

## EYB 2019-311679 – Résumé

### Tribunal d'arbitrage

*Cégep de Trois-Rivières et Syndicat des professionnelles et professionnels du  
Gouvernement du Québec*

2019-1911 (approx. 25 page(s))

13 février 2019

### Décideur(s)

Ferland, Gilles

### Type d'action

GRIEF pour réduction de crédits de vacances. ACCUEILLI.

### Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; MESURE ADMINISTRATIVE; absence pour cause de maladie; réduction des crédits de vacances; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; invalidité constituant un handicap; différence de traitement en ce qui concerne les congés de maternité; clause de la convention collective discriminatoire; absence de contrainte excessive occasionnée par une égalité de traitement

### Résumé

Au cours d'une période d'un an, le plaignant a été absent du travail pendant 77 jours en raison de son invalidité. L'employeur a réduit de six journées et demie ses crédits de vacances au motif qu'il a été absent pendant plus de 60 jours au cours de l'année de référence. Le plaignant dépose un grief afin de contester cette décision.

En vertu de la convention collective, tout cumul d'absence sans traitement de plus de 60 jours ouvrables entraîne une réduction de la durée des vacances. Au cours de l'absence du plaignant pour cause de maladie, celui-ci a reçu des prestations d'assurance et non pas un traitement au sens de la convention collective. Les parties n'ont pas énoncé clairement à la convention que les périodes d'invalidité de plus de 60 jours ouvrables n'affectaient pas la durée des vacances comme elles l'ont fait dans le cas de congés de maternité. C'est donc à juste titre que l'employeur a réduit ses crédits de vacances.

Les parties admettent que l'invalidité du plaignant constitue un handicap au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La clause 8-4.04 de la convention collective crée une distinction entre les personnes absentes du travail sans traitement pour cause d'invalidité et celles qui s'absentent en raison d'un congé de maternité. Dans le cas du premier groupe, l'absence de plus de 60 jours entraîne une réduction de la durée des vacances annuelles alors que cela n'est pas le cas pour ceux du second

groupe. Il s'agit de discrimination prohibée. L'employeur n'a pas démontré qu'il subirait une contrainte excessive s'il devait accorder aux personnes dans la même situation que le plaignant la pleine rémunération de leurs vacances annuelles en cas d'absence de plus de 60 jours ouvrables. Le grief est accueilli.

### Suivi

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

### Jurisprudence citée

1. *Commission scolaire de Rivière du Nord et Syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation de Laurentides-Lanaudière (SPPELL)*, [EYB 2012-227575](#), AZ-50940768, D.T.E. 2013T-292 (T.A.)
2. *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, [EYB 1994-67796](#), J.E. 94-1093
3. *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, [EYB 1994-67796](#), J.E. 94-1093
4. *Corporation internationale Masonite division Lac-Mégantic et Syndicat des salariés du bois ouvré de Lac-Mégantic (CSD)*, [EYB 2018-295546](#), 2018 QCTA 114, 2018 CanLII 14798 ; AZ-51480643
5. *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers Memorial Hospital* (1999), 42 O.R. (3d) 692 (Ont. C.A.)
6. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, 2000 CSC 27, [REJB 2000-18009](#), J.E. 2000-941
7. *Québec (Procureure générale) c. Association des juristes de l'État*, [EYB 2017-275531](#), 2017 QCCA 103 (C.A.)
8. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Ministère de la Solidarité sociale (Gouvernement du Québec)*, T.A., 4 octobre 2005, arb. Poulin
9. *Syndicat des employés de Filochrome inc. (CSN) et Filochrome inc.*, T.A., arb. Veilleux, 26 novembre 2010, AZ-50696663
10. *Syndicat des employés municipaux des Escoumins (FISA) et Municipalité des Escoumins*, T.A., 9 septembre 2014, arb. Girard, 2014 QCTA 735
11. *Vancouver (Ville) c. Ward*, [2010] 2 R.C.S. 28, 2010 CSC 27, [EYB 2010-177090](#), 2010 CSC 27, J.E. 2010-1305

### Doctrine citée

1. DION, G., *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2e éd., Québec, Presses de l'Université Laval, 1986, xxiv, 993 p.

### Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [10](#), [16](#)
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [100](#), [100.12c](#))
3. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001
4. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

**Arbitrage en vertu de l'article 100  
du Code du travail (L.R.Q., c. C-27)**

Date : le 13 février 2019

No de dépôt : 2019-1911

---

**DEVANT L'ARBITRE :                    GILLES FERLAND**

---

### **CÉGEP DE TROIS-RIVIÈRES**

Ci-après appelé le « collègue »

Et

### **SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

Ci-après appelé le « syndicat »

Dossier du greffe : 2020-000022-1281

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## LE GRIEF

[1] Dans la présente affaire, le soussigné est saisi d'un grief qui est libellé ainsi (pièce S-2) :

(...)

« **Exposé du grief :**

*Le 13 avril, j'ai été informée par mon employeur que mes crédits de vacances ont été réduits étant donné mon absence en invalidité.*

*Je conteste cette décision qui n'est pas fondé en faits et en droit, qui discriminatoire et contraire à ma convention collective.*

**Correctifs requis :**

*Je réclame, que l'employeur :*

*m'accorde la totalité de vacances auxquelles j'ai droit;  
me verse des dommages et intérêts;  
et cesse d'appliquer les dispositions dans la convention collective de façon discriminatoire. »*

(...)

\*\*\* \*\*

## LA PREUVE

[2] Les parties ont administré leur preuve par voie d'admissions, lesquelles sont libellées ainsi :

(...)

« *Les parties conviennent que l'arbitre est valablement saisi du grief et que si une preuve était administrée, elle révélerait ce qui suit :*

1. *En tout temps pertinent, le **Collège** et le **Syndicat** étaient liés par une convention collective, dûment négociée et agréée dans le cadre du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) et de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., C. R-8.20, intervenue entre le Syndicat de professionnelles et professionnels du*

Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), tel qu'il appert à la pièce S-1 ;

2. Le ou vers le 24 mai 2017, le **Syndicat** a déposé un grief au nom de André Lamoureux, tel qu'il appert à la pièce produite sous la cote S-2 ;
3. En tout temps pertinent aux présentes, André Lamoureux est un professionnel non enseignant au **Collège** ;
4. André Lamoureux est à l'emploi du Collège depuis le 25 octobre 2001 ;
5. À compter du 30 mai 2016 jusqu'au 5 septembre 2016, André Lamoureux a été en absence pour cause d'invalidité ;
6. Par la suite, ce dernier a été en retour progressif de la façon suivante :

Semaine 1 (5 septembre 2016)	: 2	journées
travaillées		
Semaine 2 (12 septembre 2016)	: 2	journées
travaillées		
Semaine 3 (19 septembre 2016)	: 3	journées
travaillées		
Semaine 4 (26 septembre 2016)	: 3	journées
travaillées		
Semaine 5 (3 octobre 2016)	: 4	journées
travaillées		
Semaine 6 (10 octobre 2016)	: 4	journées
travaillées		
7. Le 17 octobre 2016, André Lamoureux reprenait son travail à temps complet ;
8. Au total, André Lamoureux s'est donc absenté durant 77 jours ouvrables au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mai 2017) ;
9. N'eût été son absence, ce dernier aurait eu droit à 140 heures de vacances (20 jours) pour la période 2016-2017 ;
10. En raison de son absence, le **Collège** a réduit sa période de vacances de 45,5 heures (6 ½ jours), en application des clauses 8-4.04 et 8-4.-06 de la convention collective (pièce S-1) ;
11. Depuis la première convention collective intervenue entre le SPGQ et le CPNC (entente nationale 2002-2003) ainsi que dans toutes les conventions collectives subséquentes ayant lié les parties jusqu'à ce jour (2005-

2010, 2010-2015 et 2015-2020), la clause 8-4.04 prévoit que le cumul d'absence sans traitement supérieur à 60 jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la « Table des déductions de jours de vacances » indiquée à la clause 8-4.06, laquelle est toujours demeurée identique ;

12. *Considérant la durée de l'absence d'André Lamoureux, les parties reconnaissent que les dispositions prévues par la Loi sur les normes du travail quant aux congés annuels payés trouvent application de la façon prévue en cas d'absence maladie de moins de 26 semaines au cours de l'année de référence ;*
  
13. *Le **Syndicat** prétend que le **Collège** ne pouvait procéder à une coupure de traitement, tant au niveau de l'interprétation du texte de la convention collective que de l'application de la charte des droits de la personne ;*
  
14. *Le **Collège** prétend que la réduction des crédits annuels de vacances d'André Lamoureux conformément aux dispositions de la convention collective (pièce S-1) ne constitue pas de la discrimination au sens de la charte des droits de la personne ;*
  
15. *Nous demandons à l'arbitre de réserver sa compétence sur le quantum ainsi que sur la responsabilité respective des parties relativement aux sommes dues s'il y a lieu ;*  
«

(...)

