Une offre d’emploi qui ne pardonne pas

DHC Avocats
21 juillet 2020

À cette fin, trois cuisiniers et une aide-cuisinière sont embauchés.

Un mois plus tard, Mme Hotte informe le Chef de cuisine qu’elle est enceinte. Selon Mme Hotte, la réaction du Chef n’est pas très enthousiaste.

L’achalandage réduit du restaurant fait en sorte que les heures de travail de Mme Hotte baissent. Deux mois plus tard, le propriétaire décide et informe Mme Hotte qu’il doit abolir son poste, car les affaires ne vont pas bien.

Vingt jours après son licenciement, l’employeur publie une offre d’emploi « d’aide-cuisinier » à la suite du départ de l’un des cuisiniers. Voyant cela, Mme Hotte dépose une plainte pour discrimination. Elle estime qu’il s’agit des mêmes tâches qu’elle faisait.

Selon le restaurateur, la mention d’un poste « d’aide-cuisinier » à l’offre d’emploi visait à élargir les candidats potentiels, mais dans les faits, il recherchait un cuisinier d’expérience.

Selon l’article 122 (4) de la *Loi sur les normes du travail* « Il est interdit à un employeur (…) de congédier (…) un salarié (…) pour la raison qu’une salariée est enceinte ».

Selon les décisions de nos tribunaux en matière de licenciement, l’employeur doit prouver que les motifs d’ordre économique ou organisationnel sont réels. Il doit aussi établir que la fin d’emploi du salarié découle nécessairement de ces motifs.

Selon le tribunal si ce n’était que de ces aspects (économique ou organisationnel), il serait possible de conclure à l’exercice des droits de gestion. Cependant, là où les prétentions du restaurateur perdent en crédibilité c’est l’affichage du poste d’aide-cuisinier seulement 20 jours après la prétendue abolition du poste de Mme Hotte.

L’explication voulant que l’employeur souhaite élargir le bassin des candidats n’était pas convaincante, ni crédible.

Ainsi, la plainte a été accueillie au motif d’un congédiement déguisé.

Revue ARQ INFO, Septembre 2014, Volume 21, numéro 5.