



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 16 septembre 2008 : L'honorable Michèle Rivet, présidente, avec l'assistance de M^{me} Ginette Bouffard et de M^e Yeong-Gin Jean Yoon, assesseures, a rendu un jugement selon lequel **Gaz Métropolitain Inc.** et la **Société en commandite Gaz Métropolitain** ont contrevenu à la **Charte des droits et libertés de la personne** du Québec en exerçant de la **discrimination systémique à l'embauche fondée sur le sexe** envers mesdames Line Beaudoin, Johanne Bolduc, Marie-Claude Côté, Joan Dupont, Tania Plourde, Shirley Thomas et Nicole Trudel.

Notant que la discrimination exercée entraîne plus largement pour les femmes un effet d'exclusion disproportionnée du poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, traditionnellement occupé par des employés de sexe masculin, **le Tribunal ordonne à Gaz Métro d'implanter, dans un délai de trois (3) mois, un programme d'accès à l'égalité (PAE) aux termes duquel l'entreprise devra embaucher en priorité les femmes ayant les qualités et aptitudes essentielles requises pour exercer le travail de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, et ce, selon un taux de nomination préférentielle établi à 40 %, à moins que les données qui seront recueillies à cette fin ne divergent de manière significative de celles analysées à l'audience.** Élaboré dans un délai de trois (3) mois en consultation avec la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**, qui a introduit le recours au nom des victimes, ce programme sera ensuite déposé au Tribunal qui s'assurera de sa conformité aux prescriptions de la *Charte*.

Les diverses ordonnances d'ordre systémique imposées à Gaz Métro sont assorties de mesures de réparation individuelles. Celles-ci comprennent le versement de **dommages matériels totalisant environ 60 000 \$**, de **dommages moraux s'élevant à 105 000 \$** et de **dommages punitifs de l'ordre de 55 000 \$** puisque selon la preuve déposée à l'audience, le Tribunal considère que l'entreprise ne pouvait que connaître les conséquences «extrêmement probables» de ses décisions et de ses actes» (par. 570). Gaz Métro devra également embaucher madame Marie-Claude Côté, aussi victime de discrimination fondée sur sa grossesse après avoir complété le processus de sélection, et réintégrer dans un processus exempt de discrimination les autres victimes et leur offrir, si elles réussissent, un poste de préposé réseau ou son équivalent actuel dès que tels postes seront ouverts. **(Voir en annexe la liste complète des ordonnances du Tribunal).**

Les principaux faits à l'origine du litige

Entre 1987 et 1995, Gaz Métro entreprend diverses démarches relatives à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, en 1990, à titre de fournisseur bénéficiant de contrats fédéraux, Gaz Métro doit légalement adhérer au Programme de contrats fédéraux créé, en 1986, à l'intention des entreprises qui emploient un minimum de 100 personnes et qui désirent conclure avec le gouvernement fédéral des contrats totalisant 200 000,00\$ et plus. Ce programme a pour objectif d'imposer à ces entreprises des mesures d'équité en emploi pour les groupes cibles que sont les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Parallèlement, dans le cadre d'un plan de relève instauré en 1993, le poste de préposé réseau prend forme chez Gaz Métro en remplacement de plusieurs postes abolis ou fusionnés. Le Syndicat des employés de Gaz Métropolitain inc. (CSN) est associé à cette démarche et le poste est régi par la convention collective. Il s'agit d'un poste d'entrée dans l'entreprise, dans la catégorie des emplois manuels.

De 1992 à 1995, une seule femme occupe le poste de préposé réseau alors que le nombre d'hommes passe de 143 à 132 au cours de la même période. Cette faible proportion de femmes préoccupe alors les dirigeants de Gaz Métro qui souhaitent en recruter davantage. Le 2 juin 1995, Gaz Métro et le Syndicat signent une lettre d'entente visant à permettre aux femmes et aux personnes issues de minorités visibles d'accéder de façon préférentielle à des postes de préposé réseau. L'employeur et le Syndicat conviennent alors de réserver dix (10) des quatorze (14) futurs postes aux femmes et aux minorités visibles. Les parties précisent toutefois que cette mesure de redressement ne remet aucunement en question le critère de compétence, qui est primordial, et n'aura pas pour effet d'abaisser les exigences pour qui que ce soit.