\*\*\* \*\*

## **LES DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

[3] Les principales dispositions de la convention collective applicables au litige sont les suivantes.

### **CHAPITRE 1 - Définitions**

#### **Article 1-1.00 – Définitions**

(...)

##### **1-1.31 Service actif :**

Période pendant laquelle une personne professionnelle a reçu une rémunération effective du Collège suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée

avec traitement prévue à la convention collective, ou à un congé obtenu conformément à la clause 8-6.18 ou 8-6.32. Sont exclues du service actif les absences au cours desquelles une personne professionnelle reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-traitement (sauf au cours des congés prévus à la clause 8-6.09), d'assurance-emploi (sauf au cours du congé de maternité) ou de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q. c. A-3.001).

(...)

#### **1-1.36 Traitement**

Rémunération annuelle à laquelle une personne professionnelle a droit selon son échelle de traitement prévue à l'annexe « C » telle qu'établie au chapitre 6-0.00 de la convention collective et selon ses modalités d'application.

(...)

### **Article 2-3.00 – Non-discrimination et harcèlement psychologique**

#### **2-3.01**

Ni le Collège, ni l'Unité de négociation n'exerceront directement ou indirectement des menaces, contraintes, harcèlement, discrimination ou distinctions injustes contre une personne professionnelle à cause de sa race, de son origine ethnique ou sociale, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses liens parentaux, de ses opinions, de ses convictions politiques ou syndicales, de sa condition sociale, de sa langue, de son état civil, de son âge, d'un handicap physique ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

(...)

### **Article 8-4.00 – Acquisition des vacances**

#### **8-4.01**

Toute personne professionnelle a droit à une période de vacances annuelles payées selon les années de service complétées au 31 mai de l'année en cause, conformément aux dispositions suivantes :

<b><u>Nombre d'années de services complétées</u></b>	<b><u>Jours ouvrables de vacances</u></b>
Un (1) an et moins de dix-sept (17) ans	Vingt (20) jours ouvrables
17 et 18 ans	21 jours ouvrables
19 et 20 ans	22 jours ouvrables
21 et 22 ans	23 jours ouvrables
23 et 24 ans	24 jours ouvrables
25 ans et plus	25 jours ouvrables

(...)

#### 8-4.03

Toute absence avec maintien du traitement est considérée comme du service continu pour le calcul des vacances.

#### 8-4.04

Tout cumul d'absence sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la clause 8-4.06. Toutefois, conformément à l'article 8-6.00, le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07 et les congés prévus aux clauses 8-6.09, 8-6.18, 8-6.19, 8-6.21, 8-6.22, 8-6.30, 8-6.31 et 8-6.32 n'affectent pas la durée des vacances.

(...)

#### 8-4.06

### TABLEAU DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où la personne professionnelle n'a pas eu droit à son traitement			Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances Durée normale de vacances MAXIMUM					
			20 jrs	21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25 jrs
61	à	66	5	5	5½	5½	5½	6
66½	à	76	6	6	6½	6½	7	7½
76½	à	88	6½	6½	7	7½	7½	8
88½	à	98	7	7	7½	8	8½	9
98½	à	110	8	8	8½	9	9½	10
110½	à	120	9	9½	10	10½	11	11½
120½	à	132	10	10½	11	11½	12	12½
(...)								

(...)

#### 8-6.00 – Droits parentaux

### SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(...)

### SECTION II – CONGÉ DE MATERNITÉ

#### 8-6.06

La personne professionnelle enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.10 et 8-6.11, doivent être consécutives.



La personne professionnelle enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.10 et 8-6-11, doivent être consécutives.

(...)

#### **8-6.07**

La personne professionnelle a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

(...)

#### **8-6.09 Prolongation du congé de maternité**

Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne professionnelle a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne professionnelle peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne professionnelle.

(...)

