

**LE DROIT À L'ÉGALITÉ ET LES POLITIQUES RÉGISSANT  
LES LOGEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR**

Août 1996

Recherche et rédaction :

**M<sup>e</sup> Claire Bernard**, conseillère juridique

Direction de la recherche

L'employeur, un centre de santé situé en région éloignée, a adopté une politique de logement dont l'objectif est «*[d'a]ssurer une quantité et qualité suffisante de logement pour le personnel du Centre de santé ainsi qu'une attribution juste, équitable et cohérente pour l'ensemble du personnel visé.*»<sup>1</sup> Les règles d'attribution des logements ont été fixées en fonction du lieu de résidence des employés au moment de l'embauchage et de la disponibilité des logements du parc immobilier à la disposition de l'employeur. Ces règles sont issues de pratiques et non de la convention collective; toutefois, celle-ci y réfère, notamment pour en consacrer le maintien aux endroits où elles préexistaient à la convention<sup>2</sup>. L'employeur demande à la Commission de se prononcer sur la conformité de deux éléments de sa politique de logement avec la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>3</sup>.

Premièrement, suivant une pratique établie, le centre de santé fournit des logements entièrement subventionnés aux employés qui résident, au moment de l'embauchage, à plus de 50 kilomètres de la localité où ils devront exercer leurs fonctions. Les employés vivant à moins de 50 kilomètres du lieu de leur travail doivent quant à eux contribuer au coût de location du logement. L'employeur s'interroge sur la légalité de cette distinction basée sur le lieu de résidence.

Deuxièmement, selon la politique de logement, l'employé absent de son travail pour plus de trois mois, ou si le congé est relié à la grossesse pour plus de trente semaines, est tenu de libérer son logement dans les quinze jours qui suivent la date de début de l'absence. Par mesure d'exception, l'employé en congé maladie ou en congé relié à la grossesse est autorisé à rester dans son logement, à condition qu'il

---

1 Clause 1 de la Politique de logement.

2 Clause 9.01 de la Convention collective : «*Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.*» Les deux autres clauses, qui n'ont pas de pertinence pour le présent avis, concernent le coût des loyers et l'information que l'employeur doit communiquer au syndicat.

3 L.R.Q., c. C-12.

assume l'intégralité du loyer après l'expiration de la période de trois mois ou trente semaines<sup>4</sup>. Faut-il y voir de la discrimination à l'encontre des femmes enceintes?

Nous analyserons chacune de ces distinctions qu'emprunte la politique de logement afin de déterminer si elles compromettent le droit à l'égalité, avant d'examiner la portée de l'obligation qui s'impose à l'employeur lorsqu'il adopte une règle qui entraîne de la discrimination.

## 1. LE CARACTÈRE ILLICITE DES DISTINCTIONS

### 1.1 Le lieu de résidence

Selon les prétentions de l'employeur, en accordant un bénéfice supplémentaire à tous les employés recrutés à plus de 50 kilomètres de leur lieu de travail, la politique actuelle contrevient à l'article 19 de la Charte et doit être modifiée pour tenir compte des inconvénients réels subis par les employés déplacés.

Contrairement à l'approche retenue dans la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>5</sup>, pour qu'une distinction ou préférence soit illicite au sens de la Charte québécoise, elle doit nécessairement se fonder sur l'un des critères prévus à l'article 10. Or le lieu de résidence ne figure pas dans la liste énumérant les

---

4 Clause 3.15 de la Politique de logement : «*L'employé dont l'absence de son travail est d'une durée supérieure à trois (3) mois ou trente (30) semaines pour un congé relié à la grossesse, doit libérer son logement dans un délai de quinze (15) jours après la date de début de l'absence autorisée. Toutefois, l'employé en congé maladie ou en congé relié à la grossesse pourra demeurer dans son logement s'il le désire à condition d'assumer le coût total du bail après l'expiration de la période de trois (3) mois ou trente (30) semaines applicables dans son cas.*»

5 «*La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur [...]*» : *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11, reproduite dans L.R.C. (1985), App. II, n° 44, Ann. B, art. 15, al. 1 (les italiques sont les nôtres).

motifs de discrimination illicite et par conséquent, une distinction fondée sur le lieu de résidence n'est pas discriminatoire, ainsi que le constatait récemment le Tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Coutu c. Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal*<sup>6</sup>. De plus, il n'existe en l'espèce aucun lien, même indirect, entre ce critère de distinction et l'un ou l'autre des critères illicites identifiés par le Législateur québécois, à savoir «la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.»

On doit d'ailleurs préciser que s'il y avait eu distinction illicite, le droit compromis ne relève pas uniquement de l'article 19, tel que le suggère l'employeur. L'avantage que représente la fourniture d'un logement partiellement ou totalement subventionné par l'employeur constitue une condition de travail<sup>7</sup>, et c'est l'article 16 de la Charte qui garantit le droit à des conditions de travail en pleine égalité.

