII 172 \(CSC\)](#), [1996] 3 R.C.S. 211, p. 236 à 250;

DOCTRINE

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Orientation de la Commission des droits de la personne du Québec face au harcèlement en milieu de travail*, [1987] D.L.Q. 491;

CODE DES DROITS ET LIBERTÉS, *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, Les Éditions Thémis, 4^e édition, 1991, p. 325;

Maurice DRAPEAU, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1991, p. 59 à 69;

Patricia HUGUES, "The Evolving Conceptual Framework of Sexual Harassment", (1995) 3 C.L.E.L.J. 1; Ian R. MACKENZIE, "Racial Harassment in the Workplace: Evolving Approaches", (1995) 3 C.L.E.L.J. 287;

Karen SCHUCHER, "Achieving a Workplace Free of Sexual Harassment: the Employer's Obligations", (1995) 3 C.L.E.L.J. 171;

Coleen SHEPPARD, "Systemic Inequality and Workplace Culture: Challenging the Institutionalization of Sexual Harassment", (1995) 3 C.L.E.L.J. 249.

AUTORITÉS DE LA PARTIE DÉFENDERESSE

telles que citées par la partie défenderesse

JURISPRUDENCE

C.D.P.D.J. c. 2641-0431 Québec Inc. et al., (T.D.P.Q.), 505-53-000004-967 et 505-53-000005-964, 10 mars 1997.

C.D.P.Q. c. Commission scolaire Deux-Montagnes, [1993 CanLII 1202 \(QC TDP\)](#), [1993] R.J.Q. 1297 (T.D.P.Q.)

C.D.P.Q. c. Habachi, [1992 CanLII 1 \(QC TDP\)](#), [1992] R.J.Q. 1439 (T.D.P.Q.)

C.D.P.Q. c. Imprimerie L'Équipe professionnelle (I.L.P.) Inc. et al., J.E. 93-876, (T.D.P.Q.), [1993 CanLII 2458 \(QC TDP\)](#), 700-53-000002-927, 26 mars 1993

Gervais c. Vaillancourt, J.E. 93-1148, (T.D.P.Q.), [1993 CanLII 8753 \(QC TDP\)](#), 150-53-000001-927, 11 mai 1993

Janzen c. Platy Entreprises Ltd, [1989 CanLII 97 \(CSC\)](#), [1989] 1 R.C.S. 1252

Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor), [1987 CanLII 73 \(CSC\)](#), [1987] 2 R.C.S. 84

The Quebec Human Rights Commission c. O'Hashi, (T.D.P.Q.), [1996 CanLII 12039 \(QC TDP\)](#), 500-53-000026-953, 25 septembre 1996.

LÉGISLATION

[Loi sur la fonction publique \(L.R.Q., c. F-3.1.1\)](#) – voir notamment les [articles 1, 13, 14, 37, 39, 40, 41, 42, 78](#) et les directives du Conseil du Trésor pertinentes.

AUTORITÉS CONSULTÉES PAR LE TRIBUNAL

autres que celles citées par les parties

JURISPRUDENCE

-

Bell c. Ladas (1980) 1 C.H.R.R. D/155. *Shaw c. Levac Supply Ltd.* (1990) 14 C.H.R.R. D/36.

Burlington Industries Inc. c. Ellerth, No. 97-569, Decided June 26, (1998).

Burns c. McGregor Elec. Indus. Inc., 955 F.2d 559, 564 (8th Cir. 1992).

Commission des droits de la personne c. Genest, [1997 CanLII 66 \(QC TDP\)](#), [1997] R.J.Q., 1488, 1506 (T.D.P.).

C.D.P. c. Larouche (1994) C.H.R.R. D/11.

C.D.P. c. Latreille JE 94-545.

C.D.P. c. Johnson DTE 95T-1107.

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne), [1987 CanLII 109 \(CSC\)](#), [1987] 1 R.C.S.1114.

Davis c. State of California Department of Corrections, States District Court, E. D. California, Feb. 23, 1996 WL 27001 (E.D. Cal.);

Faragher c. City of Boca Raton, No. 97-282, Decided June 26, 1998.