### **SECTION IV – CONGÉS DE PATERNITÉ**

#### **8-6.21**

La personne professionnelle dont la conjointe accouche a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne professionnelle a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

(...)

### **SECTION V – CONGÉS D'ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

#### **8-6.30**

La personne professionnelle qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

(...)

#### **8-6.31**

La personne professionnelle qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

(...)

#### **8-6.32**

La personne professionnelle qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.34 et 8-6.35 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

(...)

### **Article 8-8.00 – Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement**

#### **I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

(...)

#### **8-8.03**

- a) Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne professionnelle totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.
- b) Une personne professionnelle qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir présenté un certificat médical de son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après s'être entendue avec le Collège, bénéficier d'une période de réadaptation durant laquelle elle exerce à temps partiel toutes les fonctions reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

(...)

#### **V – ASSURANCE-TRAITEMENT**

#### **8-8.29**

Subordonné aux dispositions des présentes, une personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5)

jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement ;

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congé de maladie monnayables et non monnayables.

#### 8-8.30

Le traitement de la personne professionnelle, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 8-8.29, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, incluant le cas échéant les primes pour les disparités régionales. Dans le cas de la personne professionnelle à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche la personne professionnelle pour sa semaine régulière de travail.

Malgré le premier paragraphe, la personne professionnelle n'a pas droit à son avancement d'échelon si elle n'a pas complété au moins 50 % de la prestation de service requise depuis la date de sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

(...)

#### 8-8.32

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du *Régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

(...)

#### 8-8.33

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) la personne professionnelle reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident. La personne professionnelle est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente ;

(...)

## L'ARGUMENTATION DES PARTIES

### L'argumentation du syndicat

[4] Les principaux arguments du syndicat au soutien de ses prétentions peuvent être résumés ainsi.

[5] En premier lieu, le procureur du syndicat soutient que lorsqu'une personne professionnelle est en période d'invalidité, elle continue de recevoir du traitement, de sorte que le collègue ne saurait s'autoriser des dispositions de la clause 8-4.04 pour réduire la durée des vacances de cette personne.

[6] La clause 8-4.04, de dire le procureur, ne vise que les personnes professionnelles qui sont en congé sans traitement en vertu de la clause 8-6.41, et non celles qui reçoivent une partie de leur traitement lorsqu'elles sont invalides.

[7] Par ailleurs, le procureur soutient que même si les dispositions de la convention collective conduisent à conclure qu'une personne professionnelle invalide ne reçoit pas de traitement, ces dispositions sont illégales, car elles vont à l'encontre de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[8] Selon le procureur, la *Charte* est une loi fondamentale qui transcende la convention collective et le fait que le collègue ait réduit la durée des vacances de monsieur André Lamoureux en raison de son invalidité constitue une discrimination prohibée par la *Charte*, car l'invalidité constitue un handicap selon l'article 10 de la *Charte*.

[9] À l'appui de ses prétentions, le procureur du syndicat s'est référé aux décisions arbitrales suivantes :

- *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Ministère de la Solidarité sociale (Gouvernement du Québec)*, Marc Poulin, 4 octobre 2005 ;

- *Syndicat des employés de Filochrome inc. (CSN) c. Filochrome inc.*, AZ-50696663 ;

- *Commission scolaire de la rivière du nord c. Syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation de Laurentides-Lanaudière (SPPELL)*, AZ-50940768 ;

- *Le syndicat des employés municipaux des Escoumins (F.I.S.A.) c. Municipalité des Escoumins et Tremblay*, 2014 QCTA 735 ;

- *La corporation internationale masonite-Division Lac Mégantic c. Le syndicat des salariés du bois ouvré de Lac Mégantic (CSD), 2018 QCTA 114.*

### **L'argumentation du collègue**

[10] Dans son plan d'argumentation, le procureur du collègue, après avoir passé en revue les faits, répond ainsi à l'argumentation du syndicat :

(...)