Quoi qu'il en soit, en ce qui a trait à ce premier critère de distinction, la politique de logement du centre de santé n'enfreint aucunement la Charte québécoise.

---

6 *Coutu c. Montréal (Société de transport de la Communauté urbaine de)*, J.E. 95-2076, (1995) 24 C.H.R.R. D/489 (T.D.P.Q.), jugement en appel n° 500-09-001607-951.

7 Sur la définition des conditions de travail, voir Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Sainte-Foy, P.U.L., 1991, pp. 522-525.

## 1.2 La grossesse

En revanche, depuis 1982, la grossesse est l'un des critères énumérés à l'article 10 de la Charte en fonction desquels il est interdit de faire une distinction, exclusion ou préférence discriminatoire<sup>8</sup>. La protection visant l'état de grossesse comprend aussi bien la grossesse éventuelle et la grossesse menée à terme que les complications liées à la grossesse<sup>9</sup>.

La Cour suprême a souligné, dans l'arrêt *Brooks*, la contribution sociale importante que représente la grossesse, mais aussi les désavantages socio-économiques qu'elle peut entraîner et que, pour des raisons biologiques, seules les femmes ont à assumer :

*«[L]'objet [des lois anti-discrimination] est la suppression des désavantages injustes imposés à des personnes ou à des groupes dans la société. Il peut y avoir un désavantage injuste lorsqu'on laisse porter à un seul groupe de personnes les coûts d'activités qui profitent à l'ensemble de la société. [...] en ne concluant pas que le régime de Safeway est discriminatoire, on saperait un des objectifs des lois anti-discrimination. On le ferait en avalisant une des façons les plus marquées de désavantager les femmes dans notre société. Ce serait avaliser l'imposition aux femmes d'une part disproportionnée des coûts de la grossesse.*

[...]

*Allier travail salarié et maternité et tenir compte des besoins des femmes enceintes au travail sont des impératifs de plus en plus pressants. Il semble aller de soi que celles qui donnent naissance à des enfants et favorisent ainsi l'ensemble de la société ne devraient pas en subir un désavantage économique ou social .»<sup>10</sup>*

8 L.Q. 1982, c. 61, art. 3. Auparavant, la discrimination fondée sur la grossesse aurait pu être sanctionnée comme constituant de la discrimination fondée sur le sexe, mais les tribunaux québécois, à l'image de la Cour suprême, avaient adopté une interprétation restrictive excluant du critère de sexe le motif de grossesse; voir *Bliss c. Procureur général du Canada*, [1979] 1 R.C.S. 183; *Breton c. Société canadienne des métaux Reynolds Ltée*, (1981) 2 C.H.R.R. D/532 (C.P.); *Nye c. Burke*, (1981) 2 C.H.R.R. D/538 (C.P.).

9 Michel COUTU et Maurice DRAPEAU, *La discrimination fondée sur la grossesse, Lignes directrices*, Commission des droits de la personne, 28 janvier 1994, résolution COM-383-6.1.4, p. 1.

10 *Brooks c. Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219, 1238 et 1243 (j. Dickson).

Aujourd'hui, les tribunaux n'hésitent plus à condamner les actes discriminatoires à l'égard des femmes enceintes ou ayant accouché.

Dans la présente situation, le désavantage ne résulte pas d'une discrimination directe, mais plutôt d'une règle qui quoique neutre, entraîne des effets préjudiciables pour les femmes enceintes<sup>11</sup>. Cette règle prévoit que pendant une absence prolongée du travail, un employé doit quitter son logement. Mais bien que d'application générale, la règle a pour effet de priver les employées enceintes d'un avantage relié à leur emploi en raison de leur grossesse. Or, aux termes de l'article 16, l'employeur ne peut exercer de discrimination à l'égard d'une femme enceinte, notamment en ce qui a trait aux conditions de travail.

## **2. L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR FACE À UNE RÈGLE DISCRIMINATOIRE**

Il est désormais acquis, tant en droit québécois<sup>12</sup> qu'en droit canadien<sup>13</sup>, que l'exercice effectif du droit à l'égalité des travailleuses enceintes ou ayant accouché exige le respect de l'obligation d'accommodement. Le concept d'obligation d'accommodement comme remède à la discrimination indirecte fut consacré en droit canadien par la Cour suprême dans l'arrêt *Simpsons-Sears*<sup>14</sup>. Suivant cette obligation, l'employeur est tenu d'instaurer des mesures d'adaptation raisonnables envers ses employées en situation de grossesse, à moins qu'il ne réussisse à faire la preuve du caractère excessif de ces mesures, en démontrant par exemple qu'elles entraînent des frais disproportionnés.

---

11 Sur le concept de discrimination indirecte ou par effet préjudiciable, voir *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, 551 (j. McIntyre) ci-après *Simpsons-Sears; Action Travail des Femmes c. C.N.*, [1987] 1 R.C.S. 1114, 1136 (j. Dickson).