Jenson c. Eveleth Taconite Co., 824 F. Supp. 847 (D. Minn.) (1993),

Harris c. Forklift Sys. Inc., 510 U.S., 17, 114 S.Ct. 367 (1993).

Henson c. Dundee, 682 F. 2d 897, 902 (11th Cir.1982).

Meritor Savings Bank, FSB c. Vinson, 477 U.S. 57 (1986),

Meritor Savings Bank c. Vinson, 106 S. Ct. 2399 (1986), 2401 (j. Rehnquist).

Pond c. Canada Post Corporation, (1994) 94 C.L.L.C 16,024, 267 (Tribunal canadien des droits de la personne).

Robinson c. Jacksonville Shipyards Inc., 760 F. Supp. 1486 (M.D. Fla 1991).

Shaw c. Levac Supply Inc., (1990) 14 C.H.R.R. D/36.

Simms c. Ford Motor Co. of Canada (Ont. 1979, Krever) décision non rapportée.

Stacks c. Southwestern Bell Yellow Pages, 27, F.3d, 1316, 1327 (8th Cir. 1994).

Waltman c. International Paper Co., 875 F. 2d 468 (5th Cir., 1989), 476.

Watt c. Regional Municipality of Niagara, (1984) 5 C.H.R.R. D/2453.

DOCTRINE

-

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

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, «Étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention no 111», Commission d'experts, Rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du travail, 83^e session, Genève 1996.

M. CRAIG, «Women, Labor Unions, and Hostile Work Environment Sexual Harassment: Untold Story», (1995) 4 Texas J. Of Women & the Law 9.

J. DINE & B. WATT, «Sexual Harassment: Moving Away From Discrimination», (1995) 58Mod.L.R 343.

D. EPSTAIN, «Can A Dumb Ass Woman Achieve Equality in the Workplace? Running the Gauntlet of Hostile Environment Harassing Speech», (1996) 84Geo.L.J.399.

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

L. FARLEY, «Sexual Shakedown: The Sexual Harassment on the Job !», New York, (1978), Warner Books.

Ernest C. HADLEY and George M. CHUZI, «Sexual Harassment: Federal Law», Ch. 3.I.C.1. (1997 ed.), Dewey Publications, West 1998, (Chapter Three: Hostile Environment Harassment, I. Analyzing Hostile Environment Claims, C. Assessing Sexual Conduct). «The fundamental view remains that expressed by the Eleventh Circuit in 1982 in Henson v. City of Dundee, 682 F.2d 897, 902 (11th Cir.1982)».

Lucie LAMARCHE, «Définition du harcèlement sexuel prohibé sur les lieux de travail en droit canadien», (1986) 2 R.J.F.D. 113.

R. MACKENZIE, «Racial Harassment in the Workplace: Evolving Approaches», (1995) C.L.E.L.J. 287.

C.A. MACKINNON, «Sexual Harassment of Working Women», London, Yale University Press, 1979.

M. OSHIGE, «What Sex Got do With It», (1995) 47 Stanford Law Review, 565.

J. SCHROEDEL, «Pornography, Equality and a Discrimination-Free Workplace: A Comparative Perspective», (1993) 106 Harv. L. Rev. 1075.

E. SYMONS, «Under Fire: Canadian Women in Combat», (1990) 4 C.J.W.L. 477.

[1] Pièce P-2: Rapport de l'enquête interne menée par Denise Rouffignat et Serge Thériault.

