



PALAIS DE JUSTICE  
1, RUE NOTRE-DAME EST  
MONTRÉAL (QUÉBEC) H2Y 1B6  
TÉLÉPHONE: (514) 393-6651  
TÉLÉCOPIEUR: (514) 873-7354

URL: <http://www.droit.umontreal.ca/doc/tdp>

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 18 septembre 1997: La présidente du Tribunal des droits de la personne, l'Honorable juge Michèle Rivet, avec l'assistance des assesseuses M<sup>es</sup> Mireille Deschênes et Caroline Gendreau, vient de rendre un jugement accueillant une demande de la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** en concluant que la compagnie **Maksteel Québec Inc.** a contrevenu à la *Charte des droits et libertés de la personne* en congédiant monsieur **Yvon Roy**, mécanicien d'entretien, du seul fait qu'il avait été déclaré coupable d'infraction criminelle et qu'il avait subi une sentence d'incarcération alors que l'infraction n'avait aucun lien avec l'emploi. La défenderesse se voit imposer 46 950\$ en compensation pour perte de salaire et 5 000\$ en dommages moraux.

M. Roy est mécanicien d'entretien travaillant pour Maksteel, une entreprise de distribution d'acier, depuis mars 1989. Le 26 juin 1991, M. Roy est reconnu coupable de délits de fraude et de pots-de-vin, délits qui n'ont aucun lien avec son emploi, et est incarcéré au Centre de réhabilitation de Waterloo pour y purger une peine de six mois moins un jour. Il obtint en fait sa libération conditionnelle le 26 juillet 1991. Son employeur le congédie le 15 juillet prétendant que c'est son absence du travail qui justifie le congédiement. M. Roy soutient, quant à lui, que le vrai motif de congédiement est sa condamnation et par le fait même son incarcération.

Suite à cette condamnation, la conjointe de M. Roy, dit avoir informé le directeur de la production de Maksteel, du motif d'absence de son conjoint. Le directeur nie l'affirmation et ajoute que certains travaux devaient absolument être effectués durant la période des vacances de la construction, période pendant laquelle M. Roy était incarcéré, et qu'il a dû embaucher un autre mécanicien. Par la suite, elle soutient avoir demandé au vice-président aux finances, de lui fournir une lettre confirmant que M. Roy était toujours à l'emploi de Maksteel, ce qui aurait permis une libération conditionnelle plus rapide. La lettre lui a été refusée. Devant le Tribunal, le vice-président prétend qu'aucune lettre ne lui a été demandée pour M. Roy, que ce n'est qu'à la fin juillet qu'il a appris le

motif d'absence de M. Roy. Également, le vice-président a témoigné à l'effet que le motif du congédiement était l'absence au travail de M. Roy. Il a spécifié que puisque M. Roy ne s'est pas présenté au travail à son retour de vacances, il a attendu 5 jours, les 5 jours étant écoulés, il a expédié le 15 juillet la lettre de congédiement. Il dit n'avoir appris qu'à la fin juillet que M. Roy était incarcéré.

Par ailleurs, le contremaître de la compagnie a décrit M. Roy comme un ouvrier très polyvalent, un très bon mécanicien et a ajouté que pour lui, rien ne pouvait mettre en doute son intégrité. Des commentaires semblables ont été émis par l'ancien président de Maksteel qui a occupé ses fonctions de mars 1989 à juin 1990.

Analysant la preuve, le Tribunal accorde plus de crédibilité à la demanderesse et conclut que Maksteel savait le 15 juillet les motifs pour lesquels M. Roy n'était pas au travail et que le motif de congédiement est la condamnation et par le fait même l'incarcération de M. Roy.

Le Tribunal rappelle que la *Charte des droits et libertés de la personne*, par son article 18,2, interdit notamment le congédiement du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi. Le Tribunal déclare aussi que cet article 18,2 fait écho aux instruments internationaux qui témoignent d'une reconnaissance par la communauté internationale du droit au travail, de la protection contre la discrimination dans l'emploi et de l'objectif de permettre aux personnes condamnées de retrouver leur place dans la société. Le Tribunal cite entre autres la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* du 10 décembre 1948 et l'*Ensemble des règles minima pour le traitement des détenus* adopté par le Congrès des Nations Unies en 1955.

Le Tribunal se penche sur le fait que la personne incarcérée est dans l'impossibilité d'offrir sa contrepartie convenue et d'effectuer son travail. Il conclue qu'en vertu des règles, l'employé incarcéré n'a pas un droit automatique de conserver son emploi quelle que soit la durée de cette incarcération, la nature de l'emploi et l'importance du préjudice subi par l'employeur du fait de l'absence de l'employé. Toutefois, le Tribunal rappelle que s'agissant de discrimination indirecte, l'employeur a une obligation d'accommoder l'employé d'une façon qui soit raisonnable et qui ne lui causera pas de contrainte excessive. Le Tribunal énonce que cette obligation doit s'appliquer lorsqu'il s'agit d'évaluer la portée de l'indisponibilité de l'employé incarcéré.

Le Tribunal conclut qu'en l'espèce, l'employeur n'a pas respecté son obligation d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive, ayant congédié M. Roy le 15 juillet alors que celui-ci est redevenu disponible pour travailler à compter du 26 juillet.

-30-

Pour information: Me Marie Langlois (514) 393-6651