

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 15 décembre 2008: L'honorable Michèle Pauzé, du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs Mme Renée Lescop et Me Stéphane Bernatchez, a rendu, le 3 décembre dernier, un jugement selon lequel la **Société de transport de Montréal** (ci-après la STM) et le **Syndicat du transport de Montréal (employé(e)s des services d'entretien) CSN** (ci-après le Syndicat) ont contrevenu à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec en exerçant de la discrimination en emploi fondée sur l'état civil envers messieurs **Marc Létourneau** et **Jean-Benoît Marcoux**. À titre de dommages moraux, le Tribunal condamne solidairement les défendeurs à verser 7 500\$ à monsieur Létourneau et 5 000\$ à monsieur Marcoux. Le Tribunal leur ordonne aussi de cesser immédiatement la discrimination, de négocier dans un délai de trois mois un nouveau régime de congé parental non discriminatoire et d'appliquer dans l'intervalle la même politique que celle mise en oeuvre pour les plaignants actuels, et ce, sans présumer des droits attribués aux autres parents biologiques ou adoptifs à l'issue des négociations.

Marc Létourneau, âgé de 47 ans, est mécanicien d'ascenseur et d'entretien depuis 1987 à la STM. Jean-Benoît Marcoux, âgé de 34 ans, y travaille depuis 1993 comme appareilleur-visiteur. Suite à la naissance de leur enfant, tous deux ont désiré prendre un congé parental. Ils ont réalisé que la convention collective prévoyait un congé plus avantageux pour les pères adoptifs que pour les pères biologiques. Les défendeurs ne contestent pas le caractère discriminatoire de la convention collective. D'ailleurs, l'employeur a pris l'initiative de procéder au paiement des dommages matériels. Le présent litige repose plutôt sur le paiement des dommages moraux. Plus, précisément, il s'agit de déterminer dans quelle proportion les co-défendeurs sont tenus d'en défrayer le montant.

L'employeur dit avoir proposé à maintes reprises aux représentants syndicaux des mesures afin de remédier aux clauses discriminatoires de la convention collective. Entre autres, la partie patronale aurait envoyé une lettre au représentant syndical afin de trouver une amorce de règlement. Elle soutient que sa lettre est restée sans réponse, contrairement aux affirmations des représentants syndicaux qui disent que les parties se seraient parlées à quelques reprises sur le sujet.

Le Syndicat prétend qu'il a présenté la même demande de congé parental tant pour les pères biologiques que les pères adoptifs. Il explique que l'employeur suggérait de donner à tous un congé parental de 12 semaines, alors que les pères adoptifs avaient jusqu'alors bénéficié d'un congé de 20 semaines. Le Syndicat a refusé cette offre jugeant qu'on ne peut diminuer les avantages d'un groupe d'employés pour régler un problème de discrimination envers un autre. L'exécutif syndical dit s'être retrouvé sans choix, l'employeur demeurant sur sa position.

Devant la preuve présentée, le Tribunal conclut que l'employeur et le Syndicat sont également responsables de la discrimination contenue dans la convention collective puisque tous deux ont participé à la formulation d'une condition de travail qui a un effet discriminatoire. Aucune des parties n'a réussi à faire valoir des circonstances particulières pour justifier une responsabilité moindre ou inexistante.

La preuve démontre que le Syndicat n'a pas établi qu'il avait revendiqué de manière sincère et soutenue le retrait de la disposition, ni que cette revendication ait été une priorité ayant suscité une résistance insurmontable chez l'employeur. Cette disposition constitutive de discrimination remonte à plus de 18 ans et a été renouvelée à plusieurs reprises. Aussi, le Syndicat a préféré accepter une offre discriminant une partie des employés mais maintenant les bénéficiaires pour d'autres. Selon le Tribunal, la protection de l'intérêt collectif de leurs membres ne permet pas aux syndicats de justifier la discrimination exercée à l'égard d'une partie de ceux-ci par des gains obtenus pour d'autres salariés. Quant à la responsabilité de l'employeur, la preuve révèle que ce dernier a reconnu que la question de la discrimination ne représentait pas une priorité lors des négociations de la convention collective.

-30-

Pour consulter le texte intégral de ce jugement, voir: www.tribunaux.qc.ca/TDP/index-tdp.html

Pour information: Me Sylvie Gagnon
(514) 393-6651