

Le refus des avantages aux partenaires de même sexe est contraire à la

Date : 1 septembre 1996

Le Tribunal canadien des droits de la personne a récemment jugé que la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* interdit la discrimination à l'endroit des partenaires de même sexe dans la prestation au conjoint d'avantages liés à l'emploi. Dans la décision *Moore et Akerstrom c. Canada (Conseil du Trésor)*, rendue le 13 juin 1996, le Tribunal traite les plaintes de deux employés de la Fonction publique selon lesquels on a refusé des avantages médicaux, dentaires et autres à leur partenaire de même sexe.

Le Tribunal a déclaré que l'orientation sexuelle était un motif de discrimination interdit par la *LCDP* (l'audience a eu lieu avant que le Parlement ne modifie la Loi pour y inclure expressément ce motif de discrimination). Le Tribunal déclare ensuite qu'un refus des avantages aux partenaires de même sexe qui correspondent en tous points à la définition de conjoint de fait sauf qu'ils ne sont pas "de sexe opposé" constitue de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La définition de "conjoint" qui exclut les partenaires de même sexe des avantages offerts aux conjoints est également discriminatoire.

L'employeur a soutenu que si le Tribunal déclarait que la plainte était fondée, il devrait se conformer à l'approche de la Cour suprême du Canada dans sa décision de 1995 dans l'affaire *Egan c. Canada* et ne pas obliger le gouvernement à étendre immédiatement les avantages aux partenaires de même sexe. Le Tribunal a répondu qu'une telle approche pourrait convenir lorsque le gouvernement était à l'origine de la politique sociale, comme c'était le cas dans l'affaire *Egan*. Toutefois, lorsqu'il s'agissait simplement d'un employeur, et que les avantages en jeu étaient non pas des avantages sociaux discrétionnaires mais bien des avantages liés à l'emploi, l'argument pour accorder une certaine flexibilité au gouvernement ne s'appliquait pas.

Le Tribunal a donné raison aux plaignants, en leur accordant une compensation pour le refus des avantages et en ordonnant le versement de dommages et intérêts pour préjudice moral. Les employeurs doivent cesser d'appliquer la définition de "conjoint" de façon discriminatoire. Ils doivent également dans les soixante jours qui suivent dresser un inventaire de tous les termes dans les textes législatifs, règlements, directives, régimes, politiques et conventions collectives qui discriminent contre les couples de même sexe pour la prestation d'avantages liés à l'emploi, et rédiger une proposition visant leur élimination. On convient que la proposition ne couvre pas les textes de loi visant les régimes de pension, mais touche néanmoins la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Le 15 juillet, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il acceptait la décision du Tribunal et qu'il offrirait désormais les avantages médicaux et dentaires aux partenaires de même sexe des employés fédéraux. Toutefois, le gouvernement entend déposer une requête en révision judiciaire

d'une partie de la décision du Tribunal, notamment l'exigence de dresser un inventaire et de rédiger la proposition. (Pour un compte rendu de l'évolution récente de cette affaire, voir ["Rejet d'une requête de sursis partiel dans une affaire concernant les avantages aux conjoints de même sexe"](#) sous la rubrique "Nouveautés"; voir aussi ["Les couples de même sexe remportent une grande victoire devant la Cour d'appel de l'Ontario dans une affaire relative aux prestations de retraite"](#) sous la rubrique "Publications".)