



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 27 octobre 1992: L'Honorable Michèle Rivet, juge et présidente du Tribunal des droits de la personne, conclut que le congédiement d'une employée sur la base de sa relation maritale avec un concurrent potentiel constitue de la discrimination fondée sur l'état civil et contraire à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. Considérant toutefois que l'obligation de loyauté de l'employée congédiée et sa relation de confiance avec l'employeur constituaient une exigence professionnelle justifiée que son comportement au travail ne lui permettait pas de rencontrer, le Tribunal déboute la Commission des droits de la personne du Québec du recours qu'elle avait intenté au nom de la partie victime et plaignante devant elle.

Après un examen des principes appliqués dans le droit international et comparé des droits de la personne, le Tribunal établit d'abord que la protection de la Charte québécoise à l'encontre de la discrimination fondée sur l'état civil inclut aussi les personnes qui vivent en union de fait. La juge Rivet rappelle à cette fin l'importance de distinguer l'interprétation donnée à la Charte de celle d'autres lois en ce qui concerne, entre autres, la situation de famille. Aussi, le Tribunal considère que l'application, dans chaque cas d'espèce, d'un ensemble de critères objectifs et subjectifs permettra d'établir si deux personnes vivent une union protégée par la Charte qui, à ce titre, leur garantit la jouissance et l'exercice en pleine égalité des droits et libertés qui y sont énoncés.

En raison du caractère discriminatoire du congédiement de la victime concernée en l'espèce, le Tribunal devait également décider si l'obligation de loyauté de l'employée et sa relation de confiance avec l'employeur constituaient une justification rationnelle et raisonnable à la discrimination exercée, le tout conformément aux prescriptions de l'article 20 de la Charte québécoise.

Considérant la nature de l'entreprise visée ainsi que les fonctions concrètement exercées par cette employée, le Tribunal décide que ces exigences présentaient un lien objectif et rationnel avec son emploi. Au surplus, en raison du comportement et des attitudes passés de la victime, le Tribunal estime qu'il n'était pas déraisonnable, pour l'employeur intimé, d'appréhender que celle-ci se trouve éventuellement en situation de conflit d'intérêts. Pour ces motifs, le Tribunal conclut donc que le congédiement de la victime était justifié.