[2] *Id.*

- 3 Pièce D-10: Plan d'action de la direction de la détention en vue de favoriser l'intégration du personnel féminin.
- 4 Pièce D-9: Copie de la politique visant à contrer le harcèlement.
- 5 *Id.*
- [6] Pièce D-1: Lettre de nomination et d'engagement de personnel occasionnel (C Lippé).
- [7] Pièce P-6: Évaluations du 22 octobre 1991, du 30 janvier 1992, du 23 mars 1992 et du 8 juin 1992 (en liasse).
- [8] Pièce P-17: Liste des congés de maladie.
- [9] *Id.*
- [10] Pièce P-16: Photographie pornographique.
- [11] Pièce P-17: Liste des congés de maladie.
- [12] Pièce P-3: Certificat du Dr Mohunlall Soowamber du 17 septembre 1992.
- [13] Pièce P-5: Évaluation de Claudine Lippé du 30 octobre 1992.
- [14] Pièce D-12: Rapport du 9 novembre 1992 de Michel Lemire et Louis St-Jean.
- [15] Pièce P-9: Renouvellement du contrat de Claudine Lippé, daté du 3 novembre 1992, signé par Bernard Marcil.
- [16] Pièce P-7: Lettre de Claudine Lippé à Alain Bisailon datée du 3 novembre 1992, signée le 9 novembre 1992, contestant l'évaluation du 30 octobre 1992.
- [17] Pièce P-8: Lettre du 11 novembre 1992 d'Alain Bisailon à Claudine Lippé.
- [18] Pièce P-12: Lettre de démission de Claudine Lippé, du 23 novembre 1992.
- [19] Pièce P-14: Proposition de mesures de redressement, exprimée par la Résolution CPF-290-45 adoptée par la partie demanderesse à la séance de son Comité des plaintes du 9 mai 1996.
- [20] Pièce P-15: Mandat de la partie demanderesse au procureur soussigné de réclamer les mesures de redressement qu'elle juge alors adéquate, consigné dans la Résolution CPF-302.3 à la séance de son Comité des plaintes du 11 avril 1997.
- [21] Pièce D-8: Rapport de Joane Turgeon.
- [22] *Convention no 111*, adoptée le 25 juin 1958, entrée en vigueur pour le Canada le 26 novembre 1965, Nations-Unies, Recueil des traités, Vol. 362, (1968), p. 3.
- [23] BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, «Étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention no 111», Commission d'experts, Rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du travail, 83^e session, Genève 1996.
- [24] *Id.*, paragraphe 35.
- [25] *Id.*, paragraphes 39 et 40.
- [26] Voir notamment l'arrêt *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, 1989 CanLII 97 (CSC), [1989] 1 R.C.S. 1252, 1283, où le juge Dickson écrit: «Ce qui importe surtout dans les allégations de harcèlement sexuel, c'est qu'une conduite de nature sexuelle non sollicitée existe en milieu de travail, indépendamment du fait que

le harcèlement ait eu ou non parmi ses conséquences la privation d'avantages concrets reliés au travail comme sanction du refus de participer à des activités sexuelles.».

- [27] *Commission des droits de la personne c. Habachi*, 1992 CanLII 1 (QC TDP), [1992] R.J.Q. 1439 (en appel).
- [28] La Cour suprême du Canada le reconnaît explicitement dans l'arrêt *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26, 1278.
- [29] C.A. MACKINNON, «Sexual Harassment of Working Women», London, Yale University Press, 1979.
- [30] Voir notamment les textes de P. HUGHES, «The Evolving Conceptual Framework of Sexual Harassment», (1995) 3 *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi (C.L.E.L.J.)* 1; I. R. MACKENZIE, «Racial Harassment in the Workplace: Evolving Approaches», (1995) *C.L.E.L.J.* 287; K. SCHUCHER, «Achieving a Workplace Free of Sexual Harassment: the Employer's Obligations», (1995) 3 *C.L.E.L.J.* 171; Colleen SHEPPARD, «Systemic Inequality and Workplace Culture: Challenging the Institutionalization of Sexual Harassment», (1995) 3 *C.L.E.L.J.* 249; M. OSHIGE, «What Sex Got do With It», (1995) 47 *Stanford Law Review*, 565.
- [31] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26.
- [32] *Id.*, 1281.
- [33] Equal Employment Opportunity Commission, Guidelines on Discrimination Because of Sex, 29 C.F.R. 1604.11(a) (1985).
- [34] Ce modèle a été décrit par la Cour suprême du Canada dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26, 1283.
- [35] *Commission des droits de la personne c. Habachi*, précité note 27, 1452.
- [36] Voir *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, note 26; également *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, 1987 CanLII 73 (CSC), [1987] 2 R.C.S. 84.
- [37] Cette dimension de la réalité des femmes est décrite depuis maintenant plus de deux décennies. Voir à ce sujet: L. FARLEY, «Sexual Shakedown: The Sexual Harassment on the Job !», New York, (1978), Warner Books.
- [38] Lucie LAMARCHE, «Définition du harcèlement sexuel prohibé sur les lieux de travail en droit canadien», (1986) 2 R.J.F.D. 113.
- [39] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26, 1284, (j. Dickson).
- [40] C. SHEPPARD, *loc. cit.*, note 30, p. 249-250.
- [41] P. HUGHES, *loc. cit.*, note 30, p. 3.
- [42] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26, 1284.
- [43] *Id.*, 1283.
- [44] *Id.*
- [45] La Cour suprême des États-Unis a reconnu la notion de harcèlement à connotation sexuelle par un milieu de travail hostile en 1982 dans l'affaire *Henson c. Dundee*, 682 F. 2d 897 (1982).
- [46] Voir notamment: *Bell c. Ladas* (1980) 1 C.H.R.R. D/155; *Shaw c. Levac Supply Ltd.* (1990) 14 C.H.R.R. D/36

