

## Actualité juridique

### Paternité, maternité et adoption : même combat?

---

Mai 2017

#### Droit de l'emploi et du travail

Dans une décision<sup>1</sup> rendue en novembre 2016, Me Denis Gagnon, arbitre de grief, rejette la prétention du syndicat voulant que les salariés en congé de paternité soient victimes de discrimination basée sur le sexe et l'état civil parce qu'ils bénéficient d'un traitement différent de celui offert aux salariées en congé de maternité ou aux salariés en congé d'adoption.

---

#### Contexte

Dans cette affaire, l'arbitre Denis Gagnon était saisi de 45 griefs de même nature par lesquels le syndicat prétendait que le fait de ne pas verser l'indemnité correspondant à la différence entre 95 % du traitement hebdomadaire de base et la prestation hebdomadaire du RQAP durant le congé de paternité, comme l'employeur le fait pour les salariées en congé de maternité et pour les salariés en congé d'adoption, constituait de la discrimination basée sur le sexe (en lien avec les salariées en congé de maternité) et l'état civil (en lien avec les salariés en congé d'adoption) au sens de la *Charte québécoise*.

Le débat devant le tribunal d'arbitrage a principalement porté sur la différence de traitement entre le père biologique et le parent adoptant. Par conséquent, l'arbitre avait à déterminer si la clause de la convention collective accordant un congé de paternité sans traitement était discriminatoire considérant que cette même convention prévoyait une indemnité pour le parent adoptant qui décide de se prévaloir d'un congé dit d'adoption.

#### Décision

Pour se distinguer de certaines décisions arbitrales ayant donné raison aux syndicats dans des circonstances similaires<sup>2</sup>, l'arbitre indique ce qui suit : en plus de la preuve d'une distinction mettant en cause un des motifs prévus à la *Charte*, le plaignant doit démontrer que « cette distinction a pour effet de perpétuer un désavantage ou un préjugé ou d'appliquer un stéréotype aux personnes faisant partie du groupe visé par la distinction » (para 17).

En l'espèce, même si le syndicat a démontré qu'il existait une distinction basée sur l'état civil, l'arbitre conclut qu'en l'absence de toute preuve selon laquelle les pères biologiques sont, dans notre société, victimes d'un quelconque stéréotype, il ne sait pas comment le fait de leur accorder un congé différent de celui accordé au parent adoptant aurait pour effet d'en créer un. Il s'inspire notamment des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur l'assurance parentale* qui prévoient elles-mêmes des différences dans les conditions mises en place pour la maternité, la paternité et le type de parentalité (biologique ou adoptive). Il rejette donc les griefs.

## Quoi retenir

En octobre 2015, nous vous [informions](#) d'une décision par laquelle un arbitre concluait qu'on ne pouvait comparer la maternité et la paternité pour conclure que les pères, dans leur ensemble et comme groupe, étaient dépréciés ou victimes de discrimination par rapport aux mères dans le cadre d'un litige semblable à celui en l'espèce<sup>3</sup>.

Bien que le traitement réservé aux griefs alléguant un traitement discriminatoire pour les salariés en congé de paternité demeure incertain et difficile à prédire, un certain corps de jurisprudence, tant en droit fédéral que provincial, commence néanmoins à émerger, selon lequel l'interdiction de discrimination incluse dans les chartes canadienne et québécoise ne vise pas à créer une égalité parfaite en tous points entre tous les groupes. Ainsi, le traitement accordé aux salariés/salariées en congé de paternité, en congé de maternité ou en congé d'adoption n'a pas à être identique si les objectifs le justifient.

Philippe Bélisle  
Caroline Jodoin

## Notes

1. *Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec et Ville de Québec*, 2016 QCTA 998.
2. *Association des policiers et policières de Sherbrooke et Ville de Sherbrooke*, 2014 QCTA 263, AZ-51060963, 27 mars 2014, arbitre Robert Choquette; *Hydro-Québec et Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ)*, AZ-50943538, 27 février 2013, arbitre André Bergeron.
3. Dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada – Unité des employés administratifs, professionnels et du soutien et Aéroports de Montréal*, 2015 QCTA 679.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> <b>Philippe Bélisle</b>	Montréal	+1 514.847.6005	<a href="mailto:philippe.belisle@nortonrosefulbright.com">philippe.belisle@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Marie-Hélène Jetté</b>	Montréal	+1 514.847.4650	<a href="mailto:marie-helene.jette@nortonrosefulbright.com">marie-helene.jette@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Caroline Jodoin</b>	Montréal	+1 514.847.4578	<a href="mailto:caroline.jodoin@nortonrosefulbright.com">caroline.jodoin@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Gilles Rancourt</b>	Québec	+1 418.640.5036	<a href="mailto:gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com">gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com</a>

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.