

## EYB 2018-294194 – Résumé

### Tribunal d'arbitrage

*Revenu Québec et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec*  
2018-1976 (approx. 16 page(s))  
6 mars 2018

### Décideur(s)

Beaupré, René

### Type d'action

GRIEF contestant un congédiement. ACCUEILLI.

### Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; technicienne en vérification fiscale; défaut d'obtenir le diplôme d'études collégiales dans le délai requis; fin d'emploi; prolongation du délai pour obtenir le diplôme; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; GROSSESSE; TRAVAIL; EMBAUCHE; OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT; CONTRAINTE EXCESSIVE; exigence d'obtenir un diplôme; norme d'apparence neutre; discrimination en raison de la grossesse de la salariée; prolongation du délai pour obtenir le diplôme ne constituant pas une contrainte excessive

### Résumé

En 2014, l'employeur a nommé la plaignante au poste de technicienne en vérification fiscale et lui a octroyé une prolongation de délai pour obtenir son diplôme d'études collégiales. À la fin de la période, l'employeur lui a octroyé une seconde prolongation afin qu'elle puisse compléter les cours requis. Le 23 juillet 2015, l'employeur a annoncé à la plaignante la fin de son emploi au motif que celle-ci n'avait pas transmis le diplôme exigé dans le délai requis, et ce, alors qu'elle était absente pour invalidité due à sa grossesse. La plaignante a déposé un grief afin de contester son congédiement.

L'exigence de détenir un diplôme d'études collégiales dans le délai prescrit est une norme d'apparence neutre. L'application stricte de cette norme sans égard à la grossesse de la plaignante constitue une distinction fondée sur l'un des motifs protégés par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cette différence de traitement a eu pour effet de priver la plaignante de son droit à l'égalité dans l'embauche.

L'employeur a prolongé à deux reprises le délai accordé à la plaignante pour obtenir le diplôme requis et aurait pu consentir une troisième prolongation. La prolongation de la période prescrite en raison de l'état de santé de la plaignante ne constitue pas une contrainte excessive pour l'employeur. Le grief est accueilli.

**Suivi**

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement

**ARBITRAGE DE GRIEF  
EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., c. C-27)**

ENTRE : REVENU QUÉBEC

L'« EMPLOYEUR »

ET : SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE  
DU QUÉBEC INC.

LE « SYNDICAT »

ET : MADAME JESSICA DUROCHER

LA « PLAIGNANTE »

GRIEF N<sup>o</sup> : 20150821 585  
Fin d'emploi

**SENTENCE**

Tribunal : M. René Beaupré, CRIA

Comparution pour l'Employeur : Me Rémi-Philippe Poliquin. ARQ

Comparution pour le Syndicat : Me Marie-Claude Pelletier-Fillion,  
Poudrier Bradet avocats

Lieu d'audience : Montréal

Date d'audience : 19 janvier 2018

Date de la sentence : 6 mars 2018

Dossier n° RB-1711-10989-QP  
Sentence n° 301-18

## I. INTRODUCTION

[1] Cette sentence décide du bienfondé du congédiement de la plaignante n'ayant pas fourni sa diplomation dans le délai prescrit par l'Employeur alors qu'elle était absente pour invalidité due à sa grossesse.

[2] Le 23 juillet 2015, l'Employeur annonce à la plaignante qu'il met fin à son emploi et lui fait parvenir la lettre suivante :

*« Objet : Fin d'emploi*

*Madame,*

*Lors de votre nomination le 14 janvier 2013 sur un emploi occasionnel à titre de technicienne en vérification fiscale – **aspirant**, et tel que réitéré dans les lettres qui vous ont été transmises les 3 décembre 2013 et 26 août 2014, vous deviez produire le diplôme exigé aux conditions d'admission de votre classe d'emplois dans un délai inférieur d'au moins une journée à la période correspondant au stage probatoire prévu à la directive de classification, lequel est de 12 mois.*

*Le 3 décembre 2013, nous vous accordions un délai additionnel jusqu'au 30 juin 2014. Malgré que cette prolongation était exceptionnelle et ne pouvait pas en aucune façon être reportée, celle-ci a été prolongée jusqu'au 30 juin 2015 afin de vous permettre de produire ledit diplôme.*

*Vous n'avez pas été en mesure de respecter cette condition malgré le délai qui vous a été accordé. Nous avons donc le regret de vous informer que nous mettons fin à votre emploi de technicienne en vérification fiscale, à Revenu Québec, à compter du 23 juillet 2015 à 16 h 30.*

*Nous prendrons les mesures nécessaires afin que la Direction de la paie et des avantages sociaux effectue le versement des indemnités auxquelles vous avez droit, s'il y a lieu.*

*Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez démontré au cours de votre période d'emploi à Revenu Québec et vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.*

*Jean Fontaine*

*Chef du service des renseignements fiscaux spécifiques A » [Reproduit tel quel]*

[3] Le 26 octobre 2015, la plaignante conteste cette décision par grief rédigé de la façon qui suit :

*« Je conteste la décision de mon employeur de mettre fin à mon emploi à partir du 23 juillet 2015 à 16 h 30, tel que mentionné dans la lettre du 23 juillet. Je considère subir un préjudice lié à ma condition de femme enceinte et à mon absence en invalidité en lien avec mon état alors que je suis à l'emploi depuis 2009 et qu'il aurait dû m'accommoder.*

*Je réclame que mon employeur retire la lettre de mon dossier personnel, qu'il annule sa décision de mettre fin à mon emploi, qu'il me réintègre dans mes fonctions de technicienne en vérification fiscale immédiatement et qu'il me verse le traitement auquel j'ai droit ainsi que tous les droits et avantages prévus à ma convention collective et à toutes autres lois et tous règlements en pareil cas. »*

[4] Les parties conviennent des admissions d'usage quant à ma nomination et à l'instruction du grief.

## **II. LES FAITS**

[5] Outre les documents déposés par les parties, la preuve est constituée des témoignages, à la demande du Syndicat, de M. Jean Fontaine, chef du service à la clientèle à l'impôt des particuliers au moment des événements, de Mme Andrée-Anne Maheux, responsable de l'optimisation, de l'information et de l'assurance qualité des processus de dotation et de Mme Durocher, la plaignante. De l'ensemble de ces informations, le tribunal retient les éléments suivants comme étant pertinents à la solution du litige.

[6] Au mois de juin 2009, Mme Jessica Durocher est embauchée comme secrétaire pour Revenu Québec. Au mois d'août 2012, les chefs d'équipe, MM. Fontaine et Bergeron, l'informent d'un concours pour l'obtention d'un poste de technicienne en vérification fiscale à l'impôt des particuliers. M. Fontaine lui demande de lui fournir la liste des cours qu'elle a suivis ainsi que ceux à compléter, ce qu'elle fait parvenir à sa secrétaire. À l'automne 2012, elle est nommée à ce titre comme « *aspirant* ».

[7] M. Jean Fontaine, aujourd'hui retraité, était chef du service à la clientèle à l'impôt des particuliers, à l'époque en question et superviseur de la plaignante. Il affirme qu'au moment de la signature du contrat d'embauche de la plaignante, il ne sait pas qu'il lui manque des cours pour compléter son DEC.

[8] Le 3 décembre 2013, l'Employeur adresse une lettre à la plaignante et lui accorde une première prolongation pour lui permettre de fournir la diplomation requise :

*« Le 14 janvier 2013, nous avons procédé à votre nomination sur un emploi occasionnel à titre de technicienne en vérification fiscale — aspirant. Selon la Directive sur certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la*

*fonction publique, la personne nommée à titre d'aspirant doit produire le diplôme collégial dans un délai inférieur d'au moins une journée à la période correspondant au stage probatoire prévu à la directive de classification qui le régit lequel est de 12 mois.*

*Toutefois, il vous est présentement impossible de nous remettre votre diplôme dans les délais prévus.*

*Par conséquent, suite à l'analyse de votre dossier, nous vous accordons un délai supplémentaire. Vous devrez nous produire le diplôme requis avant le 30 juin 2014. Cette prolongation est exceptionnelle et ne peut en aucune façon être reportée et ce, quelle que soit la raison invoquée et votre durée d'emploi ne pourra excéder cette date. Le défaut de présenter dans les délais prescrits les documents exigés nous obligera à mettre fin à votre emploi et à retirer votre nom de la liste de déclaration d'aptitudes qui a servi à votre nomination.*

*Si des informations s'avéraient nécessaires, n'hésitez pas à communiquer avec moi, » [Reproduit tel quel]*

[9] M. Fontaine reconnaît avoir été informé des prolongations octroyées à la plaignante pour compléter son cours.

[10] À l'issue de la première période de prolongation, la plaignante échoue à un cours. Selon M. Fontaine, la plaignante l'aurait informé de l'échec de son cours au moment où elle demandait la révision de sa note. Lorsque l'échec officiel de son cours parvient à l'Employeur, dit-il, des discussions ont lieu afin de lui donner une autre chance. Comme le cours en question était offert à l'hiver seulement, il a été décidé de lui accorder une prolongation jusqu'en juin 2015.

[11] À l'été 2014, M. Fontaine contacte Mme Andrée-Anne Maheux, conseillère à la gestion de la main-d'œuvre à l'époque, pour lui demander de prolonger le délai prescrit pour l'obtention du diplôme. Ils ont évalué ensemble le cursus de la plaignante et le cours manquant en question. La plaignante a fourni une preuve d'inscription et le cours en question ne se donnait qu'à la session d'hiver.