- [47] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26, 1283.
- [48] *Commission des droits de la personne c. Habachi*, précité, note 27, 1450.
- [49] *Id.*, 1451.
- [50] À titre d'exemple d'un tel phénomène voir la décision *Robinson c. Jacksonville Shipyards Inc.*, 760 F. Supp. 1486 (M.D. Fla 1991). Dans cette affaire, la plaignante a expliqué à ses collègues de travail que les photos de femmes nues de même que les propos tout autant que les collibets sexistes qu'ils utilisaient constamment lui déplaisaient et constituaient du harcèlement sexuel; cette prise de position a provoqué une hausse importante des conduites harcelantes de toute sorte en même temps qu'elle est devenue la risée de son milieu.
Il peut également en être ainsi d'un adjudicateur confronté au fait que certaines femmes adoptent plus ou moins volontairement le langage châtié et les comportements plus rudes de leurs compagnons de travail dans le but de faciliter leur intégration dans des milieux d'emploi traditionnellement réservés aux hommes: voir *Watt c. Regional Municipality of Niagara*, (1984) 5 C.H.R.R. D/2453.
- [51] *Commission des droits de la personne c. Habachi*, précité note 26, 1451.
- [52] *Id.*, 1452.
- [53] *Meritor Savings Bank c. Vinson*, 106 S. Ct. 2399 (1986), 2401 (j. Rehnquist). La Cour réfère ici à l'interdiction de la discrimination sexuelle dans l'emploi prévue au titre VII du *Civil Rights of 1964* (amendé par 42 U.S.C. s. 2000e) et en vertu de laquelle le harcèlement sexuel est également prohibé.
- [54] *Harris c. Forklift Sys. Inc.*, 510 U.S., 17, 114 S.Ct. 367 (1993).
- [55] *Id.*, p. 371.
- [56] Voir à ce sujet, M. CRAIG, «Women, Labor Unions and Hostile Work Environment Sexual Harassment: The Untold Story», (1995) 12 Texas Journal of Women and the Law; M. OSHIGE, «What's Sex Got to do with it ?», (1995) 47 Stanford Law Review, 565; Arjun P. AGGARWAL, *Sexual Harassment in the Workplace*, Toronto, Butterworths, 1987. Voir également les décisions suivantes: en droit américain - *Davis c. State of California Department of Corrections*, States District Court, E. D. California, Feb. 23, 1996 WL 27001 (E.D. Cal.); *Harris c. Forklift Sys. Inc.*, précité, note 54; *Jenson c. Eveleth Taconite Co.*, 824 F. Supp. 847 (D. Minn.) (1993); *Meritor Savings Bank, FSB c. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986); en droit canadien - *Christine Broadfield c. De Havilland/Boeing of Canada Limited*, 19 C.H.R.R. D/347 (Ontario Board of Inquiry); *Shaw c. Levac Supply Inc.*, (1990) 14 C.H.R.R. D/36.
- [57] Pour un exemple de l'envergure que peut prendre un milieu hostile à ce sujet voir la décision: *Davis c. State of California Department of Corrections*, States District Court, E. D. California, Feb. 23, 1996 WL 27001 (E.D. Cal.).
- [58] *Burns c. McGregor Elec. Indus. Inc.*, 955 F.2d 559, 564 (8th Cir. 1992).
- [59] *Stacks c. Southwestern Bell Yellow Pages*, 27, F.3d, 1316, 1327 (8th Cir. 1994).
- [60] *Waltman c. International Paper Co.*, 875 F. 2d 468 (5th Cir., 1989), 476.
- [61] C. SHEPPARD, *loc. cit.*, note 30, p. 259.
- [62] *Commission des droits de la personne c. Habachi*, précité, note 27, 1451.
- [63] *Commission des droits de la personne c. Genest*, 1997 CanLII 66 (QC TDP), [1997] R.J.Q., 1488, 1506 (T.D.P.).
- [64] Voir notamment: *C.D.P. c. Dhawan*, (1997) 28 C.H.R.R. D/311; *C.D.P. c. Larouche* (1994) C.H.R.R. D/11; *C.D.P. c. Latreille* JE 94-545; *C.D.P. c. Johnson* DTE 95T-1107; *C.D.P. c. Lemay* 1995 CanLII 3240 (QC TDP), [1995] R.J.Q. 1967.

