



Le 29 novembre 2018

MESURES D'ADAPTATION LIÉES À LA SITUATION DE FAMILLE

Selon la convention collective et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation à l'intention des travailleuses et travailleurs, y compris celles exigées par la situation de famille. La convention collective urbaine renferme, à l'article 54, des dispositions sur les mesures d'adaptation liées aux restrictions physiques, mais nulle part elle ne fait mention de mesures d'adaptation liées à la situation de famille. La situation de famille, tout comme l'appartenance religieuse, l'âge ou le sexe, fait partie des motifs de discrimination interdits énumérés à l'article 5.01 des conventions collectives.

Le plus souvent, les demandes de mesures d'adaptation liées à la situation de famille ont trait aux services de garde. Elles concernent parfois le quart de travail, d'autres fois, les heures d'un quart de travail ou les jours de travail.

Il n'est pas rare que l'employeur visé par une demande de mesures d'adaptation liées à la garde d'enfants rejette la demande, prétextant que la garde d'enfants ne relève pas de sa responsabilité.

Une telle position de la part de Postes Canada est contraire aux décisions des juges, et des arbitres qui ont presque unanimement conclu que la situation de famille comprend les obligations parentales, comme les obligations en matière de garde d'enfants.

Dans *Johnstone c. Agence des services frontaliers du Canada*, décision qui fait jurisprudence en la matière, la Cour d'appel fédérale a déclaré ce qui suit :

« [traduction] Il n'y a aucun fondement à l'affirmation selon laquelle le fait d'exiger des mesures d'adaptation liées aux obligations en matière de garde d'enfants outrepassse l'objectif d'inclure la situation de famille dans les motifs de distinction illicite. En effet, en l'absence de mesures d'adaptation raisonnables liées aux obligations des parents en matière de garde d'enfants, de nombreux parents seront empêchés de participer pleinement au marché du travail et de s'épanouir. L'interprétation vaste et libérale des lois sur les droits de la personne exige une démarche qui favorise une importante participation aux possibilités d'emploi des parents qui le veulent ou qui doivent trouver de nouveaux débouchés. »

Plus loin dans la décision, la Cour ajoute ce qui suit :

« Les obligations en matière de garde d'enfants visées par la situation de famille devraient être celles qui ont des caractéristiques immuables ou présumées immuables, comme celles faisant partie intégrante de la relation juridique entre un parent et un enfant, et qu'un parent ne peut négliger sans engager sa responsabilité juridique. »

Autrement dit, l'individu a la responsabilité juridique de s'occuper de son enfant. Son besoin en matière de garde d'enfants n'est pas un choix personnel.

À partir de la décision susmentionnée et d'autres, nous savons que le parent qui demande des mesures d'adaptation doit, pour les obtenir, faire la preuve des éléments suivants :

.../2



- Un enfant est sous sa garde et sa supervision;
- Les obligations liées à sa garde engagent la responsabilité juridique du parent pour cet enfant, par opposition à un choix personnel;
- Le parent a fait des efforts raisonnables pour satisfaire à ces obligations au moyens d'autres solutions raisonnables et ces autres solutions ne sont pas raisonnablement applicables.

Les décisions rendues par les juges et les arbitres sur la question des mesures d'adaptation liées à la situation de famille ont des points de vue quelque peu différents en ce qui concerne les obligations des employeurs. La loi évolue. Nous allons suivre les changements de près et en informer les membres.

Le présent bulletin porte principalement sur les mesures d'adaptation liées à la garde d'enfants. Il peut y avoir d'autres situations relatives à la situation de famille qui exigent des mesures d'adaptation. Dans ces cas, les mêmes principes s'appliqueront.

Si vous avez besoin de mesures d'adaptation en raison de votre situation de famille, n'hésitez pas à communiquer avec votre section locale pour obtenir de l'aide.

Solidarité,



Peter Denley
Dirigeant national des griefs

2015-2019/Bulletin n° 470

sr-sepb 225/ab-scfp 1979