[12] Mme Maheux témoigne avoir indiqué à M. Fontaine qu'il était possible d'obtenir deux prolongations. Selon elle, c'est le gestionnaire qui décide d'accorder la prolongation. M. Fontaine a décidé de lui accorder une prolongation en précisant que c'était la dernière. Mme Maheux n'a pas discuté de la situation avec la salariée étant donné que la décision relève du supérieur.

[13] Contre-interrogée, elle admet qu'une telle prolongation est « assez exceptionnelle », mais qu'elle est possible lorsque le gestionnaire la demande. Selon les dossiers qu'elle a traités, il peut y avoir une ou deux prolongations.

L'autorisation d'une prolongation est possible à condition que le gestionnaire l'autorise.

[14] Le 26 août 2014, l'Employeur, sous la signature de Mme Maheux, octroie une seconde prolongation à la plaignante dans les termes suivants :

*« Le 14 janvier 2013, nous avons procédé à votre nomination sur un emploi occasionnel à titre de technicienne en vérification fiscale — aspirant. Selon la Directive sur certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la fonction publique, la personne nommée à titre d'aspirant doit produire le diplôme collégial dans un délai inférieur d'au moins une journée correspondant au stage probatoire prévu à la directive de la classification qui le régit lequel est de 12 mois.*

*Toutefois, vous n'avez pas produit le diplôme collégial dans le délai prescrit, soit avant la fin de la période correspondante au stage probatoire de 12 mois. Le 3 décembre 2013, nous vous avons accordé un délai supplémentaire allant jusqu'au 30 juin 2014. Cette prolongation étant exceptionnelle et ne pouvant pas en aucune façon être reportée. Malgré tout, vous n'avez pas respecté ce délai.*

*Malgré cela, il vous est présentement impossible de nous remettre votre diplôme dans les délais prévus.*

*Par conséquent, à la suite de l'analyse de votre dossier, vous devrez nous produire le diplôme requis avant le 30 juin 2015. Cette prolongation est exceptionnelle et ne peut en aucune façon être reportée, et ce, quelle que soit la raison invoquée et la durée de votre emploi ne pourra excéder cette date. Le défaut de présenter dans les délais prescrits les documents exigés nous obligera à mettre fin à votre emploi et à retirer votre nom de la liste de déclaration d'aptitudes qui a servi à votre nomination.*

*Si des informations s'avéraient nécessaires, n'hésitez pas à communiquer avec moi. » [Reproduit tel quel]*

[15] À la session d'hiver 2015, la plaignante suit à nouveau le cours de finance. L'Employeur lui accorde deux périodes de 4 heures par semaine pour s'absenter et elle paie un tuteur pour l'accompagner. M. Fontaine témoigne avoir ainsi accommodé la plaignante et ajoute qu'elle ne présentait aucun malaise au travail.

[16] Vers la fin du mois de mars 2015, la plaignante devient enceinte. Vers la fin du mois d'avril, les malaises débutent. Elle souffre de maux de cœur, elle a des nausées et des vomissements. Elle en discute alors avec tous ses collègues, dit-elle. Elle ne se souvient pas dans quel contexte elle a fait part de la situation à son supérieur, mais elle croit l'avoir informé qu'elle était enceinte.

[17] Au mois d'avril, c'est la période des impôts et l'Employeur lui fait faire des heures supplémentaires. Elle travaille entre 8 et 10 heures par jour. Cela lui donne mal au cœur et elle se rend fréquemment à la salle de toilette pour vomir, explique-t-elle.

[18] À un certain moment, la plaignante dit à M. Fontaine qu'elle a mal au cœur et court vert les toilettes pour vomir. Elle témoigne que ce dernier lui répond : « *de me mettre en "pas prêt" entre les appels, d'y aller à mon rythme et de consulter un médecin si j'en ai besoin* ». Son gestionnaire lui aurait dit de ne pas s'inquiéter pour sa diplomation. Le chef d'équipe a aussi tenté d'aménager son horaire de sorte qu'elle soit moins assignée au téléphone bien que ce fût la période des impôts, ajoute-t-elle.

[19] Selon M. Fontaine, lors d'une rencontre pour raisons disciplinaire, il lui dit de consulter un médecin si elle est fatiguée. Il affirme à l'audience qu'il n'a pas connaissance que la plaignante a des nausées et des vomissements à ce moment.

[20] La plaignante affirme qu'à cette époque, elle assiste de moins en moins à ses cours puisque se rendre au travail est déjà difficile pour elle.