- [65] À titre d'exemple: il arrive que pour faciliter leur intégration dans des milieux d'emploi traditionnellement masculin, certaines femmes adoptent plus ou moins volontairement le langage châtié et les comportements plus rudes de leurs compagnons de travail: voir *Watt c. Regional Municipality of Niagara*, précité, note 50.
- [66] *Henson c. City of Dundee*, 682 F.2d 897, 902 (11th Cir.1982): Voir à ce sujet: l'arrêt *Janzen*, dans lequel la Cour Suprême du Canada cite avec approbation l'extrait suivant: «[TRADUCTION] Le harcèlement sexuel qui crée un milieu de travail hostile et offensant constitue un obstacle arbitraire à l'égalité des sexes, en milieu de travail dans la même mesure que le harcèlement racial constitue un obstacle arbitraire à l'égalité des races. Assurément, forcer un homme ou une femme à subir toutes sortes de comportements sexuels abusifs pour avoir le privilège de travailler et de gagner sa vie, cela peut être aussi humiliant et déconcertant que lui infliger les épithètes raciales les plus dures». Encore aujourd'hui cet extrait est largement approuvé; voir: Ernest C. HADLEY and George M. CHUZI, «Sexual Harassment: Federal Law», Ch. 3.I.C.1. (1997 ed.), Dewey Publications, West 1998, (Chapter Three: Hostile Environment Harassment, I. Analyzing Hostile Environment Claims, C. Assessing Sexual Conduct). «The fundamental view remains that expressed by the Eleventh Circuit in 1982 in *Henson v. City of Dundee*, 682 F.2d 897, 902 (11th Cir.1982)».
- [67] La question de savoir s'il s'agit de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le sexe est toujours débattue dans la doctrine et la jurisprudence américaine d'où origine la théorie sur le harcèlement par un milieu de travail hostile. Voir à ce sujet: D. EPSTAIN, «Can A Dumb Ass Woman Achieve Equality in the Workplace? Running the Gauntlet of Hostile Environment Harassing Speech», (1996) 84Geo.L.J.399; M. CRAIG, *loc. cit.*, note 56; M. OSHIGE, «What's Sex Got To Do with ?», (1995) 47 Stan. L. R. 565; J. DINE & B. WATT, «Sexual Harassment : Moving Away From Discrimination», (1995) 58Mod.L.R 343.
- [68] *Commission des droits de la personne c. La Commission scolaire Deux Montagnes*, 1993 CanLII 1202 (QC TDP), [1993] RJQ 1297, 1311.
- [69] *Hinds c. Canada (Employment and Immigration Commission)*, (1989) 10 C.H.R.R. D/5683.
- [70] *Id.*, D/5697.
- [71] Voir *Waltman c. International Paper Co.*, précité, note 60.
- [72] *Harris c. Forklift Sys. Inc.*, précité, note 54.
- [73] *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, 1987 CanLII 109 (CSC), [1987] 1 R.C.S.1114.
- [74] Voir à ce sujet: C. SHEPPARD, *loc. cit.*, note 30.; E. SYMONS, «Under Fire: Canadian Women in Combat», (1990) 4 C.J.W.L. 477; J. SCHROEDEL, «Pornography, Equality and a Discrimination-Free Workplace: A Comparative Perspective», (1993) 106 Harv. L. Rev. 1075.
- [75] *Pond c. Canada Post Corporation*, (1994) 94 C.L.L.C 16,024, 267 (Tribunal canadien des droits de la personne).
- [76] *Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, précité, note 73, 1123-1124. À titre d'exemple, mentionnons l'absence d'informations nécessaire ou la surabondance d'informations sur le travail à effectuer ou le déroulement de ce travail visant à créer un état de confusion chez la victime ou encore l'abandon pur et simple d'une travailleuse en bordure de la voie ferrée après qu'elle ait effectuée la manœuvre de transfert de voies. Ces exemples qui ne comportent pas en soi de connotation sexuelle sont quand même retenus par la Cour suprême à titre d'illustrations de la situation générale de harcèlement sexuel au même titre que l'exemple rapporté de simulation de viol collectif à laquelle une des plaignantes a été soumise.

