



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

C O M M U N I Q U É

Montréal, le 28 juin 1993: La juge Michèle Rivet, présidente du Tribunal des droits de la personne, vient de rendre deux jugements relatifs à la discrimination fondée sur l'état civil et le sexe dans l'emploi au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

En premier lieu, dans l'affaire *Commission des droits de la personne du Québec c. Municipalité de Petite-Rivière-Saint-François*, la juge Rivet, avec l'assistance des assesseurs Daniel Dortélus et Pierre Laramée, devait décider si la défenderesse avait exercé de la discrimination en n'embauchant pas Francine Bouchard au poste de secrétaire-trésorière du Conseil aux motifs qu'elle était l'épouse d'un conseiller municipal et, parce qu'étant mère d'enfants en bas âge, elle serait moins disponible pour exercer son emploi.

Le Tribunal relève d'abord qu'une première partie des raisons données à Francine Bouchard étaient toutes reliées à sa situation matrimoniale, soit le fait qu'elle était mariée avec le conseiller Angelo Lavoie, et ce malgré que celui-ci ait offert sa démission pour éviter tout conflit d'intérêts. Ces motifs étant reliés à son état civil, ils confèrent à la décision prise un caractère discriminatoire prohibé par la Charte.

Le Tribunal constate également que la défenderesse s'en est remise à des préjugés et stéréotypes défavorables aux femmes en présumant que du simple fait qu'elle était mère, Francine Bouchard serait nécessairement moins disponible qu'une personne célibataire, ou même qu'un père qu'un père de famille dans la même situation dont on n'aurait cependant jamais mis en doute la disponibilité.

Le Tribunal conclut qu'au regard des moyens de défense ouverts à l'employeur, celui-ci n'a pas établi que ses exigences discriminatoires constituaient des "aptitudes ou qualités requises par un emploi" au sens de l'article 20 de la Charte québécoise.

En effet, bien que ces exigences aient pu être valides d'un point de vue objectif, soit eu égard aux fonctions du poste concerné, la Municipalité n'a pas démontré à la satisfaction du Tribunal qu'elles étaient raisonnablement

nécessaires, c'est-à-dire proportionnées à l'ensemble des circonstances. Plus particulièrement, la défenderesse n'a pas convaincu le Tribunal que Francine Bouchard était susceptible de se trouver en conflit d'intérêts, ou de contrevenir à son obligation de loyauté envers l'employeur. De même, l'employeur n'a ni établi la teneur précise de l'exigence de disponibilité requise par cet emploi, ni vérifié la disponibilité réelle de Francine Bouchard à cette fin.

Pour ces motifs, le Tribunal conclut que le refus d'embaucher celle-ci était discriminatoire, accueille la demande et ordonne à la défenderesse de verser à Francine Bouchard la somme de 6,000\$ à titre de dommages matériels, ainsi que 4,000\$ à titre de dommages moraux pour humiliation, atteinte à sa dignité et à son droit d'être traitée en toute égalité, sans distinction fondée sur le sexe et l'état civil.

Dans la seconde décision, soit l'affaire *Commission des droits de la personne du Québec c. Ville d'Aylmer*, la juge Rivet devait décider, avec l'assistance des assesseurs Edward D. Bridge et Pierre Laramée, si Louize Rancourt, une employée en probation de cette municipalité, avait subi de la discrimination en étant congédiée par son employeur suite à son refus de lui accorder un congé sans solde d'adoption suffisant pour lui permettre de s'occuper d'un jeune enfant à son arrivée à la maison.

Le Tribunal conclut d'abord qu'au sens de la Charte québécoise, l'interdiction de la discrimination relative à l'état civil inclut tout autant la filiation et la parenté fondées sur le sang que celles établies par voie d'adoption. Ainsi, ni les enfants adoptés ni les parents adoptifs ne peuvent, sur la base de ce statut, faire l'objet de distinctions, exclusions ou préférences ayant pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance et l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne protégés par la Charte.

En tant qu'employée en probation, Louize Rancourt avait à cette époque droit à un congé sans solde d'adoption de deux jours et ce, conformément à la *Loi sur les normes du travail* du Québec dont les dispositions complétaient ici celles de la convention collective. Cette situation était nettement moins avantageuse que celle reconnue aux mères biologiques dans le même statut d'emploi, lesquelles pouvaient bénéficier, à certaines conditions, d'un congé de maternité sans solde de 18 semaines. Le Tribunal constate donc que seules les mères biologiques se

voyaient attribuer une période de congé destiné à la fois à leur propre état de santé physique et aux soins de l'enfant nouveau-né.

A l'opposé, les mères adoptives ne se voyaient pas reconnaître une période de congé consacrée aux soins requis par un enfant en bas âge à son arrivée dans son foyer adoptif. Aussi, le Tribunal conclut que le désavantage subi par Louize Rancourt en raison de son statut de mère adoptive relève de l'état civil en tant que critère interdit de discrimination par la Charte québécoise.

Le Tribunal constate en outre que la situation vécue par Louize Rancourt se compare à celle de plusieurs femmes dont les conditions d'emploi leur permettent difficilement, voire les empêchent d'exercer simultanément leurs activités professionnelles tout en assumant, à titre principal, les diverses tâches reliées aux soins et à l'éducation des enfants.

La preuve établit en effet que malgré leur participation sans cesse croissante au marché du travail, les femmes continuent d'assumer, davantage que les hommes, les tâches et responsabilités reliées à l'éducation et aux soins des enfants. Ainsi envisagé, le congédiement de Louize Rancourt s'inscrirait dans cette situation propre aux femmes. Cependant, le Tribunal note que les dispositions ici applicables protègent l'emploi de certaines femmes seulement, en l'occurrence les mères biologiques. Par conséquent, la discrimination fondée sur le sexe se trouve inextricablement liée à celle fondée sur l'état civil, de telle sorte qu'elle ne peut exister de manière autonome, ni être considérée isolément.

La discrimination subie par Louize Rancourt, tant au motif de l'état civil qu'au motif du sexe tel qu'il se rattache à celui-ci, découle donc de l'application des dispositions inscrites dans la convention collective et dans la *Loi sur les normes du travail* telle qu'elle se lisait alors. L'avis au Procureur général n'ayant pas été donné par la Commission des droits de la personne du Québec, conformément à l'article 95 du *Code de procédure civile* du Québec, le Tribunal ne peut déclarer ces textes législatifs inopérants parce que discriminatoires. De plus, l'omission de cet avis prive également Louize Rancourt des redressements auxquels une conclusion de discrimination aurait pu donner lieu, sous réserve des représentations à cet effet du Procureur général.