

## **UN HEUREUX ÉVÉNEMENT QUI TOURNE AU CAUCHEMAR**

Cas rédigé par **France CORMIER**, chargée de cours, HEC Montréal, adapté par **Sandra DAUDELIN**, chargée de cours HEC Montréal.

Version 2020

---

Marie-Rose Lespérance travaille comme commis aux comptes pour Jovial et fils Ltée, une entreprise non syndiquée. Lors de son embauche il y a 6 mois, le directeur de l'établissement lui a dit qu'il s'agissait d'un poste permanent à temps plein et que son salaire serait ajusté après la fin de sa période de probation. Lors de la rencontre d'évaluation avec son patron, il lui a dit être très satisfait de son rendement quoiqu'il y ait quelques points à améliorer dont la ponctualité et la présence au travail. En effet, Marie-Rose est arrivée quelques fois en retard (au cours des 2 dernières semaines, 2 retard de quelques minutes) et a dû s'absenter à quelques reprises (au total 2 jours depuis son embauche pour divers motifs).

Le mois passé, son médecin lui a confirmé qu'elle était de nouveau enceinte. Elle l'a aussitôt annoncé à son patron. Après un long silence, il a finalement pris un air étonné et a déclaré d'un ton solennel qu'il était difficile à ses yeux de concilier la vie de famille et le travail.

Hier, son patron lui a indiqué que l'entreprise devait mettre fin à son emploi à compter d'aujourd'hui même en raison de son dossier d'absentéisme. Il lui a remis son relevé d'emploi ainsi que les sommes dues, soit son salaire, son indemnité de vacances et son indemnité compensatrice de 1 semaine pour fin d'emploi.

Questionné, son patron a ajouté que les nécessités du service font qu'il a besoin de personnel disponible et disposé à travailler et que, vu son dossier d'absentéisme, il craint qu'elle doive s'absenter régulièrement en raison de sa grossesse ou de ses obligations familiales.

En faisant abstraction du recours pour discrimination prévu à la Charte québécoise, Marie-Rose a-t-elle un recours à faire valoir ? Dans l'affirmative, quelles sont ses chances d'être réintégrée dans son emploi ? Le tribunal pourrait-il remplacer le congédiement par une autre mesure disciplinaire ?