- [77] Pour une discussion sur l'ensemble de la jurisprudence américaine sur le sujet voir *Davis c. State of California Department of Corrections* 1996 WL 271001 (E.D. Cal.) Feb. 23, 1996.
- [78] *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, 1987 CanLII 73 (CSC), [1987] 2 R.C.S. 84, 94-95 (j. La Forest). Soulignés dans le texte.
- [79] *Id.*
- [80] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26.
- [81] De manière semblable, le régime de la responsabilité civile du fait d'autrui (droit civil) prévoit la responsabilité du commettant pour ses préposés tout comme le régime de «common law» reconnaît sous l'expression «vicarious liability» la responsabilité de l'employeur pour les gestes posés par ses employés dans l'exercice de leur emploi.
- [82] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26, 1282 et s.
- [83] *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, précité, note 78, 92 et s.
- [84] *Id.*
- [85] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26, 1285-1286
- [86] C'est ce que nous indiquent les quelques décisions rapportées tout autant que par l'absence de poursuite engagée par les commissions des droits de la personne contre les employeurs pro-actifs.
- Ce phénomène n'est pas limité au Canada; dans ses décisions récentes, (*Faragher c. City of Boca Raton*, No. 97-282, Decided June 26, 1998 et *Burlington Industries Inc. c. Ellerth*, No. 97-569, Decided June 26, (1998), la Cour suprême des États-Unis constate que la question de l'exonération de la responsabilité de l'employeur dans le contexte du Title VII a rarement été analysée compte tenu du fait que la quasi totalité des situations soumises aux tribunaux de district ou d'appel pour décision montrent clairement la responsabilité de l'employeur soit directement au titre de harceleur ou parce que la victime a fait l'objet d'une perte reliée à l'emploi; soit par négligence en laissant tacitement la situation survenir.
- [87] Telle que rapportée par A. P. AGGARVAL, *op. cit.*, note 56.
- [88] *Simms c. Ford Motor Co. of Canada (Ont. 1979, Krever)* décision non rapportée.
- [89] Dans le cas d'espèce, il s'agissait de harcèlement racial mais le principe est valable quel que soit le motif prohibé en cause.
- [90] *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, précité, note 78.
- [91] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, précité, note 26.
- [92] *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, précité, note 78, 94-95.
- [93] *Id.*