[21] Le 22 mai 2015, la plaignante consulte son médecin, la Dre Martine Bissonnette. Elle fournit le rapport médical d'invalidité pour avoir droit à l'assurance traitement.

[22] Dre Bissonnette diagnostique une « *hyperemesis gravidarum due à une grossesse* ». Elle complète le formulaire à l'effet que la plaignante est totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi :

*« Nausées et vomissements importants entraînant incapacité de performer une tâche nécessitant effort intellectuel, attention et concentration. Somnolence secondaire au traitement médical (effet sec de décection et grave) »*

[Reproduit tel quel.]

[23] À la suite de sa visite médicale, la plaignante affirme se rendre au bureau pour faire part de sa situation à « *tous* » ses collègues ainsi qu'à M. Fontaine dont le bureau est situé à moins d'un mètre de distance du sien, ajoute-t-elle. Elle affirme qu'ils entretenaient de très bonnes relations. Elle remet alors le billet médical à M. Fontaine qui n'est pas surpris et qui ne lui pose pas de question. M. Fontaine transmet le formulaire aux ressources humaines, sans savoir qu'elle est enceinte, dit-il pour sa part à l'audience. Le médecin traitant de la plaignante transmet aussi l'information aux ressources humaines. La plaignante touche subséquemment des prestations d'assurance salaire.

[24] Au début du mois de juin, M. Fontaine appelle la plaignante et lui demande si elle a réussi son cours. Cette dernière lui répond qu'elle n'a pas réussi et ne lui



fournit pas d'explication additionnelle, selon ce dernier. M. Fontaine l'informe alors qu'il doit évaluer la situation avec les ressources humaines. Contre-interrogé, M. Fontaine ajoute que la demande de prolongation est faite par la salariée. Il n'y avait aucun motif sur le billet d'invalidité et la plaignante n'a pas demandé une troisième prolongation.

[25] Selon la plaignante, lors de cette conversation téléphonique, elle répond à son gestionnaire qu'elle a une mention que son cours n'est pas réussi. Elle s'enquiert auprès de lui à savoir si « *c'est possible de faire quelque chose* » afin qu'elle puisse conserver son emploi. Il lui répond qu'il va vérifier auprès des ressources humaines.

[26] M. Fontaine se rappelle que la conseillère aux ressources humaines lui a dit que c'était la dernière chance et que la plaignante était en congé de maladie. La conseillère a effectué des vérifications avant de l'informer que l'Employeur procédait à la fin d'emploi.

[27] Le 5 juillet, le médecin traitant recommande à la plaignante une prolongation de son arrêt de travail pour une durée indéterminée.

[28] Le 23 juillet, M. Fontaine appelle la plaignante et l'informe qu'il doit mettre fin à son emploi. Selon lui, il était « *clair* » qu'une fin d'emploi s'imposait puisque la plaignante n'a pas réussi le cours, dit-il à l'audience. Il ne s'informe pas de son état de santé. Il s'agit d'une décision de la Direction des ressources humaines, effective le jour même, lui dit-il. La plaignante pleure et se dit en état de choc. Elle est dévastée et ne sait plus quoi faire, dit-elle. La plaignante reçoit ensuite sa lettre de fin d'emploi, reproduite à l'introduction.

[29] Le 6 août, la plaignante est jugée apte à retourner au travail par son médecin.

[30] Le 25 septembre, l'Employeur émet un relevé d'emploi portant le motif de congédiement où le dernier jour travaillé est le 23 juillet précédent.

### **III. ARGUMENTATION**

#### PARTIE SYNDICALE

[31] La partie syndicale soutient que la *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit la protection du droit à l'égalité et proscrit la distinction, exclusion ou préférence d'une personne fondée sur un des motifs prévus à son article 10. Les *Chartes* sont implicitement intégrées à la convention collective applicable considérant leur caractère d'ordre public. Les parties ont également prévu à la clause 1-4.14 de la convention la protection contre toute discrimination.

[32] Citant l'arrêt *Gobeil*, le procureur soutient qu'il faut démontrer trois éléments pour établir une discrimination en vertu de la Charte québécoise. D'abord, il faut démontrer une distinction ou exclusion qui a pour objet ou pour effet d'imposer une différence de traitement. Ensuite, il faut que cette distinction, exclusion ou préférence soit fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 10 de la Charte québécoise. Enfin, la distinction, exclusion ou préférence doit avoir pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou liberté de la personne.

[33] Selon la partie syndicale, elle doit établir que, n'eût été sa grossesse, entraînant pour la plaignante un état d'invalidité reconnu et indemnisé par l'Employeur, la plaignante aurait pu continuer de participer au processus scolaire lui permettant d'obtenir le diplôme demandé par l'Employeur.

