

TDP 209



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 24 novembre 1997: Le juge Michael Sheehan, du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs, Mme Claudyne Bienvenu et Me William Schabas, vient de rendre un jugement concluant que la **Ville de Montréal** a exercé envers deux de ses employées, non titularisées et en période d'essai, de la discrimination fondée sur le sexe et sur la grossesse dans l'établissement de la date rétroactive de leur ancienneté générale à la suite de la prise d'un congé de maternité. Pour avoir ainsi contrevenu aux dispositions de la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**, la Ville de Montréal se voit condamnée à verser une indemnité de 2 934,67 \$ à l'une d'elles, à fixer de nouvelles dates d'ancienneté générale pour chacune et de reconnaître à l'avenir le droit d'inclure dans le calcul de l'ancienneté, les heures pendant lesquelles l'employée enceinte aurait travaillé si elle n'avait pas été en congé de maternité.

À l'encontre de la demande, la Ville prétendait que le contrat de travail entre les parties est régi par la convention collective qui exige une période d'essai de 520 heures en temps régulier à l'intérieur d'une période de douze mois consécutifs; que la convention fut respectée et que ni l'une ni l'autre des deux plaignantes n'ont subi une discrimination quelconque. En rejetant cette prétention, le Tribunal rappelle d'abord que les deux plaignantes n'ont pas demandé à la Ville de passer outre à l'exigence d'une période d'essai dûment complétée tel que prévu à la convention collective; qu'elles reconnaissaient la nécessité pour un employeur de vérifier les aptitudes d'une nouvelle employée alors que cette dernière exerce ses fonctions sur les lieux de son travail de même que l'impossibilité d'effectuer cette vérification alors que l'employée se trouve chez elle en congé de maternité. Ce dont elles se plaignent, ce sont les conséquences qu'on leur impose en raison de leur congé de maternité.

L'exigence de compléter 520 heures de période d'essai à l'intérieur de douze mois consécutifs, représente une difficulté majeure pour une employée qui prend un congé de maternité. Si on n'avait pas tenu compte du temps d'arrêt durant le congé de maternité, les plaignantes auraient terminé leur période d'essai dans les douze mois de leur entrée en fonction et la date de leur ancienneté générale aurait été fixée antérieurement à la date retenue. Chacune a constaté qu'un bon nombre d'employés entrés en fonction après elles, se sont vu attribuer une date d'ancienneté générale antérieure à la leur. Enfin, une multitude de droits prévus à la convention collective s'exercent selon l'ordre de la date respective d'ancienneté générale de chaque employé.

Le Tribunal rappelle que l'interdiction de la discrimination s'applique en faveur de tous et chacun des membres d'un groupe d'employés défavorisés, qu'ils soient titularisés ou non. D'autre part, la **Charte québécoise** prévoit que nul ne peut dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination. Une telle clause est réputée sans effet.

Une des pierres angulaires du droit au congé de maternité est qu'il puisse s'exercer sans pénalités. La reconnaissance des droits fondamentaux ne sert pas à grand chose pour une femme enceinte si dans nos faits et gestes, nous lui disons: "Si jamais vous prenez un congé de maternité, vous perdrez le rang que vous aviez parmi vos collègues de travail, vous serez pénalisée dans l'établissement rétroactif de votre date d'ancienneté générale et bon nombre de vos collègues de travail, ayant un rang inférieur au vôtre, se verront placés en avant de vous et vous précéderont dans l'exercice de la plupart des droits prévus à votre convention collective."

En matière de discrimination en raison d'une condition d'emploi adoptée honnêtement pour de bonnes raisons économiques ou d'affaires, il incombe aux parties de trouver un accommodement raisonnable. Cette obligation incombe non seulement à l'employeur, mais également au syndicat qui participe à la formulation d'une règle qui génère des effets discriminatoires ou qui gêne les efforts raisonnables d'un employeur d'accommoder un employé victime de discrimination. Le plaignant aussi est tenu de participer à la recherche d'un compromis convenable. Dans le cas présent, personne n'a démontré ni même prétendu que l'accommodement recherché entraînerait une contrainte excessive, d'où la condamnation.

Le jugement sera disponible dans les prochains jours sur *Internet*, à l'adresse suivante:
<http://www.droit.umontreal.ca/doc/tdp>

-30-

Pour information: Me Marie Langlois (514) 393-2788