

## COMMUNIQUÉ

**Québec, le 22 juillet 2003:** L'honorable Michèle Rivet, présidente du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs Mme Ginette Bouffard et M. Jean Decoster, vient de rendre un jugement concluant que les défendeurs, messieurs **François et Frédéric Pagé** et l'entreprise **Groupe Agrinet**, n'ont pas porté atteinte au droit de Mme **Isabelle Parent** à des conditions de travail justes et raisonnables, exemptes de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe.

Mme Parent a travaillé pour Le Groupe Agrinet, propriété des défendeurs, à partir de la semaine du 13 septembre 1999, jusqu'au 22 octobre de la même année. Au cours de ces quelques cinq semaines, M. François Pagé a quelques fois complimenté Mme Parent sur son physique et lui a déjà proposé de la payer «en nature». Par ailleurs, lorsque Mme Parent et M. Frédéric Pagé roulaient dans le véhicule 4X4 de ce dernier, Mme Parent lui a demandé à quoi servait un certain levier. À cette occasion, M. Pagé a fourni une réponse conférant a levier des caractéristiques sexuelles. Il a également été mis en preuve que Mme Parent a eu au moins une conversation de nature sexuelle avec chacun des défendeurs, conversations alimentées tant par Mme Parent que par les frères Pagé.

En outre, un soir alors que Mme Parent et M. François Pagé se trouvaient au bar d'un restaurant pour parler du travail, M. Pagé a consommé plusieurs bières puis s'est installé à une machine de jeux vidéo et Mme Parent l'a regardé jouer. À chaque fois qu'il gagnait, M. Pagé faisait imprimer des reçus qu'il confiait à Mme Parent. Cette dernière a placé un de ces reçus dans son soutien-gorge. Au cours de la soirée, M. Pagé a tenu des propos à caractère sexuel et de retour à la voiture, il a demandé à Mme Parent s'il pouvait vérifier dans son soutien-gorge si le reçu s'y trouvait toujours. Celle-ci a refusé et M. Pagé ne lui a fait aucun reproche à cet égard.

La *Charte des droits et libertés de la personne*, aux articles 10, 10.1 et 16, reconnaît à toute personne une protection contre le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe en milieu de travail. Pour qu'il y ait harcèlement sexuel au sens de la Charte, l'existence d'actes vexatoires ou non désirés à connotation sexuelle ayant, par leur caractère répétitif ou la gravité de leur conséquences, une continuité dans le temps, doit être établie.

En l'espèce, la conduite des défendeurs ne rencontre pas ces critères. Bien que le Tribunal considère que les propos tenus par les défendeurs sont inappropriés et de mauvais goût, la preuve n'a pas été faite qu'ils ont été vexatoires ou non désirés.

-30-

Pour information: Me Julie Plante  
(514) 393-6651