[34] Selon le procureur, la distinction se situe au niveau de la norme visant l'obtention du diplôme dans un délai prescrit. Cette norme semble neutre en apparence, mais elle a un effet discriminatoire sur l'employé absent pour invalidité et dans le cas présent, sur l'absence de la plaignante causée par une grossesse. Il y a ainsi un lien entre l'état de grossesse causant l'invalidité et l'impossibilité de compléter la demande de l'Employeur.

[35] Le Syndicat rappelle que le législateur québécois a intégré les motifs de grossesse et handicap à l'article 10 de la *Charte* afin d'éviter des situations où l'état de grossesse priverait certaines femmes d'avantages auxquels elles auraient autrement droit.

[36] En mettant fin au lien d'emploi de la plaignante pour le motif qu'elle ne peut compléter son cours et remettre ainsi le diplôme demandé — pour la seule raison qu'elle est enceinte et invalide — la décision de l'Employeur repose sur une différence de traitement pour la plaignante fondée sur deux motifs illicites : la grossesse et le handicap. En refusant de considérer l'impossibilité par la plaignante de compléter le diplôme demandé compte tenu de sa condition médicale, l'Employeur compromet l'exercice des droits et libertés de sa salariée.

[37] La discrimination étant établie, l'Employeur ne peut justifier qu'il n'est pas en mesure d'accommoder la plaignante puisqu'il avait des mesures d'accommodement qui pouvaient être mises en place sans constituer une contrainte excessive à son égard.

[38] En effet, l'Employeur a accepté que la plaignante exerce ses fonctions pendant plus de deux années sans avoir complété le diplôme demandé. Il lui a lui-même accordé deux prolongations en plus de la former dans des fonctions plus

spécialisées. De surcroît, l'Employeur s'est doté d'une directive, la *Directive 2121*, qui permet de reconnaître l'expérience pour compléter la scolarité manquante, ce qu'il fait défaut de reconnaître, ajoute la procureure de façon subsidiaire.

[39] En somme, il n'existe aucune contrainte excessive pour l'Employeur d'accommoder la plaignante en prolongeant le délai d'obtention du diplôme ou en reconnaissant l'expérience acquise. Au contraire, ajoute la procureure, l'Employeur pouvait facilement l'accommoder. Ainsi, les motifs de grossesse et d'invalidité ont édulcoré la décision de l'Employeur qui avait jusque-là toujours prolongé le délai applicable à la plaignante.

[40] La plaignante détient plus de deux années de service continu. Malgré son statut d'employée occasionnelle, elle est protégée. L'Employeur n'avait aucune cause juste et suffisante de procéder à la fin de son emploi dans ce contexte. L'Employeur a fait preuve de discrimination à l'égard de la plaignante, il aurait dû l'accommoder et non la congédier.

[41] À la lumière de ce qui précède, le Syndicat demande au tribunal d'accueillir le grief, de déclarer que la décision de l'Employeur à l'égard de la plaignante est discriminatoire, nulle et de nul effet, d'annuler la lettre de fin d'emploi et d'ordonner la réintégration de la plaignante avec compensation pour tous les préjudices vécus.

[42] La procureure syndicale a cité ou commenté les autorités suivantes :

*Brooks c. Canada Safeway Ltd*, [1989] 1 R.C.S. 1219;

*Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil*, [1999] R.J.D.T. 1044 (C.A.);

*Professionnel(le)s en soins de santé unis (FIQ) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Hôpital de Lakeshore)*, 18 avril 2017, Me Jean-Pierre Villaggi, 2017A-022;

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre de santé et de services sociaux — Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS)*, 30 novembre 2012, M. Jean-Marie Lavoie, 2012A-099;

*Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43.

[43] Le Syndicat a le fardeau de démontrer qu'il y a eu discrimination et qu'il y a un lien avec le congédiement.

[44] La plaignante a d'abord été embauchée comme secrétaire avant d'être promue comme aspirante avec la condition de compléter son diplôme d'études collégiales (DEC) avant juin 2014. Pour compléter sa scolarité, l'Employeur a octroyé à la plaignante des congés. En décembre 2013, la plaignante échoue à un cours et a droit à une première prolongation. En 2014, l'Employeur lui accorde un premier « *accommodement* » pour compléter son cours, dit le procureur. La plaignante échoue une seconde fois.

[45] Il n'y a aucune preuve qui démontre que la décision de l'Employeur est liée à la grossesse de la plaignante ou à sa maternité. D'ailleurs, selon le procureur, il faut comprendre du témoignage de la plaignante que le 22 mai 2015, elle a dit à sa collègue qu'elle était enceinte, mais n'a pas informé son gestionnaire, M. Fontaine.

