

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 24 juillet 2007 : L'honorable Michèle Pauzé, du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assessesures Me Patricia O'Connor et Me Carol Hilling, a rendu, le 13 juillet dernier, un jugement concluant que **Cambior Inc.** a contrevenu à la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec** en refusant de verser à M. **Paul Delisle** la totalité de son indemnité de licenciement en raison de son absence du travail pour cause de maladie.

M. Delisle a été à l'emploi de Cambior Inc. pendant 17 ans, jusqu'à la fermeture de l'Usine Yvan Vézina, le 4 avril 2000. Le 14 mars 2000, il doit prendre un congé de maladie pour incapacité totale temporaire, incapacité qui sera déclarée permanente le 7 avril 2000. Dans une lettre datée du 20 mars 2000, Cambior Inc. l'informe qu'elle réduira ses effectifs à l'Usine Yvan Vézina. La lettre constitue un préavis de licenciement qui prendra effet le 12 mai 2000. La décision de Cambior Inc. de procéder à la fermeture de l'Usine enclenche la mise en application de sa politique d'indemnité de licenciement lors de la fermeture d'un site ou d'un secteur d'exploitation. En vertu de cette politique, les employés actifs et présents au travail lors de la cessation des opérations d'un site ont droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de leurs années de service et d'une moyenne des douze derniers mois de leur rémunération hebdomadaire de base avant la date de la mise à pied. Cette politique vise d'abord à inciter les employés à travailler normalement jusqu'à la date de la fermeture du site, de manière à assurer une cessation graduelle et ordonnée des travaux. Elle vise, en outre, à reconnaître les années de service des employés et à les aider à assumer les coûts liés à la perte d'un emploi et à la période de recherche d'un nouvel emploi.

Des représentants de Cambior Inc. expliquent à M. Delisle qu'en raison de son absence pour maladie, il ne peut recevoir d'indemnité de licenciement. Par contre, il peut continuer de recevoir ses prestations d'invalidité court terme pendant 17 semaines, soit jusqu'au 11 juillet 2000. S'il avait pu se prévaloir des dispositions de la politique d'indemnité de licenciement, une prime de 45 semaines lui aurait été versée. Compte tenu de ses années de service, Cambior Inc. lui offre que s'il devient apte à reprendre le travail avant l'expiration des 45 semaines prévues à la politique, elle lui versera une indemnité équivalente au nombre de semaines entre la date de son retour au travail et le maximum des 45 semaines.

Après analyse, le Tribunal considère que la politique d'indemnisation de Cambior Inc. est discriminatoire. En effet, en excluant d'emblée et indistinctement du régime d'indemnisation prévu dans la politique tous les salariés absents, sous réserve de mesures d'exception éventuellement offertes à ceux qui en feront la demande, la norme d'admissibilité au régime d'indemnisation de Cambior Inc. a pour effet de pénaliser les employés atteints d'un handicap qui les empêche de fournir leur prestation de travail au moment de la cessation des activités de l'entreprise. Même si Cambior Inc. a établi la rationalité de l'obligation de présence au travail comme condition d'admissibilité aux indemnités de licenciement, la compagnie n'a toutefois, d'aucune façon, essayé d'établir qu'elle subirait une contrainte excessive si elle devait modifier la norme d'admissibilité à sa politique d'indemnisation de manière à tenir compte de la situation de M. Delisle et, plus largement, des besoins d'autres employés qui, en raison d'autres motifs interdits de discrimination, tels la grossesse, ne peuvent fournir leur prestation de travail au moment de la cessation des opérations.

En l'espèce, au moment où l'Usine Yvan Vézina cesse ses opérations et où Cambior Inc. refuse de reconnaître l'admissibilité de M. Delisle à l'indemnisation de licenciement, l'incapacité de travailler de celui-ci est encore temporaire et il est toujours à l'emploi de Cambior Inc. En l'absence de preuve de contrainte excessive, le Tribunal conclut donc que le droit de M. Delisle

à des conditions de travail exemptes de discrimination fondée sur son handicap requiert de Cambior Inc. qu'elle lui verse l'indemnité de licenciement à laquelle son statut d'emploi et ses années d'ancienneté lui donnaient droit. Par ailleurs, les deux témoins de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mmes Lise Delisle et Nancy Therrien, ont témoigné que le refus de Cambior Inc. avait profondément affecté M. Delisle qui s'est senti trahi par l'entreprise envers laquelle il avait été loyal et dévoué durant toutes ses années d'emploi. M. Delisle étant décédé le 11 février 2003, le Tribunal condamne donc Cambior Inc. à verser à la Succession Paul Delisle la somme de 23 492,37\$, soit 15 992,37\$ à titre de dommages matériels et 7 500\$ à titre de dommages moraux.

Pour consulter le texte intégral de ce jugement, voir: <http://www.canlii.org/qc/jug/qctdp/>.

Pour information: Me Sylvie Gagnon
(514) 393-6651