Dans ce contexte, Gaz Métro entreprend, de 1995 à 1997, un processus de recrutement externe (appelé le « recrutement spécial ») visant à concrétiser le contenu de l'entente. Le profil d'emploi alors diffusé indique que la personne titulaire du poste inspecte, répare, pose différentes pièces d'équipements du réseau gazier. Les personnes désireuses de soumettre leur candidature doivent posséder un diplôme de Secondaire V et un permis de conduire de classe 3. De plus, on énumère des expériences jugées pertinentes dans divers domaines d'emploi non traditionnels pour les femmes (chantiers de construction, horticulture, travail de ferme, sur une chaîne de montage, aqueducs, raffineries, pièces mécaniques) et l'intérêt de certaines habitudes de vie telles que la réparation et l'entretien de véhicules. Par ailleurs, dans l'affichage transmis à l'organisme Action Travail des femmes du Québec Inc. (ci-après « ATF ») afin qu'il informe sa clientèle des postes offerts en priorité aux femmes chez Gaz Métro, on retrouve une liste des qualités de la personne recherchées telles que: «à l'écoute, ouverte; souplesse, tout en prenant sa place; démontre de l'empathie; intérêt marqué pour le milieu non traditionnel, le travail manuel, le travail dans des conditions climatiques et physiques difficiles ou différentes (saleté de terre)».

Une expérience à titre de préposé réseau n'est cependant pas exigée puisque dès son entrée en fonction, l'employé bénéficie d'un programme de formation de deux ans, dispensée à l'interne, qui lui permet de développer les compétences nécessaires à l'exécution des tâches de préposé réseau.

Après un tri des *curriculum vitae* reçus, Gaz Métro applique un processus de sélection en trois étapes afin d'évaluer les qualifications des candidats, soit une entrevue préalable, un examen de qualification théorique et un examen de qualification pratique. Les candidats ayant franchi ces étapes sont ensuite soumis à un examen médical.

Le recours intenté au Tribunal

Ce recours au Tribunal a débuté par une plainte portée à la Commission par ATF, le 18 décembre 1996, afin qu'elle enquête sur le rejet, par Gaz Métro, des candidatures de plusieurs femmes lors du recrutement spécial. En août 2002, la Commission recommande à Gaz Métro de prendre des mesures de redressement visant à corriger les pratiques discriminatoires constatées lors de l'enquête. Gaz Métro n'accède pas à ces recommandations et, le 16 décembre 2003, la Commission saisit le Tribunal au bénéfice d'un groupe de huit plaignantes constitué des sept femmes déjà mentionnées et d'une autre qui s'est par la suite désistée du recours. Deux d'entre elles ont été éliminées à l'étape de l'entrevue préalable, deux autres ont échoué à l'examen théorique et deux autres encore lors de l'examen pratique. Seule Marie-Claude Côté a réussi toutes ces étapes; elle a toutefois été exclue à la suite d'un examen médical comportant des restrictions reliées à son état de grossesse.

Selon la Commission, dont ATF appuie les prétentions, Gaz Métro a appliqué un système d'embauche discriminatoire qui a entraîné l'exclusion disproportionnée des candidates de sexe féminin du poste de préposé réseau traditionnellement occupé par des hommes. En défense, Gaz Métro a soutenu qu'une sous-représentation féminine au sein de ce poste ne constitue pas à elle seule une preuve de discrimination. En l'espèce, l'échec des victimes à l'une ou l'autre de ces étapes n'est pas la conséquence d'un système discriminatoire. À titre de partie intéressée, le Syndicat a souligné l'importance que le Tribunal n'émette aucune ordonnance entraînant une quelconque ingérence dans l'application de la convention collective.