[46] M. Fontaine a affirmé à l'audience qu'il ne connaissait pas les motifs de son arrêt de travail puisque le billet n'en faisait pas mention. M. Fontaine a permis à la plaignante de prendre des pauses et lui a suggéré de rencontrer un médecin, ce qui constitue des démarches d'accommodement, selon le procureur.

[47] En somme, M. Fontaine ne sait pas si la plaignante est enceinte et ne sait pas pourquoi elle a échoué à son cours. Le gestionnaire l'a appelée afin de savoir si elle a réussi son cours et apprend qu'elle a échoué. C'est sur la base de cette seule information qui lui est transmise que la décision est prise. Il n'y a aucune communication subséquente entre la plaignante et son gestionnaire jusqu'en juillet 2015.

[48] Mme Maheux a témoigné des critères de sélection à l'embauche soit la détention d'un DEC. Il s'agit d'exigences qui sont raisonnables au sens de l'article 20 de la *Charte* :

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

[49] Le grief conteste la fin de l'emploi de la plaignante pour des motifs qui sont prohibés. Or, il doit y avoir un lien entre la fin d'emploi et les critères de discrimination. La partie syndicale n'a présenté aucune preuve à cet égard.

[50] Selon le procureur, M. Fontaine a témoigné qu'il ne lui était pas possible de demander une troisième prolongation.

[51] Entre le 30 juin et la fin d'emploi de la plaignante, il n'y a eu aucune demande d'accommodement par la plaignante. Ainsi, même si le tribunal arrivait à la conclusion que l'Employeur doit accommoder la plaignante, il n'y a pas de demande de la salariée à cet égard.

[52] Enfin, l'article 5 de la convention collective prévoit que l'Employeur peut prolonger la période. Il s'agit donc d'un droit discrétionnaire qui appartient à l'Employeur.

[53] Si le tribunal en vient à la conclusion que la partie syndicale a démontré qu'il y a eu discrimination alors il faut analyser les exigences de diplomation et en venir à la conclusion que ces exigences sont non discriminatoires. Le procureur admet que l'Employeur aurait pu accorder une troisième prolongation, mais la plaignante n'a pas présenté une demande à cet effet.

[54] En somme, la plaignante a été accommodée pour lui permettre d'obtenir sa diplomation. L'Employeur demande au tribunal de rejeter le grief, mais de conserver compétence sur le quantum, si le grief est accueilli.

[55] Le procureur a commenté et déposé le texte du premier alinéa de l'article 20 de la *Charte* précité.

#### RÉPLIQUE

[56] Selon la partie syndicale, la preuve révèle que M. Fontaine et la plaignante ont discuté ensemble au début du mois de juin 2015. M. Fontaine a affirmé devant le tribunal qu'il n'a pas décidé de mettre fin à l'emploi alors que Mme Maheux a témoigné qu'elle relève de M. Fontaine.

[57] Avant mai 2015, aucun processus d'accommodement n'était en cours. L'Employeur a pris une décision administrative de permettre à la plaignante de compléter son cours.

[58] Le Syndicat a établi le lien entre la grossesse et l'échec du cours, ce qui n'est pas contredit par l'Employeur.

[59] La plaignante est certaine que son gestionnaire est conscient qu'elle était enceinte. Il l'a accommodée en lui permettant de prendre des pauses et d'aller à la salle de repos.

[60] Citant l'affaire *Hydro-Québec*, précitée, la procureure avance que l'employée n'a pas le fardeau d'offrir l'accommodement, il s'agit de la responsabilité de l'Employeur et selon la version de la plaignante, elle a discuté avec ce dernier afin de trouver une solution à son échec. Mme Maheux a témoigné que la seule complication réside dans la demande de prolongation.

#### IV. MOTIFS ET DÉCISION

[61] Cette sentence porte sur l'obligation d'accommoder une salariée enceinte considérée inapte au travail durant sa grossesse qui n'a pas été en mesure de fournir sa diplomation dans les délais prescrits par son Employeur.

[62] En pareille matière, la partie qui prétend être discriminée doit établir l'existence de trois éléments selon la Cour suprême dans l'arrêt *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, 538. La Cour d'appel dans l'affaire *Gobeil*, précitée, résume cette analyse de la façon qui suit :

« *LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA GROSSESSE*

*La question de fond est de déterminer si les enseignantes ont effectivement été victimes de discrimination indirecte, fondée sur le sexe et la grossesse, lorsque l'employeur a refusé ou négligé de leur permettre d'obtenir un contrat d'enseignement à temps partiel en raison de leur non-disponibilité. Pour répondre affirmativement à cette question, la Cour suprême impose le fardeau suivant :*

*Un demandeur doit établir l'existence des trois éléments suivants pour qu'il y ait discrimination :*

*(1) qu'il existe une « distinction, exclusion ou préférence »*

*(2) que cette « distinction, exclusion ou préférence » est fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 10 de la Charte québécoise, et*

*(3) que la « distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre » le « droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne ». [Citation omise.]*

[63] En l'espèce, le Syndicat prétend que, n'eût été sa grossesse, entraînant pour la plaignante un état d'invalidité reconnu et indemnisé par l'Employeur, la plaignante aurait pu continuer de participer au processus scolaire lui permettant d'obtenir le diplôme demandé par l'Employeur. Ce dernier, pour sa part, prétend que la décision de mettre fin à l'emploi est strictement administrative et repose sur les exigences du poste.

