

COMMUNIQUÉ

Le Tribunal des droits de la personne conclut à des représailles de la part d'un employeur envers une ex-employée.

Alma, le 24 avril 2002: La présidente du Tribunal des droits de la personne, l'Honorable juge Michèle Rivet, avec l'assistance des assesseurs M^e Stéphanie Bernstein et M^e Daniel Fournier, vient de rendre un jugement concluant que madame Carolle Parent a été victime de représailles de la part du Restaurant Marchand Ltée, et ce, en raison du fait qu'elle avait dans le passé déposé contre celui-ci une plainte pour discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Le Tribunal condamne le Restaurant Marchand Ltée à verser à madame Parent des dommages-intérêts totalisant la somme de 8 193,60 \$.

La preuve a établi que madame Carolle Parent, qui travaillait à titre de préposée à la clientèle au Restaurant Marchand depuis mars 1994, est congédiée en février 1996. Au mois d'avril suivant, elle dépose contre son employeur une plainte de discrimination fondée sur l'âge à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. En avril 1997, cette plainte fait l'objet d'un règlement hors cour aux termes duquel madame Parent s'engage à ne pas intenter de recours contre son employeur en échange d'une contrepartie financière et d'une lettre de recommandation. En février 1999, madame Parent est embauchée comme serveuse au restaurant la Bonne Fourchette. Lorsque ce nouvel employeur prend des références auprès du Restaurant Marchand, M. Denis Marchand lui répond: "Je ne te la conseille pas, elle m'a coûté très cher". Deux jours après son embauche, madame Parent est congédiée par son nouvel employeur. Elle dépose alors à la Commission une seconde plainte, aux motifs de représailles cette fois, contre le Restaurant Marchand.

Pour décider s'il s'agit de représailles interdites à l'article 82 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, le Tribunal précise que la question n'est pas de savoir si un employeur a l'obligation de ne donner que de bonnes références. Il faut plutôt situer ces propos dans leur contexte, déterminer l'existence ou non d'un autre motif justifiant la tenue de pareils propos, et déterminer s'il existe un lien entre ceux-ci et l'exercice d'un droit prévu dans la Charte.

Le Tribunal considère que les propos de M. Marchand ont été tenus délibérément, dans l'intention de nuire à madame Parent, et qu'ils lui ont effectivement causé un préjudice dans son nouvel emploi. Aucune preuve n'a été présentée pour expliquer une quelconque raison justifiant la teneur de ces propos, d'autant plus qu'une lettre de référence faisant état du professionnalisme de madame Parent lui avait été remise lors du règlement hors cour survenu en février 1997. Le Tribunal en conclut donc que les mauvaises références fournies sont liées à la plainte de discrimination que madame Parent avait déposée dans le passé, constituant ainsi des représailles interdites par la Charte.

En conséquence, le Tribunal ordonne au Restaurant Marchand de verser à madame Parent la somme de 1 193,60 \$ pour salaires et pourboires perdus, la somme de 5 000 \$ à titre de

dommages moraux et la somme de 2 000 \$ à titre de dommages punitifs. À ce dernier titre, le Tribunal prend en considération l'importance fondamentale de protéger non seulement le droit à la non-discrimination, mais aussi celle de protéger le droit d'intenter un recours assurant l'exercice concret et effectif du droit à l'égalité, sans crainte de représailles. Compte tenu de l'importance du caractère dissuasif de cette protection, la somme demandée apparaît tout à fait justifiée.

Le jugement sera disponible dans les prochains jours sur Internet, aux adresses suivantes: www.lexum.umontreal.ca/ et www.jugements.qc.ca

-30-

Pour information: M^e Sylvie Gagnon (514) 393-6651