Le droit applicable en matière de discrimination systémique

Le Tribunal définit la discrimination systémique comme «la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination» (par. 36). Pour en identifier les adéquatement les manifestations dans un milieu de travail, il faut examiner l'ensemble des pratiques et des systèmes d'emploi d'une entreprise. Aussi, la preuve de discrimination systémique repose essentiellement sur un ensemble de faits tels que «des politiques institutionnelles, des processus décisionnels, des comportements et des attitudes qui, souvent inconscients et anodins en apparence, produisent et maintiennent, lorsque conjugués les uns aux autres, des effets disproportionnés d'exclusion pour les membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination; malgré son utilité lorsqu'elle est disponible et pertinente, la preuve statistique n'est pas pour autant indispensable à sa démonstration» (par. 67).

Après l'établissement, par la partie en demande, d'une preuve de discrimination, l'employeur peut échapper à sa responsabilité en démontrant que l'exclusion contestée est fondée sur les aptitudes ou qualité requises par l'emploi. À cette fin, l'employeur doit d'abord démontrer que la norme d'emploi qui produit un effet discriminatoire vise un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause. Comme l'écrit le Tribunal, «cette démarche implique une évaluation rigoureuse de l'utilité réelle de règles discriminatoires dans leurs effets» (par. 76).

De plus, l'employeur doit ensuite prouver que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour être la plus inclusive possible (ou la moins discriminatoire) et composer avec l'apport potentiel de tous les candidats ayant la capacité d'effectuer le travail de manière sûre et efficace, une exigence professionnelle doit correspondre aux qualifications minimales requises pour exercer l'emploi concerné. Dans l'affirmative, l'employeur doit ensuite vérifier s'il peut adapter ou modifier la norme sans subir de contrainte excessive. Parmi les facteurs susceptibles d'être pris en compte pour établir l'existence d'une telle contrainte, l'employeur peut invoquer le coût financier résultant de l'accommodement demandé, l'atteinte à la convention collective, et le risque porté à la sécurité des autres employés et du public.

Les principales conclusions du Tribunal

Le Tribunal conclut d'abord à une importante sous-représentation des femmes dans le poste de préposé réseau, à l'époque des faits en litige, par rapport à leur taux de disponibilité dans les emplois manuels non spécialisés sur le marché du travail. Dans ce contexte, le recrutement à l'externe de femmes présentait une importance particulière selon la preuve d'expert retenue par le Tribunal (par. 121 et ss.).

Analyse ensuite chacune des différentes étapes du concours de recrutement spécial, le Tribunal constate tout d'abord l'inexistence d'une description des tâches de préposé réseau à l'époque des faits en litige et le fait qu'aucun témoin de Gaz Métro n'ait été en mesure d'identifier clairement les compétences essentielles à son exercice (par. 140). À son tour, cette situation a notamment eu pour conséquence que les épreuves de sélection n'ont pu être adéquatement élaborées en fonction des tâches essentielles du poste.

En ce qui concerne les exigences préalables contenues dans le profil d'emploi, le Tribunal conclut que l'exigence relative au permis de conduire de classe 3 produit un effet d'exclusion discriminatoire pour les femmes. En effet, les femmes sont extrêmement sous-représentées au sein du bassin de personnes détenant un tel permis, que Gaz Métro exige avant l'embauche. Elles ont alors comme seule option de s'empresser d'obtenir ledit permis *avant* d'être embauchées ce qui, considérant le coût des cours préparatoires, opère certainement un effet dissuasif (« *chilling effect* ») sur elles. Or à ce sujet, Gaz Métro n'a pas établi la rationalité de cette exigence, ni offert de véritable mesure d'accommodement raisonnable (par. 164 et ss.).

En ce qui concerne l'exigence de détenir un diplôme d'études secondaires, elle n'a pas été contestée par la Commission. La preuve a cependant démontré que les questions de l'examen théorique, dont seuls certains candidats masculins étaient exemptés, étaient d'un niveau supérieur au secondaire V.