[64] La partie syndicale appuie sa prétention sur les articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 qui se lisent comme suit :

10. [Discrimination interdite] Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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.

Motifs de discrimination

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

[...]

16. [Non-discrimination dans l'embauche] Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

[65] La partie syndicale soutient que la norme visant l'obtention du diplôme dans un délai prescrit semble neutre en apparence cependant elle a un effet discriminatoire sur l'employée enceinte et absente pour invalidité.

[66] Dans l'affaire *Gobeil*, précitée, la Cour d'appel s'est prononcée sur l'application d'une norme d'apparence neutre. Elle rappelle qu'il faut évaluer les effets d'une telle norme afin d'évaluer si sa portée est discriminatoire :

*« Restent à déterminer l'existence d'une distinction et l'effet de cette distinction sur le droit à la pleine égalité dans l'embauche. L'exigence implicite de disponibilité pour obtenir un contrat de travail est sans aucun doute, du moins en apparence, une norme neutre qui ne crée pas de distinction. J'affirmerais même qu'il s'agit d'une norme qui se justifie pleinement; il est en effet difficile de soutenir qu'il existe, de par la présence d'une liste de rappel, une obligation d'octroyer un contrat à une personne qui n'est pas disponible pour travailler.*

*Cependant, afin de bien cerner les effets de cette exigence, il faut en l'espèce analyser le concept de la discrimination indirecte ou par effet préjudiciable. L'arrêt de principe quant à cette notion est la cause *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd* qui définit clairement la situation où cette forme de discrimination peut être invoquée.*

Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés. [10]

*Je concède aux commissions scolaires que la clause litigieuse, l'exigence de disponibilité, s'applique à tous indistinctement. En effet, tout enseignant à qui est offert un poste doit être disponible pour la durée du contrat. Ainsi, se verront refuser un poste toutes personnes, homme ou femme, absentes pour cause de maladie prolongée, de voyage ou pour tout autre motif. Par contre, le raisonnement tenu par la suite par les commissions scolaires ne peut être retenu.*

*Ces dernières invoquent, comme motif de leur refus d'octroyer le contrat, non pas l'état de grossesse, mais la non — disponibilité. Elles ajoutent de plus que le lien entre la grossesse et la non-disponibilité n'est pas suffisant pour conclure à la présence de discrimination par effet préjudiciable et introduit la nécessité d'une analyse comparative. Le législateur québécois a décidé, lorsqu'il a énuméré les motifs proscrits de discrimination, d'insérer le motif de grossesse. Or, reconnaître explicitement le droit à l'égalité pour ce groupe de personne, c'est nécessairement vouloir éviter des situations factuelles choquantes qui, à cause de l'état de grossesse, tendraient à priver certaines femmes d'avantages auxquels elles auraient autrement accès. Le lien entre la grossesse et la non-disponibilité se constate de lui-même. D'ailleurs, je ne crois pas qu'un employeur soit affecté tant par l'état de grossesse de l'une de ses employées que par l'absence de celle-ci en raison de cette grossesse. La jurisprudence concluant à de la discrimination indirecte fondée sur la grossesse illustre bien le lien intrinsèque entre ces deux états. » [Nos soulignés.]*

[67] En l'espèce, l'exigence de détenir un diplôme d'études collégiales pour le poste dans un délai prescrit est une norme d'apparence neutre. Or, il faut examiner les effets de l'application de cette norme dans le contexte de l'indisponibilité de la salariée afin d'évaluer sa portée discriminatoire.

[68] Selon la preuve recueillie, l'Employeur a nommé en janvier 2014 la plaignante dans un poste de technicienne en vérification fiscale — aspirant, sachant qu'il lui manquait des cours pour l'obtention de son diplôme d'études collégiales. Il lui a octroyé une première période de prolongation pour se conformer aux exigences du poste, se terminant en juin 2014.



[69] À la fin de cette période, la plaignante a échoué à un cours. Son gestionnaire et la conseillère des ressources humaines ont discuté de la possibilité de prolonger le délai. Il appert du témoignage de la conseillère en ressources humaines qu'une telle période peut être octroyée avec l'accord du gestionnaire. À la suite de l'approbation par le gestionnaire, l'Employeur a octroyé une deuxième prolongation pour la plaignante, se terminant en juin 2015.

