



e2r Alerte

La condition parentale est-elle un motif de discrimination prohibé par la Charte ?

Introduction

La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (ci-après la « **Charte** ») interdit à tout employeur de faire preuve de discrimination à l'égard de ses salariés quand celle-ci est fondée sur des motifs prohibés qui sont explicitement énumérés à son article 10. Parmi les motifs énumérés à l'article 10 de la Charte se trouvent la grossesse et l'état civil.

Dans l'affaire *Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et Université de Montréal*[1] l'arbitre de grief devait notamment répondre à la question suivante : le fait de mettre un terme à l'emploi d'une salariée, pendant son congé parental, constitue-t-il une forme de discrimination prohibée fondée sur l'état civil ?

I- Les faits

La plaignante est embauchée en 2007 par l'Université de Montréal (ci-après l'« **Université** ») et y occupe un poste d'agent de recherche depuis 2009. Elle est affectée à l'Institut de recherche en immunologie et en cancérologie, l'un des centres de recherche de l'Université.

Au cours de sa relation d'emploi, la plaignante s'absente à quatre occasions de façon prolongée en raison de quatre grossesses. Elle prend des congés de maternité et prolonge ceux-ci par des congés parentaux. Notons également que la plaignante connaît des complications dues à trois de ses grossesses, ce qui l'amène également chaque fois à être retirée du travail de façon préventive.

Vers la fin du mois d'octobre 2017, la plaignante en est à son quatrième congé parental, lequel doit prendre fin dans quelques mois. C'est à cette époque, après environ huit années d'absence du travail, qu'elle communique avec l'Université afin de s'informer quant à un éventuel retour au travail.

Deux semaines plus tard, la plaignante est avisée que son poste sera aboli, et ce, pour des raisons économiques.

Pour l'employeur, le choix d'abolir le poste de la plaignante était fondé sur les besoins du département et sur le fait que la plaignante n'avait pas les compétences requises pour effectuer une tâche spécifique, compétences qu'elle n'avait jamais eu l'occasion d'acquérir.

La plaignante dépose un grief afin de contester sa fin d'emploi. Selon elle, il ne s'agit pas d'un véritable licenciement fondé sur des motifs économiques ou organisationnels.

Elle considère plutôt que cette décision est un prétexte et qu'elle est discriminée en raison de ses grossesses et des congés de maternité et parentaux liés à ses grossesses.

La principale question en litige consistait donc à déterminer si la plaignante avait bel et bien été l'objet d'un licenciement ou si les motifs invoqués par l'employeur constituaient un prétexte pour camoufler un congédiement discriminatoire, abusif ou de mauvaise foi.

II- La sentence arbitrale

L'arbitre débute en rappelant les principes de ce que constitue un licenciement, lequel ne vise pas à sanctionner un salarié ayant eu un comportement inadéquat, « mais constitue plutôt une mesure prise en raison de facteurs se rattachant à l'entreprise, telles des difficultés économiques ou une réorganisation de ses activités »[2].

En cette matière, l'arbitre indique qu'il ne suffit pas d'établir la nécessité de procéder à une suppression de poste : il faut que la décision de l'employeur de licencier le salarié découle d'une analyse qui ne soit pas déraisonnable, abusive, arbitraire ou discriminatoire et qui ne camoufle pas un prétexte.

En l'espèce, l'arbitre arrive à la conclusion que la fin d'emploi de la plaignante n'est pas un véritable licenciement, l'employeur n'ayant pas été notamment en mesure de démontrer que celle-ci était due à des motifs d'ordre économique.

Pour l'arbitre, le véritable motif de fin d'emploi de la plaignante découle plutôt de ses absences pour **congé parental**. Partant de ce constat, l'arbitre conclut ce qui suit :

*[51] Par conséquent, ce n'est donc pas la grossesse ni le sexe qui fonde le droit à un congé parental, **mais plutôt le statut de parent.** (...)*

*[52] Cela étant dit, le **statut de parent est aussi un droit protégé par la Charte sous le critère de l'état civil.** (...)*

[54] **La condition de parent se rattache nécessairement à la naissance d'un enfant ou à son adoption et est donc incluse dans l'état civil au sens de l'article 10 de la Charte.**

[55] *En mettant en preuve les propos tenus par [la représentante de l'employeur] lui reprochant [à la plaignante] d'avoir été trop longtemps absente du travail, [la plaignante] a fait la preuve prima facie de discrimination fondée sur une absence du travail liée à sa condition de mère. En effet, l'absence en question est indissociable de la condition parentale de [la plaignante] et, par conséquent, de son état civil. (Caractères gras ajoutés)*

En conséquence, l'arbitre tire la conclusion que l'employeur a fait preuve de discrimination prohibée à l'encontre de la plaignante basée sur son « état civil ». Notamment pour ce motif, l'arbitre réintègre donc la plaignante dans son emploi, avec salaire et avantages perdus.

