

# Les obligations familiales et professionnelles : quand deux mondes s'entrechoquent

Congrès de l'AJEFO – Ottawa – 4 octobre 2013

**Claire Vachon,**  
**avec la précieuse collaboration de**  
**Marie-Andrée Richard**

**Heenan Blaikie**

Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L., S.R.L. • Avocats | Agents de brevets et de marques de commerce  
[heenanblaikie.com](http://heenanblaikie.com)



# Le cadre d'analyse général



- Fardeau initial
  - Discrimination *prima facie*
- Renversement du fardeau
  - Lien rationnel (objectif)
  - Bonne foi (subjectif)
  - Raisonnablement nécessaire

# Le cadre d'analyse général

- Fardeau initial - Discrimination *prima facie*

« D'autre part, il y a le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés. » O'Malley, 1985 (CSC)



# Le cadre d'analyse général



- Le renversement du fardeau (*Meiorin*)
  - Lien rationnel (objectif)
  - Bonne foi (subjectif)
  - Raisonnablement nécessaire
    - ✓ Proportionnalité
    - ✓ Contrainte excessive

# Le cadre d'analyse – état familial

- *Brown* (1993), Tribunal canadien des droits de la personne

« The evidence must demonstrate that family status includes the status of being a parent and includes the duties and obligations as a member of society and further that the Complainant was a parent incurring these duties and obligations. As a consequence of those duties and obligations, combined with an employer rule, the Complainant was unable to participate equally and fully in employment with her employer. »

# Le cadre d'analyse – état familial

- *Campbell River* (2004), Cour d'appel de la Colombie-Britannique

Il y a discrimination *prima facie* lorsque :

- ✓ Un changement dans les conditions d'emploi a été imposé par l'employeur; et
- ✓ Ce changement a pour effet de porter gravement atteinte à la capacité de l'employé de s'acquitter d'un devoir ou d'une obligation importante à l'égard d'un enfant ou d'un autre membre de sa famille.

# Le cadre d'analyse – état familial


- *Hoyt* (2006), Tribunal canadien des droits de la personne

- Écarte *Campbell River* comme étant trop stricte

“... the concerns identified by the Court of Appeal, being serious workplace disruption and the great mischief, might be proper matters for consideration in the *Meiorin* analysis and in particular the third branch of the analysis, being reasonable necessity. [...] A mere apprehension that undue hardship would result is not a proper reason [...] to obviate the analysis.”



# Le cadre d'analyse – état familial

- 
- *Johnstone* (2007), Cour fédérale (Appel à la Cour fédérale d'appel rejeté en 2008)
    - Historique
    - Position quant au test applicable
    - Conclusion






# Le cadre d'analyse – état familial

- Décisions arbitrales entre 2007 et 2010
    - *Power Stream* (Ont. Lab. Arb. 2009)
    - *Rawleigh* (AHRP, 2009)
    - *Alberta* (SG) (Alta 2010)
- 




# Le cadre d'analyse – état familial

- 
- *Johnstone* (2010), Tribunal canadien des droits de la personne
    - État familial inclut le fait de prodiguer des soins à son enfant
    - Écarte *Campbell River* comme étant trop stricte
    - Défaut d'accommoder jusqu'à la limite de la contrainte excessive




# Le cadre d'analyse – état familial

- 
- *Devaney v. ZRV Holdings Ltd.* (2012), Tribunal des droits de la personne de l'Ontario
    - Rejette les approches *Campbell River* et *Johnstone*
    - Détermine qu'un conflit doit exister entre une obligation professionnelle et une obligation parentale, par opposition à un choix ou une préférence




# Le cadre d'analyse – état familial

- 
- *Johnstone* (2013), Cour fédérale
    - L'employé doit être en mesure, et ce de façon réaliste, de rencontrer une obligation parentale substantielle malgré la politique de l'employeur
    - L'obligation ne doit pas être triviale ou sans conséquence (même norme que celle établie dans *Anselem* au chapitre de l'accommodement religieux)




# Le cadre d'analyse – état familial

- *Seeley (2013), Cour fédérale*
    - L'employé a-t-il une obligation substantielle de fournir des soins à l'enfant? Le parent est-il le principal fournisseur de soins ou son obligation émane-t-elle plutôt d'une préférence personnelle?
    - Existe-t-il des alternatives raisonnables pour l'employé permettant à l'enfant de recevoir les soins dont il a besoin?
    - La pratique ou les règles de l'employeur ont-elles pour effet d'obliger l'employé à choisir entre ses obligations envers ses enfants en matière de soins et ses obligations envers son employeur en matière de travail?
- 



# Quelques autres décisions

- 
- *Coast Mountains School District No. 82 v. British Columbia Teacher's Federation (Sutherland Grievance)* [2006] BCCAAA No. 184
  - Demande de revenir à temps partiel suite à un congé de maternité
  - Impossible d'affirmer que les circonstances présentes en l'espèce ne sont pas communes


# Quelques autres décisions

- *Alberta (Solicitor General) v. Alberta Union of Provincial Employees (Jungwirth Grievance)*, [2010] AGAA No. 5, 192 LAC (4<sup>th</sup>) 97

“Part of any examination of whether a prima facie case has been established for family status discrimination must therefore include an analysis of the steps taken by the employee him or herself to balance their family and workplace responsibilities.”




# Quelques autres décisions

- 
- *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 636 v. Power Stream Inc. (Bender Grievance)* , [2009] OLAA No. 447
    - Changement à l'horaire de travail
    - "An employer cannot be expected to establish terms of work that do not create conflict with each and every characteristic of family status. Nor should employees expect their employer to accommodate every such characteristic."





# Quelques autres décisions

- 
- *Canadian Staff Union v. Canadian Union of Public Employees (Reynolds Grievance)*, [2006] NSLAA 15
  - “Is the Employer’s designation of Halifax in the job posting and its insistence that if the Grievor wished to hold that job he report regularly to work (...) in Halifax constitute *prima facie* discrimination based on family status?”