

#185



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

**Montréal, le 25 mars 1997:** La présidente du Tribunal des droits de la personne, l'Honorable Michèle Rivet, avec l'assistance des assesseurs M<sup>e</sup> Caroline Gendreau et M. Keder Hyppolite, vient de rendre un jugement rejetant la demande de **Mme Yvette Lapointe** en décidant que la **compagnie Sécur** n'a pas exercé de discrimination, ni de harcèlement fondés sur l'âge et le sexe à l'égard de Mme Lapointe. Par conséquent la compagnie Sécur n'a pas contrevenu à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Mme Lapointe a été à l'emploi de la compagnie Sécur, à titre de caissière non syndiquée, de septembre 1988 à janvier 1995, date où elle a quitté son emploi. Mme Lapointe prétend que tous les événements qu'elle a vécus au travail l'ont affectée à un point tel qu'elle a dû, dans un premier temps, prendre un congé de maladie à l'automne 1994 en raison d'un "burn out" et par la suite, démissionner.

Mme Lapointe s'est plainte que son nouveau patron, M. Luc Boivin, entré en fonctions au printemps 1993, la surveillait sans cesse, lui faisait des remarques désobligeantes sur son travail, la faisait venir inutilement à son bureau pour une plainte d'une cliente; il s'assoit en face d'elle à la cafétaria; il l'appelait chez elle alors qu'elle était en congé de maladie; il a diminué de façon substantielle ses heures de travail et l'a obligée à travailler le soir. Également, Mme Lapointe prétend avoir été victime de discrimination en raison de son âge, n'ayant pas été retenue pour occuper un poste de remplaçante à la réception, malgré le fait qu'elle avait occupé ces fonctions à de nombreuses occasions dans le passé, la compagnie Sécur ayant plutôt choisi d'embaucher deux employées de l'extérieur qui étaient beaucoup plus jeunes que Mme Lapointe.

Malgré les allégations faites par Mme Lapointe de discrimination et harcèlement fondés sur l'âge et le sexe, le Tribunal conclut que rien dans la preuve n'indique que le comportement de M. Boivin ait constitué du harcèlement sexuel; que les appels téléphoniques à la maison de l'employée pendant son congé de maladie témoignent d'une gestion de personnel plutôt

étonnante, mais non reliée à l'âge ou au sexe de Mme Lapointe; que la diminution des heures de travail et l'horaire de soir ont été rendus nécessaires par des pressions de la clientèle. De plus, le Tribunal conclut que la décision de refuser la candidature de Mme Lapointe au poste de remplaçante à la réception, est conforme à une politique de la compagnie qui vise à n'afficher qu'à l'externe les postes temporaires, et ce, malgré le fait que Mme Lapointe a déjà effectué du remplacement à ce poste. Le Tribunal considère que cette décision de la compagnie, aussi étonnante qu'elle fut, ne constitue aucunement une quelconque discrimination, directe ou indirecte, en raison de l'âge.

Le Tribunal analyse également la diminution des heures de travail et l'horaire de soir sous l'aspect discrimination indirecte ou par effet préjudiciable et conclut que Mme Lapointe a subi des conséquences négatives des transformations d'horaire, mais qu'il n'a pas été prouvé qu'elle les a subies en raison de son appartenance à un groupe d'âge particulier, la cinquantaine, ni parce qu'elle est une femme.

Le Tribunal rappelle qu'il n'est pas nécessaire qu'un motif illicite de discrimination, en l'occurrence l'âge ou le sexe, soit la seule cause qui a déterminé le comportement reproché à la défenderesse. Toutefois, il faut faire la preuve que l'un ou l'autre de ces motifs a eu un effet quelconque sur la décision ou l'action du défendeur.

Le Tribunal ajoute qu'en l'absence d'une preuve directe ou indirecte à l'effet que l'employeur, dans ses décisions, aurait pris en considération l'âge ou le fait que Mme Lapointe est une femme, le Tribunal doit rejeter la demande. En l'espèce, le Tribunal conclut qu'il n'a pas la preuve que l'âge ou le sexe ont été considérés dans les décisions de la compagnie Sécur à l'endroit de Mme Lapointe. Il précise qu'il n'appartient pas au Tribunal de protéger les personnes dans leurs relations de travail même si l'exercice du droit de gérance peut parfois soulever beaucoup d'interrogations.

Le jugement sera disponible dans les prochains jours sur *Internet*, à l'adresse suivante:  
<http://www.droit.umontreal.ca/doc/tdp>