III- Le commentaire de l'auteure

La conclusion de l'arbitre selon laquelle la « condition de parent » ou le « statut de parent » constitue un droit protégé par la Charte sous le critère de l'état civil surprend, considérant que la Cour d'appel s'est déjà prononcée en sens contraire à deux (2) occasions.

En effet, en 2010, dans *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord*, la Cour d'appel avait indiqué notamment que la « condition ou la situation parentale » visait « le fait d'être parent »[3].

Or, la Cour d'appel du Québec décide que le « fait d'être parent » n'est pas protégé par la Charte, à titre de motif de discrimination prohibé :

[27] *En droit, il y a lieu de souligner que ni le législateur fédéral, dans la Charte canadienne des droits et libertés, ni le législateur provincial, à l'article 10, **n'ont jugé à propos d'ériger la situation parentale, l'état parental et, encore moins, le congé parental au rang de droits fondamentaux bénéficiant de la protection des chartes. (...)** (Caractères gras et soulignés ajoutés)*

La Cour d'appel en arrive donc à la conclusion que le fait d'être parent n'entre pas dans la définition de l'« état civil » et n'est donc pas protégé par la Charte.

Par la suite, en 2013, la Cour d'appel a réitéré son point de vue dans son arrêt *Beauchesne c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301)*[4] :

*La plaignante réclame un accommodement à cause du handicap de son fils. Ce handicap n'est pas le sien et **l'accommodement réclamé est plutôt lié à sa situation parentale. Cette situation n'est pas un motif de discrimination interdit par la Charte des droits et libertés** comme l'a mentionnée la Cour d'appel dans *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord*, 2010 QCCA 497 (...) (caractères gras ajoutés)*

Les conclusions de l'arbitre sur la portée de la notion d'« état civil » protégée par la Charte sont donc contraires à ce que la Cour d'appel a énoncé à deux (2) occasions en 2010 et en 2013. Notons que ces jugements de la Cour d'appel ont également été cités avec approbation par des tribunaux administratifs et encore tout récemment par la Cour supérieure du Québec[5].

Notons que, malgré ce qui précède, le Tribunal des droits de la personne semble aussi persister à conclure, comme l'arbitre, que « le fait d'être parent » fait partie de la notion d'état civil. Encore récemment, dans la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Le Balthazar (Centropolis)*[6], dans laquelle le Tribunal se prononce en ces termes :

[75] (...) notre Tribunal interprète la notion d'état civil de façon moins restrictive [que la Cour d'appel]. Il a dans le passé rendu plusieurs jugements concluant qu'il y a discrimination fondée sur l'état civil lorsqu'un parent fait lui-même l'objet d'un traitement préjudiciable différent en raison du fait qu'il a un enfant.

Conclusion

Cette sentence arbitrale est, à notre avis, contraire à ce qu'a énoncé la Cour d'appel du Québec à deux reprises de façon assez claire dans les dernières années. Nous continuons donc à penser que la notion d'« état civil » prévue à la Charte ne protège pas le « fait d'être parent », tel que la Cour d'appel nous l'a enseigné.

Note au lecteur

Il est important de souligner que l'employé qui se prévaut d'un congé parental suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption se trouve à exercer un droit protégé par la *Loi sur les normes du travail*. Par conséquent, un employeur qui mettrait fin à l'emploi de cette personne pendant son congé parental, pour des raisons organisationnelles ou économiques, doit être en mesure de démontrer les motifs rationnels menant à cette décision. Autrement, l'employeur s'expose à une réclamation ou un grief au motif que la fin d'emploi repose sur des motifs illégaux en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

[1] EYB 2019 – 347945 (T.A.), 2020 CanLII 9360 (QC SAT).

[2] *Ibid.*, par. 38.

[3] 2010 QCCA 497, par. 23.

[4] 2013 QCCA 2069.

[5] À titre d'exemple tout récent, voir *Syndicat des employés municipaux de la Ville de La Tuque (CSD) c. St-Arnaud*, 2020 QCCS 306.

[6] 2019 QCTDP 30, décision rendue le 29 novembre 2019.