Le Tribunal conclut par ailleurs que même si l'exigence, imposée aux femmes seulement, de posséder une expérience dans un emploi non traditionnel n'apparaissait pas en tant que telle dans le profil d'emploi utilisé aux fins du recrutement externe, «Gaz Métro a dans les faits exigé de manière absolue certaines expériences bien particulières et elle a également rejeté des candidates sur la base d'expériences non traditionnelles jugées non pertinentes» (par. 179 et ss.). Cette exigence a donc entraîné un plus grand « filtrage » des candidatures féminines lors de l'analyse des *curriculum vitae* et à l'entrevue préalable, et ce, sans pour autant être rationnellement liée à l'objectif de Gaz Métro de recruter davantage de femmes dans ce poste. En imposant en effet aux femmes une exigence que peu d'entre elles étaient susceptibles de rencontrer alors même que le poste offert comportait déjà une importante sous-représentation féminine, Gaz Métro leur a en fait imposé une condition qui ne pouvait qu'alimenter leur exclusion.

Lors du processus de recrutement externe visant à embaucher des femmes en priorité, Gaz Métro a d'abord instauré un processus d'entrevue préalable mené sur une large échelle et doté d'un caractère éliminatoire au même titre que les examens théoriques et pratique. Le Tribunal examine de manière détaillée les modalités suivant lesquelles celle-ci s'est déroulée et retient notamment de la preuve produite à ce sujet: des objectifs flous, imprécis; des questions hautement subjectives et non reliées au poste de préposé réseau; une grande part d'arbitraire dans l'appréciation des réponses fournies par les candidates; l'absence de qualification adéquate des examinateurs; un processus peu structuré et non standardisé. Selon le Tribunal: «Le caractère préalable de l'entrevue pour les femmes seulement, qui a eu pour effet d'en éliminer certaines prématurément, conjugué à l'évaluation discrétionnaire de leur performance, à l'imposition d'exigences supplémentaires non requises des hommes et à leur retrait rétroactif du processus de sélection sur la base d'une « hésitation sur le profil », tout ce système a donc contribué à ce que les femmes soient exclues de manière disproportionnée du poste de préposé réseau. Nous sommes donc en présence d'éléments qui, ajoutés les uns aux autres, se renforcent jusqu'à produire un réel effet d'exclusion envers les femmes. Cette situation est indéniablement liée au sexe; en conséquence, cet effet disproportionné d'exclusion est discriminatoire envers les femmes» (par. 287). Le Tribunal conclut en outre que l'entrevue n'était pas rationnellement liée à l'objectif poursuivi.

Le Tribunal constate ensuite que la conception et l'administration de l'examen théorique comportaient plusieurs lacunes entachant sa validité, sa pertinence et sa pondération. De plus, Gaz Métro n'a pas justifié adéquatement l'utilisation, dans ledit examen, de questions tirées du «test Bennet» dont les effets discriminatoires à l'endroit des femmes sont largement documentés. Ainsi: «Gaz Métro n'a jamais eu recours à la validation critériée pour s'assurer que les résultats obtenus au test théorique dans son ensemble et, plus particulièrement, dans la section de celui-ci contenant les questions tirées du test Bennett, soient véritablement liés à la performance des candidats une fois embauchés comme préposés réseau. Le Tribunal considère donc que Gaz Métro a utilisé un test qu'il savait – ou aurait dû savoir – désavantageux à l'égard des femmes, et ce, sans avoir démontré un lien rationnel entre les tâches du poste de préposé réseau et les connaissances mesurées par les questions tirées du test» (par. 332).

Après avoir conclu que le test pratique ne rencontrait pas les critères de qualité d'une épreuve de sélection, ce qui diminue sa valeur de prédiction, le Tribunal retient de la preuve l'absence de mesures d'accommodement adaptées aux caractéristiques physiques des candidates lors de cet examen, les conditions humiliantes imposées à certaines d'entre elles et la possibilité d'exemption réservée à des hommes. Il en conclut que le test pratique entraîne un effet disproportionné d'exclusion discriminatoire à l'égard des femmes. Or bien que certains aspects de ce test comportent une certaine rationalité par rapport au poste de préposé réseau, le Tribunal considère que Gaz Métro échoue manifestement à établir sa proportionnalité.

