



Pour diffusion immédiate

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

C O M M U N I Q U É

Montréal, le 24 février 1995: La juge Michèle Rivet, présidente du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs Me Mireille Deschênes et M. Jean-Pierre Gagnon, vient de rendre un jugement concluant que la **Lingerie Roxana Ltée** a contrevenu à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec en exerçant envers Madame **Marie-Ange Dabel** de la discrimination fondée sur sa grossesse. Le Tribunal ordonne à la défenderesse de lui verser 3 500\$ à titre de dommages matériels et 5 000\$ pour les dommages moraux subis.

L'entreprise, qui n'était pas présente à l'audition, n'a fait valoir aucune défense. Selon la preuve soumise, la défenderesse congédie en novembre 1989 Mme Dabel, une opératrice-couturière dont la grossesse a débuté pendant l'été. Entre les mois de septembre et novembre, celle-ci s'absente de son travail à six occasions. Il s'agit, chaque fois, d'examens médicaux prescrits par son médecin en raison de sa condition et au sujet desquels elle a préalablement informé son employeur. Ces rendez-vous sont généralement fixés à 9 heures et Mme Dabel entre alors au travail vers 11 heures. Mme Dabel reçoit en octobre un avis où on lui reproche ses retards trop nombreux en lui indiquant qu'elle sera congédiée si la situation se poursuit. En novembre, elle apprend qu'elle doit se présenter d'urgence dans une clinique prénatale. Lorsqu'elle informe l'employeur de son retard, celui-ci lui annonce son congédiement au motif qu'il n'y a plus de travail. Trois nouveaux employés avaient été embauchés en septembre, dont deux exécutaient des tâches identiques à celles de Mme Dabel.

Selon le Tribunal, la grossesse en tant que critère interdit de discrimination inclut non seulement la période pendant laquelle la mère porte l'enfant, mais aussi celle de la récupération nécessaire suite à cette grossesse. Les conditions particulières rattachées à cet état ont pour conséquence que tout au long de cette période, un employeur doit raisonnablement accommoder une femme enceinte afin qu'elle puisse jouir sans discrimination de son droit à l'égalité en emploi. Il doit alors faire preuve d'efforts significatifs, sérieux et sincères afin d'identifier, de concert avec l'ensemble des parties concernées, les mesures d'accommodement requises selon le contexte.

Le transfert temporaire à un emploi plus sécuritaire, le travail à temps partiel, un horaire flexible, le refus d'effectuer du temps supplémentaire, la possibilité de s'absenter, des congés sans solde sont quelques unes des modalités qu'un employeur peut considérer pour accommoder une femme enceinte.

L'obligation de l'employeur d'accommoder une employée enceinte comporte cependant un caractère raisonnable. Il peut ainsi en être exempté s'il démontre que l'accommodement requis lui occasionne une contrainte excessive par rapport à la taille de son entreprise, aux coûts supplémentaires, à l'impact sur la convention collective, aux problèmes de sécurité, etc. De son côté, l'employée concernée doit collaborer à ce processus en acceptant un compromis raisonnable.

Le Tribunal conclut que Mme Dabel a été congédiée parce que son employeur n'acceptait pas les retards, aux lieux de travail, reliés aux visites médicales requises par sa grossesse. Aucune preuve n'a établi que ce dernier a tenté d'aménager les conditions de travail de son employée afin qu'elle puisse se présenter aux rendez-vous médicaux qu'exigeait sa condition, ni que cette mesure d'accommodement comportait un caractère excessif. Lingerie Roxana Ltée n'a donc pas rempli les prescriptions établies par la Charte québécoise pour justifier le congédiement discriminatoire de Mme Dabel.