



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 14 juin 2024 : L'honorable Catherine Pilon, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des membres assesseures M^e Marie-Josée Paiement et M^e Myriam Paris-Boukdjadja, a rendu un jugement concluant qu'**E. B.**, a subi un traitement discriminatoire basé sur l'identité de genre de la part de **9302-6573 Québec Inc. « Bar Lucky 7 »** et **Sayeed Ahmed Sikder**, et ce, en contravention aux articles 4, 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne (Charte)*. Il s'agit de la première décision du Tribunal portant sur le motif de discrimination fondé sur l'identité ou l'expression de genre depuis la modification de l'article 10 de la *Charte* en 2016.

Le 29 mars 2017, E. B., qui s'identifie comme une femme trans, postule un poste de serveuse au Bar Lucky 7 (Bar). Peu de temps après, Sayeed Ahmed Sikder la contacte et lui propose de suivre une formation le lendemain soir au bar. Le 30 mars en soirée, E. B. est accueillie au Bar par le père de Sayeed Ahmed Sikder, qui la redirige vers l'employée qui lui donnera sa formation. La formation dure trois heures et au cours de laquelle l'employée félicite E. B. pour son travail. À la fin de la formation, E. B. est avisée qu'elle sera contactée sous peu concernant son horaire de travail.

Ravie d'avoir obtenu le poste de serveuse, E. B. décide de rester au Bar afin d'avoir la chance de croiser Sayeed Ahmed Sikder pour le remercier. Quelques heures plus tard, Sayeed Ahmed Sikder arrive au Bar et invite E. B. dans son bureau. Après s'être informé de ses impressions sur la formation, Sayeed Ahmed Sikder lui demande si elle est une personne trans. E. B. répond par l'affirmative et précise que tous ses papiers légaux sont à jour et qu'elle est une femme. Sayeed Ahmed Sikder lui répond immédiatement qu'il ne peut pas l'engager. Il justifie son refus par le fait que sa clientèle est « vieux-jeu » et qu'il ne souhaite pas prendre sa défense tous les jours. Au même moment, il lui mentionne qu'il est capable de déceler dans le timbre de sa voix qu'elle est une femme trans.

En sortant du bureau de Sayeed Ahmed Sikder, E.B. croise l'employée qui lui indique avoir pris sa défense auprès de Sayeed Ahmed Sikder, ayant été amplement satisfaite de sa prestation professionnelle lors de sa formation, mais en vain.

E. B. est dévastée par l'évènement et exprime même qu'elle a des pensées suicidaires à sa mère et à sa sœur. Le lendemain, E. B. tente d'entrer en contact avec Sayeed Ahmed Sikder par Facebook et lui envoie même un extrait de la *Charte* édictant que le refus de l'engager en raison de son identité de genre est discriminatoire. Sayeed Ahmed Sikder n'a jamais répondu. E. B. n'a pas été payée pour sa formation au Bar et elle n'a pas reçu sa part des pourboires.

Le Tribunal n'a aucun doute que le refus d'embauche par Sayeed Ahmed Sikder repose sur l'identité de genre d'E. B., lorsque celle-ci s'est vu refuser le poste de serveuse parce qu'elle est une femme trans. Il conclut donc qu'E. B. a été, à première vue, victime de discrimination. Les parties défenderesses ont invoqué la sécurité d'E. B. et la réaction de sa clientèle face à l'embauche d'une femme trans pour justifier son refus d'embauche.

En se référant à la jurisprudence, le Tribunal considère qu'il n'est pas suffisant d'invoquer un simple risque de danger pour refuser d'embaucher une personne. Le risque doit être suffisamment grave ou excessif pour constituer une contrainte excessive. En l'espèce, il n'a pas été démontré que la clientèle du Bar représentait un risque grave ou excessif pour la sécurité d'E. B. et ce, même si les femmes trans peuvent être susceptibles de vivre différentes formes de violence. De plus, en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*, les parties défenderesses ont l'obligation de prendre des mesures pour assurer la protection des personnes qu'ils emploient sur les lieux de travail face aux situations de violence physique ou psychologique, incluant les violences à caractère sexuel. Le risque de violence à l'égard d'E. B., si risque il y avait véritablement, ne saurait les soustraire à cette obligation.

Concernant la préférence de la clientèle du Bar, le Tribunal réitère qu'on ne peut justifier un acte de discrimination par des motifs monétaires ou économiques. En ce sens, le Tribunal clarifie que les désirs ou les préférences de la clientèle ne peuvent pas justifier la discrimination dans l'embauche.

Pour ces raisons, le Tribunal conclut que les justifications invoquées par les parties défenderesses ne peuvent être retenues et qu'E. B. a vécu de la discrimination fondée sur son identité de genre. En conséquence, le Tribunal lui accorde 118,40 \$ en dommages-intérêts pour préjudice matériel pour perte de revenu. Il lui accorde 10 000 \$ en dommages-intérêts pour préjudice moral comme les conséquences du refus ont provoqué chez elle un état dépressif, des pensées suicidaires et le recours à des interventions aux cordes vocales et ont affecté son estime personnelle. Enfin, le Tribunal condamne les parties défenderesses à verser 2 000 \$ en dommages-intérêts punitifs à E. B. en raison de leur comportement insouciant et délibéré et du fait que le Tribunal ne peut tolérer que ce genre de pratique perdure au Québec.

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