



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 21 décembre 2016 : L'honorable Ann-Marie Jones, Présidente du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs Mme Judy Gold et M^e Pierre Angers, avocat à la retraite, a récemment rendu un jugement concluant que **Mme Sylvie Vézina** a été victime d'un congédiement ainsi que d'un refus de retour progressif discriminatoires en raison de son handicap, portant ainsi atteinte à son droit à l'égalité en emploi et à son droit à la sauvegarde de sa dignité au sens des articles 4, 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La défenderesse, **Les Entreprises D.S. Rochon et Frères inc.**, est une compagnie spécialisée dans la fabrication d'armoires de cuisine et de meubles de salle de bain haut de gamme. M. Daniel Rochon, qui en est le président et le principal administrateur, engage Mme Vézina le 25 janvier 2010 comme directrice des ventes. Le 19 août 2010, celle-ci doit s'absenter pour cause de maladie. Elle transmet à M. Rochon, le 7 octobre 2011, une lettre de son médecin l'informant qu'elle souffre d'un trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive et que la date de son retour au travail est indéterminée. Le 12 octobre 2010, M. Rochon engage une autre directrice pour remplacer Mme Vézina durant son absence. Le 18 mars 2011, celle-ci part en congé de maladie, mais ne reviendra pas, car elle décède peu de temps après. Le 31 août 2011, Mme Vézina téléphone à M. Rochon pour l'informer que son médecin lui recommande un retour progressif au travail, échelonné sur 9 semaines à compter du 26 septembre 2011. Selon Mme Vézina, M. Rochon lui répond qu'un retour progressif n'est pas possible avec les fonctions qu'elle occupe et qu'il préfère qu'elle revienne à temps plein, une fois rétablie. Il propose de contacter l'assureur afin qu'elle puisse recevoir des prestations d'invalidité pendant 9 semaines supplémentaires. De fait, elle en recevra du 26 septembre au 27 novembre 2011. Cependant, et à sa grande surprise, elle reçoit une lettre datée du 30 septembre 2011 l'informant de son licenciement en raison de l'abolition de son poste. Dès la réception de cette lettre, Mme Vézina se met la recherche d'un autre emploi, mais ne recommence à travailler que le 2 avril 2012.

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, agissant au nom de Mme Vézina, la défenderesse l'a discriminée en refusant son retour progressif en emploi et en la congédiant, au motif que son poste aurait été aboli. Elle allègue notamment que l'embauche d'un nouveau directeur des ventes, M. Philippe Lord, le 28 mars 2012, démontre que le poste existait toujours au sein de l'entreprise.

Pour sa part, la défenderesse plaide que Mme Vézina a été licenciée à la suite de l'abolition du poste de directeur des ventes en raison de la réorganisation administrative des opérations de l'entreprise. M. Rochon témoigne qu'il a décidé d'abolir le poste le 19 mars 2011, ne parvenant pas à trouver une personne stable pour le combler. Il prétend avoir ensuite assumé lui-même les tâches de directeur des ventes. Aussi, la défenderesse s'oppose à l'admissibilité en preuve de l'embauche de M. Lord et soumet que le Tribunal doit analyser la situation au moment où la décision de licencier Mme Vézina a été prise.

À la lumière de la preuve entendue, le Tribunal conclut que Mme Vézina a, à première vue, été victime d'une « distinction, exclusion ou préférence », fondée sur le handicap, ce qui a eu pour

effet de détruire ou compromettre son droit à la pleine égalité en emploi. Ce faisant, elle a aussi subi une atteinte discriminatoire à son droit à la sauvegarde de sa dignité. La preuve d'une discrimination à première vue ayant été établie, la défenderesse devait fournir une explication pour justifier sa conduite. Selon le Tribunal, ni la réorganisation administrative alléguée ni les motifs économiques invoqués ne peuvent justifier le licenciement de la plaignante. Le Tribunal est d'avis que l'embauche de M. Lord est un fait pertinent pour déterminer si les tâches reliées au poste de directeur des ventes existaient toujours au sein de l'entreprise. La preuve ayant révélé que M. Lord effectuait l'essentiel des tâches assignées à Mme Vézina, il conclut que son embauche appuie la présomption que le congédiement de Mme Vézina était discriminatoire. Selon le Tribunal, les raisons fournies par M. Rochon n'étaient qu'un prétexte pour rompre le lien d'emploi avec celle-ci. En outre, la défenderesse n'a pas rempli son obligation d'accommoder Mme Vézina, en refusant son retour progressif, alors que cela ne lui imposait pas de contrainte excessive.

Le Tribunal accueille partiellement la demande et condamne les Entreprises Rochon à verser à Mme Vézina la somme de 18 039,78 \$, à titre de dommages matériels, représentant le manque à gagner des 9 semaines pendant lesquelles elle devait être en retour progressif alors qu'elle a reçu des prestations d'assurance invalidité ainsi que la perte salariale pour la période du 27 novembre 2011 au 2 avril 2012. De plus, le Tribunal conclut que Mme Vézina a droit à 8 000 \$ à titre de dommages moraux. Celle-ci a témoigné avoir ressenti un fort sentiment d'exclusion, d'injustice et d'incompréhension en apprenant sa fin d'emploi. Elle a également souffert d'une perte d'estime d'elle-même et son anxiété s'est accrue, devant faire face à ses obligations financières avec un enfant à charge. Enfin, la défenderesse est condamnée à lui verser la somme de 4 000 \$ à titre de dommages punitifs, car les Entreprises Rochon ne pouvaient ignorer les effets qu'aurait un congédiement sur Mme Vézina, surtout après un long congé de maladie.

Cette décision est disponible à <https://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/>