

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 22 février 2011: L'honorable Daniel Dortéus, avec l'assistance des assesseurs Mme Renée Lescop et M. Jean-Rosemond Dieudonné, vient de rendre un jugement concluant que M. **Bernard Wolinsky** ainsi que les entreprises **Laurentian Shavings Products (1986) inc.** et **Lanjay Peat Moss inc.** ont exercé de la discrimination fondée sur le sexe envers Mme **Patricia Cusson** en refusant de considérer sa candidature pour un poste de chauffeur de camions. Pour avoir ainsi contrevenu à la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**, le Tribunal ordonne à M. Wolinsky ainsi qu'aux deux entreprises défenderesses de verser solidairement à Mme Cusson des dommages moraux s'élevant à 7 000\$ ainsi que des dommages punitifs s'élevant à 3 000\$.

De manière préliminaire, les deux entreprises poursuivies demandent le rejet du recours. Laurentian Shavings Products (1986) inc. plaide qu'elle n'a pas placé l'annonce dans le journal et que Mme Cusson n'a eu aucune interaction avec elle. Quant à Lanjay Peat Moss inc., elle plaide qu'aucune plainte n'a été déposée contre elle à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après «la Commission») et qu'elle ne peut donc être poursuivie. Le Tribunal estime non fondées ces prétentions. Il ressort de la preuve que les deux entreprises sont dirigées et contrôlées par la même personne, soit M. Wolinsky. Il est difficile, selon le Tribunal, de soutenir que M. Wolinsky a agi de bonne foi en l'espèce, ce dernier n'ayant pas dissipé la confusion entre les deux entreprises. Il existe donc une situation d'*alter ego* qui permet de soulever le voile corporatif et de rendre inopposable à la plaignante et à la Commission le caractère distinct des deux entreprises.

Au moment des faits en litige, Mme Cusson est une chauffeuse de camions lourds cumulant cinq années d'expérience à temps partiel. Le 28 février 2008, répondant à une offre d'emploi parue dans le journal, elle se présente avec son *curriculum vitae* au siège des entreprises de M. Wolinsky. Selon Mme Cusson, à l'invitation de la réceptionniste, elle entre dans le bureau de M. Wolinsky qui lui dit alors en souriant qu'il n'embauche pas de femmes parce qu'il s'agit d'un travail trop exigeant physiquement. Notamment, il affirme qu'il serait trop dur pour les femmes d'enlever la neige sur le toit des remorques. M. Wolinsky nie avoir tenu de tels propos. Il explique plutôt que Mme Cusson l'a insulté, est devenue agressive, voire hystérique, après qu'il lui ait dit qu'il s'agissait d'un travail difficile. Interrogée lors de l'audition, une conseillère à l'évaluation préliminaire de la Commission a quant à elle affirmé que M. Wolinsky lui a dit au téléphone: «I don't hire women, it is my prerogative».

Le Tribunal en arrive à la conclusion qu'il y a eu en l'espèce refus de considérer la candidature de Mme Cusson parce qu'elle est une femme. Le témoignage de Mme Cusson était clair, précis et convainquant et n'a pas été affaibli par la preuve en défense. Il est plausible qu'elle ait élevé le ton et exprimé ses frustrations envers M. Wolinsky, mais cela ne peut lui être opposé comme un moyen de défense valable pour l'atteinte portée à ses droits.

Le Tribunal, soulignant que la preuve a révélé que Mme Cusson a été très affectée par ce refus et cette exclusion, estime raisonnable d'accorder la totalité des dommages moraux réclamés. Aussi, en raison de l'atteinte illicite et intentionnelle à son droit d'être traitée en pleine égalité lors de l'embauche, le Tribunal accorde la totalité des dommages punitifs réclamés. Toutefois, aucun montant n'est accordé pour compenser la perte d'emploi puisque la preuve a été jugée insuffisante. La demande d'ordonnance pour l'adoption d'une politique contre la discrimination est également rejetée.

Le jugement sera bientôt disponible en ligne: www.canlii.org.