12 *Commission des droits de la personne du Québec c. Lingerie Roxana Ltée*, [1995] R.J.Q. 1289, 1293-1295 (T.D.P.Q.); *Commission des droits de la personne du Québec c. Commission scolaire de Jean-Rivard*, [1995] R.J.Q. 2245, 2256 (T.D.P.Q.), jugement en appel n° 200-09-000425-956.

13 *Canada (Ministre de la Défense nationale) c. Mongrain*, [1992] 1 C.F. 472 (C.A.F.).

14 *Simpsons-Sears*, précité, note 11, 552-554 (j. McIntyre). Voir aussi *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489; *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970; *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525.

Il est vrai que, dans le cas présent, la règle que prescrit le centre de santé comporte un aménagement pour les employés en congé de maladie et pour les employées dont l'absence résulte de la grossesse ou de l'accouchement. Pour ces dernières, non seulement le délai d'occupation passe de trois mois à trente semaines, mais elles peuvent continuer à utiliser le logement, contrairement aux employés qui prennent un congé pour d'autres motifs, mis à part la maladie. Cependant, il faut comparer la situation des employées en situation de grossesse à celle des employés qui ne prennent pas de congé car n'eût été de leur grossesse, les employées ne seraient pas obligées de s'absenter<sup>15</sup>.

On doit d'abord souligner que dans certains cas, le congé résulte des actions mêmes de l'employeur puisque pour des raisons administratives, l'employeur n'affecte pas les employées enceintes ou qui allaitent à des tâches plus sécuritaires. Le retrait préventif qu'il est alors obligé de leur accorder rallonge d'autant la période d'absence reliée à la grossesse. Cependant, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* garantit aux employées qui en bénéficient le droit de conserver tous les avantages liés à l'emploi occupé avant la cessation de travail<sup>16</sup>. C'est donc dire qu'il est défendu à l'employeur de modifier les bénéfices accordant un logement subventionné quand l'absence est due au retrait préventif.

En ce qui concerne les absences reliées à la grossesse et fondées sur d'autres motifs que le retrait préventif, il convient de se demander si l'aménagement prévu par l'employeur constitue une mesure d'accommodement suffisante pour protéger le droit à l'égalité des employées enceintes ou ayant accouché. Tel que l'a affirmé la Cour suprême, «*lorsqu'il y a preuve suffisante jusqu'à preuve contraire qu'il y a effet discriminatoire, il incombe encore à l'employeur de démontrer qu'il subira une contrainte excessive si on lui demande de prendre plus de mesures d'accommodement qu'il ne l'a*

---

15 Pour la Cour suprême, «[i]l semble incontestable que dans notre société la grossesse est un motif de santé valable de s'absenter du travail.» *Brooks*, précité, note 10, 1237 (j. Dickson).

16 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1, art. 43, al. 1.

*fait.»*<sup>17</sup>

En l'espèce, une mesure d'accommodement plus adéquate serait que l'employeur assume sa part des frais de logement pendant toute la durée du congé de maternité, sauf à ce qu'il puisse démontrer que ceci lui occasionne des coûts excessifs. Faute d'éléments permettant d'établir la preuve d'une contrainte excessive, la Commission ne peut que constater l'insuffisance de la mesure d'adaptation adoptée par le centre de santé car bien qu'elle autorise les employées dont l'absence est liée à la grossesse à continuer à occuper leur logement, elle les oblige toutefois à assumer la totalité des coûts de location du logement après une absence du travail de trente semaines.

## CONCLUSION

La Commission constate que la pratique de l'employeur qui consiste à assumer la totalité des frais de location pour les logements fournis aux employés qui résident, au moment de l'embauchage, à plus de 50 kilomètres de la localité où ils devront exercer leurs fonctions ne contrevient pas à la Charte, étant donné que le lieu de résidence n'est pas un critère de discrimination illicite.

Par contre, la Commission conclut que la règle qui contraint les employés à quitter le logement fourni par l'employeur après une absence prolongée produit des effets discriminatoires à l'égard des employées dont le congé est lié à la grossesse ou à l'accouchement. Bien que d'application générale, elle prive ces employées d'un avantage découlant de leur emploi, ce qui porte atteinte à leur droit de bénéficier de conditions de travail exemptes de discrimination. La mesure d'adaptation que prévoit l'employeur en autorisant ces employées à rester dans le logement, à charge d'assumer la totalité des coûts de location après trente semaines, ne suffirait pas à le décharger de son obligation d'accommodement, sauf s'il

---

17 *Simpsons-Sears*, précité, note 11, 559 (j. McIntyre).

établit qu'une mesure qui réaliserait le "plein accommodement"<sup>18</sup> lui occasionnerait des contraintes excessives.

CB/cl

---

18 *Simpsons-Sears, ibid.*, 555 (j. McIntyre).