



Le JURICLIP^{MC} Travail et emploi



Édition du 30 septembre 2014

[Transférer ce Juriclip](#)

- SOMMAIRE -

- L'obligation d'accommodement en vertu de la situation de famille
- En cas de démission, l'employeur peut-il renoncer au préavis que lui remet son salarié ?

▲ L'obligation d'accommodement en vertu de la situation de famille

Introduction

Le 2 mai 2014, la décision *Canada (Attorney General) c. Johnstone et al.*[1] de la Cour fédérale met fin à une longue saga ayant comme trame de fond l'obligation d'accommodement en vertu de la situation de famille. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit que la situation de famille est un motif de distinction illicite :

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

Cette loi s'applique aux entreprises de juridiction fédérale et aux sociétés de la Couronne fédérale. Rappelons que la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne* ne protègent pas la situation de famille à titre de motif de discrimination illicite. La *Charte des droits et libertés de la personne*, qui s'applique aux entreprises de juridiction provinciale, prévoit plutôt que l'état civil est un motif de discrimination interdite.

I – LES FAITS

Mme Johnstone et son mari sont des employés à temps plein de l'Agence canadienne des services frontaliers. Au moment des faits, ils ont deux enfants en bas âge. Les employés à temps plein de l'ASFC ayant un poste similaire à celui de Mme Johnstone et de son mari sont soumis à un horaire de travail imprévisible et rotatif 24 heures sur 24. Ils peuvent être appelés à effectuer des quarts de travail débutant en matinée, en après-midi et en soirée à différentes journées de la

■ [clcw.ca](#)

■ [S'abonner aux Juriclips](#)

- CLCW -

Avec 17 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval, Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville, Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup, Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et 350 ressources dont plus de 175 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le *Juriclip* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes

semaine.

Avant de revenir de son premier congé de maternité, Mme Johnstone a demandé à son employeur de lui octroyer trois quarts de travail statiques de 13 heures par jour afin qu'elle puisse travailler à temps plein tout en remplissant ses obligations familiales. Mme Johnstone était seulement en mesure d'assurer la garde de ses enfants pour les trois jours en question et a été incapable de trouver d'autres arrangements raisonnables.

L'ASFC a refusé la demande de Mme Johnstone et lui a plutôt offert des quarts de travail statiques qui lui auraient conféré le statut d'employé à temps partiel. Le statut d'employé à temps partiel implique des bénéfices moins grands que le statut d'employé à temps plein, notamment quant aux opportunités d'avancement et au régime de retraite.

Dans le passé, l'ASFC avait accommodé des employés en leur octroyant des quarts de travail statiques à temps plein pour des raisons médicales ou religieuses. Toutefois, l'ASFC, en vertu d'une politique non écrite, offrait plutôt des quarts de travail statiques à temps partiel à un employé qui faisait cette demande en vertu de ses obligations parentales.

Mme Johnstone a déposé une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne le 24 avril 2004, alléguant que son employeur exerçait une discrimination sur la base de sa situation de famille contraire aux articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

II – LA DÉCISION

La Cour d'appel fédérale s'intéresse au sens et à la portée de la situation de famille à titre de motif interdit de discrimination. La Cour est d'avis que la situation de famille englobe les obligations d'une personne liées à la garde de ses enfants. Cependant, la Cour précise que les obligations parentales qui sont protégées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont celles qu'un parent ne peut négliger sans engager sa responsabilité légale envers son enfant. Les activités volontaires telles que les vacances en famille et la participation à des activités sportives résultent de choix parentaux plutôt que d'obligations et ne sont pas protégées par la loi.

La Cour détaille ensuite les éléments qui doivent être démontrés par la personne qui désire faire la preuve d'une discrimination au travail fondée sur la situation de famille en raison d'obligations parentales :

- i) un enfant est sous sa garde et sa supervision;
- ii) l'obligation parentale en question engage la responsabilité légale envers l'enfant, par opposition à un choix personnel;
- iii) la personne a fait des efforts raisonnables pour remplir ses obligations parentales par le biais de solutions de rechange et qu'aucune autre solution n'est raisonnablement applicable;
- iv) l'arrêt ou la pratique contesté en milieu de travail nuit à cette obligation parentale de manière plus que mineure ou insignifiante.

Appliquant ces principes au cas de Mme Johnstone, la Cour d'appel fédérale confirme que cette dernière a démontré les quatre éléments qui lui permettent de faire la preuve d'une

aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

discrimination au travail fondée sur sa situation de famille en raison de ses obligations parentales. En l'absence d'une preuve de contrainte excessive faite par l'employeur, la plainte de Mme Johnstone en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est maintenue.

III – COMMENTAIRES

Ce jugement rendu en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* établit clairement que les obligations parentales sont englobées dans le motif interdit de discrimination que constitue la situation de famille. Le tribunal prend toutefois bien soin de préciser certaines frontières à la portée de cette protection. Ainsi, le juge Robert Mainville s'assure de distinguer les obligations parentales des choix personnels. De plus, la Cour précise qu'avant de faire la preuve d'une discrimination, la personne devra démontrer qu'elle a fait des efforts pour satisfaire à ses obligations au moyen d'autres solutions et qu'aucune autre solution n'est raisonnablement applicable.

Certains commentaires s'imposent sur la portée de la décision *Johnstone* au Québec. Ce jugement est rendu en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et interprète la notion de situation de famille, qui est protégée par cette loi. Il aura un impact direct sur les entreprises fédérales auxquelles cette loi s'applique et sur leurs employés. Compte tenu de ce jugement, les entreprises visées par cette loi auront sans doute intérêt à adapter leurs politiques en matière d'accommodements relatifs aux obligations parentales.