[70] En avril 2015, la plaignante souffre d'importantes nausées et vomit fréquemment. Son gestionnaire lui recommande de consulter un médecin. Il l'accommode en l'autorisant à prendre des temps de pause et en réduisant ses présences à la réception téléphonique. Selon la plaignante, son gestionnaire lui aurait dit de ne pas s'inquiéter pour sa diplomation. Le gestionnaire, pour sa part, affirme ne pas savoir que la plaignante est enceinte.

[71] Le soussigné a beaucoup de la difficulté à concevoir que le gestionnaire, qui a de très bonnes relations avec la plaignante et dont le bureau est tout près du sien, ne connaît pas l'état de grossesse de Mme Durocher, et cela, d'autant plus qu'il est témoin des nausées et de ses vomissements, lui ayant suggéré des mesures pour lui permettre de composer avec sa condition médicale, en se mettant en pause entre les appels, d'y aller à son rythme et de consulter un médecin au besoin. La preuve prépondérante laisse plutôt croire que M. Fontaine avait une connaissance de la condition de la plaignante. Le témoignage de cette dernière m'apparaît plus fiable et plus conforme à la réalité.

[72] En mai, la plaignante annonce à son équipe que son médecin lui recommande un arrêt de travail puisqu'elle est enceinte et qu'elle vit une grossesse difficile. Selon elle, son gestionnaire est présent lorsqu'elle en fait l'annonce. Elle lui remet aussi un billet médical. Le gestionnaire, pour sa part, affirme toujours ne pas savoir que la plaignante est enceinte. L'invalidité de la plaignante est toutefois reconnue par l'Employeur et elle touche des prestations d'assurance salaire. Le formulaire complété par le médecin traitant mentionne d'ailleurs explicitement qu'elle est enceinte.

[73] En juin 2015, le gestionnaire appelle la plaignante, absente pour invalidité, pour lui demander si elle a obtenu son diplôme. Elle lui répond que non. Selon la plaignante, son gestionnaire lui indique qu'il va vérifier avec le Service des ressources humaines s'il est possible de prolonger le délai. Selon le gestionnaire, la plaignante ne lui a pas demandé si elle pouvait obtenir une prolongation.

[74] En juillet 2015, le gestionnaire communique avec la plaignante pour l'informer de sa fin d'emploi, une décision prise, selon lui, par le Service des ressources humaines. Or, selon le témoignage de la conseillère aux ressources

humaines, la prolongation est possible si le gestionnaire l'autorise. Enfin, la lettre de fin d'emploi est signée par le gestionnaire de la plaignante.

[75] En somme, le délai prescrit par l'Employeur afin de fournir la diplomation exigée est une norme d'apparence neutre. Or, l'application stricte de cette norme sans égard à l'invalidité ou la grossesse d'une salariée constitue une « *distinction, exclusion ou préférence* » fondée sur un des motifs protégés par l'article 10 de la Charte. Cette différence de traitement a pour effet de priver la salariée à la « *pleine égalité* » dans son embauche, ce qui est contraire à l'article 16 de la Charte.

[76] Il reste à déterminer si une nouvelle prolongation pour obtenir la diplomation aurait constitué une contrainte excessive pour l'Employeur. À cet égard, la preuve révèle que l'Employeur avait déjà prolongé deux fois auparavant ledit délai et qu'une troisième prolongation était possible, sur acceptation du gestionnaire. Par ailleurs, la plaignante, jusqu'à son arrêt de travail pour invalidité, effectuait toutes les tâches de ses fonctions et avait même été affectée à des mandats particuliers.

[77] En l'espèce, force est de constater qu'il n'aurait pas été une contrainte excessive pour l'Employeur de prolonger la période prescrite pour obtenir la diplomation étant donné que la plaignante était indisponible à cause de son état de santé.

[78] Pour tous ces motifs, le tribunal :

ACCUEILLE le grief 20150821 585 ;

ORDONNE à l'Employeur de retirer la lettre de congédiement du dossier ;

ORDONNE la réintégration de la plaignante dans les dix (10) jours ouvrables ;

ORDONNE à l'Employeur de dédommager la plaignante pour le traitement perdu depuis son congédiement jusqu'à sa réintégration ;

RÉSERVE compétence sur le quantum.

Montréal, le 6 mars 2018

---

René Beaupré, arbitre

Pour l'EMPLOYEUR : Me Rémi-Philippe Poliquin  
Pour le SYNDICAT : Me Marie-Claude Pelletier-Fillion  
Ministère du Travail

Dossier n° RB-1711-10989-QP  
Sentence n° 301-18