

University of Western Ontario Faculty Association c. University of Western Ontario, 2023 CanLII 53867

Cette décision porte sur la discrimination fondée sur le statut familial et les prestations complémentaires de congé parental. L'University of Western Ontario Faculty Association (UWOFA) a déposé un grief pour discrimination relativement à une disposition de la convention collective qui empêchait les parents appartenant à la même unité de négociation de demander tous les deux des prestations de congé parental. L'arbitrage s'est déroulé sur la base d'un exposé conjoint des faits. L'arbitre Knopf a tranché en faveur de l'UWOFA.

La convention collective de l'UWOFA prévoit une prestation d'assurance-emploi supplémentaire (PAES) qui complète les prestations d'assurance-emploi (AE) que les membres reçoivent du gouvernement pendant leur congé parental. Pour avoir droit à la prestation supplémentaire, la personne doit avoir été employée à temps plein pendant au moins un an avant le début du congé parental.

Elle doit aussi demander et recevoir des prestations d'assurance-emploi. La durée maximale du congé payé est de 26 semaines. Pendant cette période, la personne reçoit des paiements pour couvrir la différence entre le montant versé par l'assurance-emploi et 95 % de son salaire.

La disposition 4.2 de la convention collective stipulait que lorsque les deux parents étaient employés par l'Université Western Ontario, les 26 semaines de congé payé pouvaient être prises par l'un des parents ou partagées entre les deux parents. Les parents ne pouvaient pas tous les deux bénéficier du supplément de 26 semaines. Cette disposition figurait dans la convention collective depuis plus de 20 ans.

L'UWOFA a fait valoir que la distinction fondée sur la situation d'emploi liée au statut familial constituait de la discrimination. L'employeur a fait valoir que l'article établissait une distinction fondée sur la situation d'emploi et non sur le statut parental. L'arbitre a accueilli

le grief; le *Code des droits de la personne de l'Ontario* protège l'accès équitable aux prestations liées à l'emploi, quel que soit le statut familial.

Les membres dont le coparent, la conjointe ou le conjoint n'était pas employé à la même université avaient pleinement accès à 26 semaines de prestations complémentaires. La disposition 4.2 avait pour résultat de refuser la PAES à un parent parce que son enfant avait un autre parent employé à l'Université Western Ontario. Ainsi, chaque membre n'avait plus accès à l'intégralité des 26 semaines de PAES. Cela empêchait les deux parents de partager équitablement les responsabilités parentales, perpétuant ainsi le stéréotype selon lequel un parent devrait être plus impliqué que l'autre dans l'éducation des enfants¹.

Ayant conclu que la disposition 4.2 était discriminatoire au motif du statut familial, l'arbitre l'a déclarée inapplicable. Puisqu'aucun cas individuel n'a été présenté, l'UWOFA a uniquement demandé un redressement déclaratoire et aucun dommage n'a été ordonné.

Les associations de personnel académique devraient vérifier que leurs conventions collectives ne contiennent pas de clauses semblables. Cette affaire constitue la plus récente d'une série de causes visant la protection de l'égalité d'accès des deux parents aux activités parentales. Les associations pourraient vouloir consulter l'ACPPU ou leurs conseillers juridiques au sujet du dépôt de griefs ou de propositions de négociation visant à éliminer ce genre de dispositions.

–
¹ La Cour fédérale du Canada a rendu une décision semblable dans *Dufour c. Conseil du Trésor*, le 25 novembre 2014 (numéro de dossier T192113 -; non

publiée), confirmée par la Cour d'appel fédérale dans [Canada \(Procureur général\) c. Dufour](#), 2015 CAF 226 (CanLII).