

## COMMUNIQUÉ

**Sept-Iles, le 29 juillet 2003:** Le juge Michael Sheehan, du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs Me Marie-Claude Rioux et monsieur Jean Decoster, vient de rendre un jugement concluant que **Pâtisserie La Sept-Iloise inc.** faisant affaires sous la raison sociale **Rôtisserie St-Hubert** et son président, **Bruno Beaulieu** ont porté atteinte au droit de **Nathalie Gagnon**, une assistante-gérante de la pâtisserie, en procédant à un congédiement discriminatoire fondé sur son état civil et en s'ingérant dans sa vie privée à l'été 98. Pour avoir ainsi contrevenu aux dispositions de la **Charte des droits et libertés de la personne**, l'entreprise et son président, monsieur Beaulieu, se voient imposer des dommages compensatoires de 10 200 \$ et des dommages punitifs de 2 000 \$.

En mars 98, madame Gagnon est embauchée par Pâtisserie comme assistante-gérante à la Rôtisserie St-Hubert à Sept-Iles. La pâtisserie ouvre ses portes fin juin 98 et jouit d'un grand achalandage. Depuis son ouverture, l'ex-conjoint de madame Gagnon s'y présente deux à trois fois par semaine et quelques fois avec leur enfant de quatre ans. À chaque fois, le président, monsieur Beaulieu, manifeste sa désapprobation au motif que leur présence dérange madame Gagnon. À un certain moment, il demande à l'ex-conjoint de quitter et de cesser de venir au restaurant tandis qu'à une autre occasion, il offre de le faire expulser par la police si elle accepte de déposer une plainte de harcèlement à son endroit. Madame Gagnon refuse cette offre et n'ait pas été perturbée ou dérangée dans son travail par la présence de son ex-conjoint à la pâtisserie, présence qu'elle n'avait aucun moyen d'empêcher. Après une dispute entre son patron, monsieur Beaulieu, et son ex-conjoint, madame Gagnon comprend que sa présence n'est plus requise à la pâtisserie tant et aussi longtemps que son ex-conjoint fréquente l'établissement. Elle cesse d'y travailler et éventuellement, dépose une plainte à la Commission. Monsieur Beaulieu et son entreprise prétendent qu'elle a volontairement et librement remis sa démission et quitté son emploi, de telle sorte qu'elle n'a jamais fait l'objet d'un congédiement.

En rejetant ces prétentions, le Tribunal note que madame Gagnon n'a jamais subi de reproches ni de réprimandes de la part de son patron. Au contraire, toutes les remarques de son employeur, quant à son travail, témoignent d'une approbation et d'une appréciation. Bien qu'elle était séparée de son ex-conjoint et qu'ils avaient déjà eu un litige quant à la garde de leur jeune enfant, au moment de son emploi, il n'y avait aucune mésentente entre eux et rien ne laissait croire que la présence de son ex-conjoint avec ou sans leur enfant, dérangeait ou perturbait le travail de madame Gagnon. D'autre part, la mésentente et la réprobation de monsieur Beaulieu à l'endroit de l'ex-conjoint de madame Gagnon ne font pas de doute.

Le Tribunal conclut que l'employeur de madame Gagnon s'est immiscé dans sa vie privée et lui a imposé un congédiement discriminatoire. Le Tribunal souligne que les droits d'un employeur à l'égard d'une employée ne sont pas illimités. Essentiellement, ils se limitent à choisir son employée et par la suite, de surveiller son travail. N'entre pas dans les prérogatives d'un employeur, le droit de s'immiscer dans la vie privée de son employée et de commenter ses relations avec son conjoint ou son ex-conjoint comme étant "régularisées" ou non, ni comme étant "saines" pour elle, ni comme étant "de qualité douteuse". Enfin, il n'y a pas lieu pour un patron de qualifier le conjoint de son employée comme étant "cet individu". On a beau invoqué "son meilleur intérêt personnel", tout comme "la qualité de son travail", de tels propos ne sont pas admis dans une société civilisée. Ils témoignent d'une vision rétrograde et représentent une violation du droit de l'employée au respect de sa vie privée tel que reconnu et proclamé par la **Charte**.

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