

Un tribunal ontarien accorde des dommages-intérêts pour atteinte aux droits de la personne dans le cadre d'une action pour congédiement injustifié

Date : 1 octobre 2013

La Cour supérieure de l'Ontario a accordé des dommages-intérêts pour atteinte aux droits de la personne dans le cadre d'une action civile pour congédiement injustifié. Dans [Wilson c. Solis Mexican Foods Inc.](#) (septembre 2013), la Cour s'est fondée sur les modifications apportées en 2008 au *Code des droits de la personne* de l'Ontario qui permettent que les demandes fondées sur la discrimination s'intègrent à d'autres demandes civiles, notamment les demandes pour congédiement injustifié. La Cour a accordé à l'employée non seulement une indemnité de trois mois de salaire tenant lieu de préavis raisonnable, mais la somme de 20 000 \$ à titre d'indemnité pour atteinte aux droits de la personne.

Wilson, qui était analyste des systèmes de gestion, a été licenciée sans motif valable après 16 mois de service et a reçu une indemnité de deux semaines de salaire tenant lieu de préavis. L'employeur a soutenu que le licenciement était fondé sur une restructuration d'entreprise qui a rendu redondantes bon nombre des fonctions rattachées à l'emploi de Wilson. Wilson a allégué que son licenciement était dû à son handicap physique, à savoir des problèmes de dos temporaires. Après s'être absentée du travail pendant quelques semaines en raison de son dos, elle a sollicité un retour graduel au travail, accompagné d'accommodements, suivant les recommandations de son médecin. Plutôt que d'examiner la demande d'accommodement de l'employée, l'employeur a insisté pour que l'employée soit complètement rétablie et en mesure de retourner au travail à temps plein et apte à reprendre toutes ses fonctions avant de revenir au travail. L'employée n'est pas retournée et peu de temps après, a reçu de son employeur une lettre mettant fin à son emploi en raison de « changements organisationnels ».

À la lumière de la preuve présentée au procès, la Cour n'a pas hésité à conclure que le handicap physique de Wilson avait joué un rôle important dans le licenciement. La Cour estimait qu'il y avait eu atteinte à son droit au traitement égal et qu'elle avait été privée de son droit d'être libre de toute discrimination. La Cour a pris en considération la gravité de la contravention de l'employeur au *Code des droits de la personne* de même que son défaut de respecter son obligation en common law d'agir équitablement lors du licenciement d'un employé. La Cour a accordé à Wilson une indemnité de 20 000 \$ pour atteinte aux droits de la personne.

À notre avis

Dans une décision rendue en mars 2013 (*Berkhout c. 2138316 Ontario Inc.*), un juge de la Cour

des petites créances de l'Ontario a non seulement conclu qu'on avait mis fin à l'emploi de la demanderesse parce qu'elle s'était plainte de harcèlement sexuel et lui a accordé des dommages-intérêts pour « congédiement illégal », mais il lui a octroyé une indemnité de 15 000 \$ pour atteinte aux droits de la personne. L'appel interjeté par l'employeur dans cette affaire a été rejeté par consentement et sans frais par la Cour divisionnaire le 24 janvier 2014.

Les employeurs peuvent s'attendre à ce que davantage de demandes fondées sur la discrimination soient rattachées à d'autres demandes dans le cadre d'actions civiles pour congédiement injustifié. La décision constitue une mise en garde avertissant les employeurs que les maladies ou malaises temporaires sont considérés comme des handicaps en vertu de la législation sur les droits de la personne. Les employeurs sont tenus d'accommoder les employés souffrant de tels handicaps, sauf si cela leur impose une contrainte excessive. Fait le plus important, le handicap ne peut pas constituer même un facteur des plus minimes dans la décision de mettre fin à l'emploi.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au 613-940-2756.