Ainsi: «Gaz Métro devait à cette fin démontrer d'abord que les épreuves du test pratique étaient d'un niveau minimal, de manière à permettre l'embauche de tous les candidats capables d'effectuer le travail de manière sûre et efficace.[...] l'entreprise devait également établir que ces exigences étaient modulées en fonction des différentes façons dont les candidats de certains groupes, les femmes en l'occurrence, peuvent y satisfaire. En d'autres termes, Gaz Métro devait démontrer qu'il lui était impossible, sans encourir de contrainte excessive, d'accommoder les femmes candidates en apportant au test les adaptations leur permettant d'être évaluées en fonction de leurs réelles capacités à s'acquitter des tâches essentielles du poste de préposé réseau» (par. 398).

De l'avis du Tribunal, Gaz Métro a plutôt recherché, dans les faits, «les candidats présentant les meilleures connaissances et habiletés, de telle sorte que les principales capacités mesurées par le test pratique excédaient celles requises à l'entrée en fonction dans un poste de préposé réseau». De plus, les gants et les outils fournis aux femmes lors des examens pratiques étaient les mêmes que ceux utilisés par les hommes, malgré la morphologie différente de ces dernières. Cette situation, selon le Tribunal, rappelle en fait la réalité de milieux de travail dont les femmes ont été traditionnellement exclues et où des normes d'emploi en apparence neutres sont établies en fonction d'un milieu homogène masculin, sans tenir compte des caractéristiques physiques qui, étant propres aux femmes, sont aussi de nature à influencer leur façon d'exécuter une tâche. Or comme le révèle la preuve d'expert retenue par le Tribunal, «un examen pratique conçu par et pour des hommes, tel celui en l'espèce, ne peut adéquatement évaluer la performance des femmes ni, en conséquence, établir de manière fiable leur efficacité une fois embauchées dans le poste» (par. 403).

Finalement, le Tribunal rappelle que la discrimination systémique en emploi envers les femmes est aussi entretenue par une culture institutionnelle comprenant divers biais, préjugés et stéréotypes inconscients qui sont favorables aux personnes déjà présentes dans le milieu et qui orientent la sélection des candidats en fonction de personnes semblables à celles déjà en poste, pérennuant ainsi l'exclusion de celles qui n'ont pas eu l'occasion de pénétrer dans ce milieu.

À cet égard, la preuve a notamment démontré : un milieu homogène, constitué d'employés et de modèles essentiellement masculins alimentés par des procédures de recrutement interne favorables aux hommes; la recherche de candidates à la fois dotées d'un profil constitué de caractéristiques similaires à celles des employés (masculins) déjà en poste et susceptibles de s'intégrer facilement au groupe dominant, voire de s'y «fondre» sans heurt; une compréhension erronée, voire une véritable incompétence, chez le personnel chargé des opérations, par rapport au phénomène de la discrimination systémique et aux correctifs nécessaires à son éradication; une absence marquée de la haute direction de l'entreprise, et ce, tant lors du concours de recrutement spécial qu'à l'audience devant le Tribunal (par. 446 et ss.).

Aussi, le Tribunal considère finalement que malgré une entente écrite et un discours dans lesquels Gaz Métro affirme sa volonté d'accroître de manière significative les effectifs féminins dans le poste de préposé réseau, les lacunes significatives et nombreuses observées lors du concours de recrutement spécial sèment en dernier ressort un doute sur l'importance que, dans les faits, l'entreprise a accordée à cette opération qui a essentiellement contribué à maintenir l'exclusion disproportionnée des femmes de ce poste.

- 30 -

Pour consulter le texte intégral de ce jugement, voir : <http://www.canlii.org/qc/jug/qctdp/>.