La *Charte des droits et libertés de la personne* protège quant à elle l'état civil et non la situation parentale. En l'absence d'une protection législative accordée à la situation parentale, nous sommes d'avis que la protection de l'état civil n'englobe pas la protection des obligations parentales. La Cour d'appel du Québec se prononçait d'ailleurs dans le même sens au mois de décembre 2013[2], rappelant un arrêt rendu en 2010 :

(...) Ces décisions ne s'appliquent pas en l'espèce, car Beauchesne n'a pas été exclue parce qu'elle est parent (parce qu'elle a un fils), mais en raison de sa non-disponibilité à occuper la fonction sur tous les quarts de travail.

[102] Les propos suivants de notre Cour, dans l'un de ses arrêts de 2010, s'appliquent en l'espèce

(...)

[27] En droit, il y a lieu de souligner que ni le législateur fédéral dans la Charte canadienne des droits et libertés, ni le législateur provincial à l'article 10, n'ont jugé à propos d'ériger la situation parentale, l'état parental et encore moins le congé parental au rang de droits fondamentaux bénéficiant de la protection des chartes. [...]

La décision *Johnstone* n'aborde pas la notion d'état civil. Nous sommes donc d'avis que cette décision ne devrait pas avoir un impact immédiat au Québec sur les employeurs et sur les employés qui ne sont pas visés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Auteur : Me Marc-Olivier Laporte

[1] 2014 FCA 110.

▲ En cas de démission, l'employeur peut-il renoncer au préavis que lui remet son salarié ?

Dernièrement, la Cour suprême du Canada a rendu une décision attendue dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Asphalte Desjardins inc.*[1]. La question que devait trancher le plus haut tribunal du pays était la suivante :

« *L'employeur qui reçoit un délai-congé d'un salarié peut-il mettre fin au contrat de travail avant l'expiration du délai, sans avoir à lui-même donner un délai-congé ou à verser une indemnité qui en tient lieu ?* »

Les faits dans cette affaire n'étaient pas contestés et relativement simples. Le salarié en cause travaillait pour Asphalte Desjardins depuis de nombreuses années. Le 15 février 2008, ce salarié remettait à l'employeur un avis de démission annonçant qu'il comptait mettre fin à son contrat de travail le 7 mars 2008, soit trois semaines plus tard. L'employeur a tenté, en vain, de convaincre le salarié de demeurer en poste. Voyant que ce dernier refusait de revenir sur sa décision, Asphalte Desjardins a mis fin immédiatement au contrat, soit le 19 février 2008. L'employeur n'a donné aucun préavis ni aucune indemnité compensatrice.

La Cour suprême considère après analyse que le contrat de travail à durée indéterminée ne prend pas fin à la date où le salarié donne son délai-congé mais plutôt à la date où expire ce délai-congé. C'est donc dire que tant que le délai-congé n'est pas expiré, le contrat de travail continue d'exister et les parties sont tenues aux mêmes obligations entre elles.

Concrètement, ce que cette décision nous apprend, c'est que le délai-congé ne donne pas droit à une partie de cesser d'exécuter ses obligations contractuelles de façon unilatérale au détriment de l'autre partie. Un employeur ne peut donc pas renoncer au délai-congé sans entraîner l'application des articles 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail*[2] concernant le versement d'une indemnité pour préavis.

L'employeur qui précipite la fin du contrat après qu'un salarié lui ait donné un délai-congé ne renonce pas aux bénéfices du délai-congé, mais procède plutôt à une résiliation unilatérale du contrat de travail, ce qui n'est autorisé, rappelle la Cour suprême, que suivant les modalités prévues par la loi, notamment aux articles 1439 et 2091 du *Code civil du Québec*[3]. Dans une telle situation, l'employeur qui désire mettre fin au contrat de travail au moment où le salarié lui donne son délai-congé, doit absolument à son tour donner un délai-congé ou plus réalistement une indemnité qui en tient lieu.

La Cour suprême rappelle également qu'on ne peut pas « imposer » à l'employeur le délai-congé décidé unilatéralement par le salarié. Ainsi, un employeur peut quand même refuser qu'un salarié se présente sur les lieux du travail pour la durée du délai mais il doit néanmoins le rémunérer pour cette période, dans la mesure où le délai-congé fourni par le salarié est raisonnable.

Nous sommes d'avis que ces principes s'appliquent tant au

salarié protégé par la *Loi sur les normes du travail*, qu'au cadre supérieur. Dans ce dernier cas, l'employeur qui choisit de mettre fin immédiatement au contrat devra donner une indemnité correspondant au délai-congé raisonnable conformément à l'article 2091 du *Code civil du Québec*.

En terminant, nous ne croyons pas que cette décision entraîne un changement majeur dans la pratique chez les employeurs puisqu'elle ne fait que confirmer une jurisprudence établie de longue date mais qui avait été remise en question par la décision de la Cour d'appel dans cette affaire.

Auteur : Me Simon Kearney

[1] *Commission des normes du travail c. Asphalte Desjardins inc.* 2014 CSC 51.

[2] **82.** Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Délai. Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

Nullité d'avis de cessation d'emploi. L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Droits acquis. Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

83. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Moment du versement. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

Salarié rémunéré à commission. L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

Loi sur les normes du travail, RLRQ, ch. N-1.1, art. 82,83.

[3] **1439.** Le contrat ne peut être résolu, résilié, modifié ou révoqué que pour les causes reconnues par la loi ou de l'accord des parties.

2091. Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.



Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?

[Désabonnement](#)

Tous droits réservés © 2010-2014 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.