

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 10 mai 2007 : L'honorable Pierre E. Audet, du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseures Me Carol Hilling et Mme Renée Lescop, a rendu, le 23 avril dernier, un jugement concluant que l'entreprise **Distribution P.E. Inc.** n'a pas contrevenu à la **Charte des droits et libertés de la personne** du Québec et n'a pas refusé d'embaucher Mme **Renée Larouche** en raison de sa grossesse.

Au moment des événements, Mme Larouche termine une formation professionnelle dans le secteur de la « Vente-Conseil ». Dans le cadre de cette formation, trois stages de 90 heures doivent être effectués par les étudiants. Le choix de stage de Mme Larouche se porte sur Distribution P.E. Inc., un grossiste en alimentation et en restauration situé à Alma et dont le principal actionnaire est son président, M. Gilles Gagné. Elle y effectue son premier stage du 22 novembre au 6 décembre 2001 et travaille avec un des représentants en vente de l'entreprise. Les versions des faits présentées par les parties quant à la suite des événements s'opposent sous plusieurs aspects.

Après analyse, le Tribunal conclut que la preuve révèle qu'il a été question d'une possibilité d'embauche de Mme Larouche entre le premier et le deuxième des trois stages qu'elle devait effectuer, soit en février 2002. À ce moment, M. Gagné se serait enquis auprès de Mme Larouche de son intérêt à prendre la relève du représentant en vente qui supervise son stage, en cas de départ précipité de ce dernier. Mme Larouche aurait répondu par la négative, car elle désirait terminer sa formation académique. Les témoignages de Mme Larouche et de M. Gagné ne se contredisent pas sur ce point.

L'interprétation ou l'extrapolation, soit la promesse d'embauche, que Mme Larouche a tirée des entretiens ultérieurs qu'elle a eus avec M. Gagné, n'est pas appuyée par la preuve. Elle ne pouvait ignorer que l'offre d'embauche n'était qu'exploratoire et, qui plus est, tributaire du départ évoqué mais non confirmé du représentant avec qui elle effectuait son stage. Or, dans les faits, ce dernier ne quittera l'entreprise qu'en janvier 2003.

Mme Larouche soutient qu'après son deuxième stage, soit le 9 avril 2002, elle rencontre M. Gagné pour l'informer qu'elle désire faire son troisième stage dans l'entreprise et qu'elle est enceinte. Lors de cette rencontre, il aurait de nouveau été question de son embauche. Par la suite, en aucun moment, il n'a été question d'un nouveau territoire de représentation autre que celui couvert par le représentant en vente avec lequel Mme Larouche effectuait son stage. De même, il n'a nullement été discuté de rémunération ou d'avantages sociaux.

Le 17 avril 2002, Mme Larouche rencontre de nouveau M. Gagné. Ce serait à ce moment qu'il aurait retiré « sa promesse d'embauche » en invoquant la grossesse de cette dernière et les effets perturbateurs sur la clientèle de son éventuel départ pour son congé de maternité.

De tels propos, s'ils ont été effectivement tenus, n'ont pas été établis de façon probante par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. En conséquence, le Tribunal ne peut conclure qu'il y a eu refus d'embauche fondé sur un motif interdit de discrimination, soit la grossesse. La demande est donc rejetée.

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

Pour information: Mme Annie Pelletier
(514) 393-6651