Pour information : Me Sylvie Gagnon
(514) 393-6651

ANNEXE:
LE DISPOSITIF DE LA DÉCISION

CONSIDÉRANT que les parties défenderesses, par le système de recrutement et de sélection utilisé pour combler les postes de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ont porté atteinte au droit à l'égalité en emploi des victimes contrairement aux articles 10, 16 et 86 de la *Charte des droits et libertés de la personne*;

CONSIDÉRANT que le processus de recrutement et d'embauche des parties défenderesses comporte de la discrimination systémique ayant pour effet d'exclure de manière disproportionnée les femmes de l'emploi manuel de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent;

CONSIDÉRANT l'obligation des parties défenderesses d'offrir un milieu de travail exempt de discrimination et qui assure une représentation des femmes correspondant à leur taux de disponibilité dans les emplois manuels;

CONSIDÉRANT la nécessité de réviser le processus de recrutement, les critères d'embauche et les outils de sélection pour le poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, afin:

- d'en éliminer les biais et exigences qui sont discriminatoires à l'égard des femmes sans être justifiés par les qualités et aptitudes requises pour un tel poste;
- qu'ils établissent une corrélation adéquate entre l'obtention d'une note plus élevée aux tests d'embauche et un meilleur rendement;
- qu'ils permettent le recrutement et l'embauche de candidates ayant les qualités et aptitudes essentielles requises pour occuper un tel poste;

CONSIDÉRANT que l'intégration des femmes dans des emplois non traditionnels exige le recours à des outils et à des méthodes de travail qui leur sont adaptés tout en permettant l'exécution sûre et efficace du travail de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent;

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

ACCUEILLE pour partie la demande;

ORDONNE aux parties défenderesses:

D'ÉLABORER dans un délai de trois (3) mois, en consultation avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, un programme d'accès à l'égalité conforme aux prescriptions de la *Charte des droits et libertés de la personne* et au *Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité* et comportant notamment les mesures ci-après énoncées;

D'EMBAUCHER prioritairement, conformément aux modalités établies dans ledit programme d'accès à l'égalité, les femmes ayant les qualités et aptitudes essentielles requises pour exercer le travail de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, et ce, selon un taux de nomination préférentielle établi à 40 % à moins que les données recueillies ne divergent de manière significative de celles analysées par le témoin expert Erika Boukamp Bosch;

DE DRESSER, lors de recrutements pour le poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, deux listes de candidatures, l'une pour les candidates et l'autre pour les candidats ayant les qualités et aptitudes essentielles pour l'emploi, les candidatures sur chaque liste étant placées selon un ordre déterminé par les résultats obtenus aux outils et tests de sélection satisfaisant à une validation critériée;

DE CESSER D'EXIGER que les candidates et les candidats au poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, détiennent préalablement un permis de conduire classe 3;

DE CESSER D'EXIGER que les candidates au poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, possèdent une expérience préalable dans un emploi non traditionnel;

DE S'ASSURER que les tests d'embauche et les outils de sélection soient soumis à une validation critériée afin que seules les qualités et aptitudes essentielles pour effectuer le travail de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, soient requises;

D'ADOPTER les mesures nécessaires pour que les responsables de la conception et de l'administration des entrevues et des tests pratiques aient des instructions claires et précises visant à traiter les candidates au poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, sans discrimination fondée sur le sexe;

DE MODIFIER le système d'entrevue afin d'en retirer les questions ayant un effet discriminatoire à l'égard des candidates au poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent;

DE MODIFIER l'examen théorique afin d'en retirer les questions, tirées du test Bennett, ayant un effet discriminatoire à l'égard des candidates au poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent;

D'ADAPTER aux caractéristiques physiques des femmes les tests de sélection, les outils et les méthodes de travail respectivement utilisés dans le cadre du recrutement, du Programme de formation technique réseau et de l'emploi de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, et ce, tout en permettant l'exécution sûre et efficace du travail effectué de différentes manières dans un tel poste;

DE METTRE SUR PIED un comité pour contrer le harcèlement sexuel et sexiste au travail qui comporte une représentation de femmes Préposées réseau/Stagiaires réseau ainsi que de la direction de l'entreprise;

