



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 5 septembre 2013 : L'honorable Carole Brosseau, juge au Tribunal des droits de la personne (ci-après cité le « Tribunal »), avec l'assistance de Mme Judy Gold et de M^e Luc Huppé, assesseur(e)s, a récemment rendu une décision concluant que **Innvest Hotels GP II LTD (Boucherville Comfort Inn par Journey's End)** (ci-après citée « Innvest ») et M. **Jason Potter** ont agi de manière discriminatoire en mettant fin à l'emploi de Mme **Vanessa Turmel** en raison du fait qu'elle était enceinte.

Le 18 décembre 2009, Mme Turmel soumet sa candidature auprès d'Innvest pour un poste de réceptionniste à l'hôtel Comfort Inn, établissement situé à Boucherville. Après avoir passé une entrevue avec Mme Langlois, la directrice générale de l'hôtel, Mme Turmel est avisée par téléphone qu'elle a obtenu le poste et qu'une formation est prévue le 28 décembre 2009 à 11 h. Le moment venu, Mme Turmel se présente à l'hôtel et rencontre M. Potter, le directeur-adjoint, qui lui fait faire une visite des lieux en lui expliquant ses tâches. À la fin de la visite, Mme Turmel informe M. Potter qu'elle est enceinte de huit semaines. M. Potter fait alors état de nombreuses contraintes reliées au poste de réceptionniste, lui affirmant que « ça ne fonctionnera pas ». Déçue par les propos de M. Potter, Mme Turmel quitte les lieux peu de temps après.

La terminaison d'emploi de Mme Turmel découle d'une décision unilatérale de M. Potter qui, sans y aller de directives explicites, a énuméré de nombreuses contraintes à Mme Turmel lui laissant entendre que le poste était trop exigeant pour elle en raison de sa grossesse. Cette mise en garde n'était pas fondée sur des considérations pertinentes, mais sur des préjugés à l'égard des femmes enceintes, préjugés nés d'une expérience antérieure vécue par M. Potter dans sa famille. De son côté, Mme Langlois, la supérieure de M. Potter, a elle-même affirmé que la grossesse n'était pas incompatible avec le poste de réceptionniste, sous réserve des restrictions reliées à la santé et à la sécurité au travail. Toutefois, Mme Langlois n'a pas cru bon révoquer la décision de M. Potter. De plus, même si les inquiétudes de M. Potter avaient été justifiées et que le poste de réceptionniste présentait effectivement certaines difficultés particulières pour une femme enceinte, Innvest avait l'obligation de proposer à Mme Turmel une mesure d'accommodement, obligation à laquelle il ne fut jamais donné suite. Pour ces raisons, le Tribunal conclut que Mme Turmel a été victime de discrimination.

Le Tribunal condamne les défendeurs à des dommages matériels de 8 640 \$, à des dommages moraux de 6 500 \$ et à des dommages punitifs de 3 000 \$. Le Tribunal ordonne également à Innvest d'élaborer et de mettre en œuvre une politique visant à contrer la discrimination au travail relativement à des employés qui ne sont pas visés par une accréditation syndicale et à communiquer cette politique aux employés concernés et à la Commission dans les 60 jours du jugement.

Cette décision sera disponible sous peu au : <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp>.