DE DÉPOSER au Tribunal, dans un délai de trois (3) mois, ledit programme d'accès à l'égalité comprenant notamment les mesures mentionnées afin qu'il s'assure de sa conformité à la *Charte des droits et libertés de la personne* et au *Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité* et, le cas échéant, qu'il le modifie à cette fin;

ET DE PLUS, LE TRIBUNAL ORDONNE aux parties défenderesses:

DE VERSER à madame **Marie-Claude Côté**:

- des dommages matériels correspondant à une perte salariale de six mois encourue à compter d'octobre 1997, ce montant devant être établi conformément au rapport de l'expert comptable Marc Fortier;
- dans l'éventualité où elle subirait un préjudice fiscal, un montant additionnel établi selon la méthode de l'expert Richard Joly pour compenser ce préjudice;

DE VERSER à mesdames **Johanne Bolduc** et **Shirley Thomas** une somme de 10 000,00 \$ à titre de dommages matériels correspondant à une perte de chance de faire valoir leurs aptitudes et qualités pour occuper un emploi de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau sans être assujetties à un processus de sélection comportant des biais discriminatoires;

DE VERSER à mesdames **Line Beaudoin, Johanne (Joan) Dupont, Nicole Trudel** et **Tania Plourde**, une somme de 5 000,00 \$ à titre de dommages matériels correspondant à une perte de chance de faire valoir leurs aptitudes et qualités pour occuper un emploi de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau

sans être assujetties à un processus de sélection comportant des biais discriminatoires;

DE VERSER à madame **Marie-Claude Côté** un montant de 20 000,00 \$ en compensation du préjudice moral qu'elle a subi en raison de la discrimination fondée sur le sexe et sur la grossesse exercée à son endroit;

DE VERSER à mesdames **Line Beaudoin, Johanne Bolduc, Johanne (Joan) Dupont, Tania Plourde et Shirley Thomas** un montant de 15 000,00 \$ en compensation du préjudice moral qu'elles ont subi en raison de la discrimination fondée sur le sexe exercée à leur endroit;

DE VERSER à madame **Nicole Trudel** un montant de 10 000,00 \$ en compensation du préjudice moral qu'elle a subi en raison de la discrimination fondée sur le sexe exercée à son endroit;

DE VERSER à madame **Marie-Claude Côté** un montant de 10 000,00 \$ en raison du caractère intentionnel de l'atteinte illicite portée à son droit de ne pas subir de discrimination à l'embauche fondée sur le sexe et la grossesse;

DE VERSER à mesdames **Shirley Thomas, Line Bolduc, Line Beaudoin, Johanne (Joan) Dupont, Tania Plourde et Nicole Trudel** un montant de 7 500,00 \$ en raison du caractère intentionnel de l'atteinte illicite portée à leur droit de ne pas subir de discrimination à l'embauche fondée sur le sexe;

D'EMBAUCHER madame **Marie-Claude Côté** dans un poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou poste équivalent, dès qu'un tel poste sera ouvert, avec reconnaissance rétroactive au mois d'octobre 1997 de tous les droits et privilèges afférents à ce poste, y compris l'ancienneté non concurrentielle et les droits au fonds de pension;

DE RÉINTÉGRER dans un processus de sélection exempt de discrimination mesdames **Shirley Thomas, Line Bolduc, Line Beaudoin, Johanne (Joan) Dupont, Tania Plourde et Nicole Trudel**, et ce, à l'étape où elles se seraient trouvées n'eût été de la discrimination exercée à leur égard et, dans l'éventualité où elles réussissent, de leur **OFFRIR** un poste de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, ou son équivalent actuel, dès que de tels postes seront ouverts;

LE TOUT avec les intérêts et l'indemnité additionnelle, conformément à l'article 1619 C.c.Q., à compter de la signification de la proposition de mesures de redressement ainsi que les entiers dépens, incluant les frais d'experts, le cas échéant, tant pour leur présence à la Cour que la préparation de leur rapport.