« **II. LA NOTION DE TRAITEMENT AU SENS DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

6. *Le Syndicat prétend que l'absence de Monsieur Lamoureux n'était pas sans traitement puisqu'il bénéficiait de prestations d'assurance-traitement durant cette période;*
7. *Le Syndicat allègue donc que l'absence de Monsieur Lamoureux aurait dû être traitée en vertu de l'article 8-4.03 de la convention collective;*
8. *Cet argument doit être analysé à la lumière de la notion de « traitement » au sens de la convention collective;*
9. *À ce titre, la clause 1-1.36 de la convention collective stipule que le « traitement » est la rémunération annuelle à laquelle une personne professionnelle a droit selon son échelle de traitement prévue à l'annexe « C » telle qu'établie au chapitre 6-0.00 de la convention collective et selon ses modalités d'application;*
10. *Or, en cas d'absence pour invalidité, la clause 8-8.29 prévoit spécifiquement le droit au paiement à une prestation équivalente au traitement (alinéa a)) ou au paiement d'une prestation d'un montant égal à x% du traitement (alinéas b) et c));*
11. *Ainsi, la personne absente pour cause d'invalidité a droit non pas à son traitement, mais bien à une prestation qui équivaut à son traitement ou à un certain pourcentage du traitement, ce qui est différent;*
12. *C'est d'ailleurs en ce sens que l'arbitre Rodrigue Blouin analysait justement le but du régime d'assurance-traitement, dans la décision Syndicat des professionnelles et professionnels du collègue de Sainte-*

Foy c. Collège de Ste-Foy, SAE 6567, page 7 [Onglet 1]:

(...)

13. *De manière encore plus explicite, dans la décision Syndicat des employées et employés de soutien du collège de Sept-Îles c. Collège de Sept-Îles, SAE 8282 [Onglet 2], l'arbitre Jean-Guy Roy mettait en lumière la distinction entre les notions de « traitement » et de « prestation » :*

(...)

14. *Finalemment, dans la décision Régie de l'énergie c. Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571, D.T.E. 2014T-607 (T.A.), l'arbitre Serge Brault a rejeté l'argument du syndicat identique à celui en l'espèce de la façon suivante :*

(...)

15. *Le raisonnement énoncé par ces arbitres est d'ailleurs tout à fait conforme au but des prestations d'assurance-traitement : compenser l'absence pour invalidité par une prestation qui remplace le traitement que la personne recevrait normalement si elle était en mesure de travailler;*

16. *En l'espèce, nous soutenons qu'il ne serait pas cohérent et contraire à l'interprétation donnée par les parties depuis des années que la prestation qui remplace le traitement soit considérée comme du traitement au sens de la convention collective;*

17. *Au passage, rappelons que la section relative au régime d'assurance-traitement (article 8-8.00) ne se trouve pas dans le chapitre 6-0.00, alors qu'il s'agit de ce qui est visé par la définition de traitement prévue à la clause 1-1.36;*

18. *Force est de conclure que si les parties avaient souhaité que les prestations d'assurance constituent du traitement, elles l'auraient spécifié dans la définition prévue à la convention collective, ce qui n'est manifestement pas le cas;*

19. *Par conséquent, cet argument du Syndicat doit être rejeté;*

### **III. L'ANALYSE DE LA DISCRIMINATION : LES CRITÈRES**

20. Afin de réussir quant à l'argument portant sur la discrimination, le Syndicat avait le fardeau de prouver :
- a) L'existence d'une distinction, exclusion ou préférence;
  - b) Fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (ci-après la « Charte »); et
  - c) Qui 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.
21. C'est uniquement dans la mesure où le Syndicat avait rempli son fardeau quant à l'existence de ces trois (3) éléments que le Collège aurait dû démontrer une contrainte excessive pour l'accommodement demandé ou une exigence professionnelle justifiée;
22. Nous soumettons que le Syndicat n'a pas su se décharger de son fardeau initial et, partant, n'a pas fait la preuve de discrimination interdite au sens de la Charte;
23. D'abord, contrairement à la Loi sur les normes du travail (ci-après « L.n.t. »), précisons que la convention collective ne distingue pas l'indemnité afférente aux vacances du nombre de jours ouvrables auxquels la personne professionnelle a droit;
24. C'est donc dire que les jours de vacances auxquels la personne professionnelle à temps complet a droit sont pleinement payés;
25. Dans la récente décision Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État, 2017 QCCA 103 [Onglet 4], la Cour d'appel a rappelé qu'il n'est pas forcément discriminatoire pour un employeur de prévoir des conditions de travail différentes entre les employés qui fournissent une prestation de travail et ceux qui n'en fournissent pas :

[38] L'obligation d'un employeur de rémunérer un employé est normalement conditionnelle au travail effectué par ce dernier, puisqu'en l'absence d'un contrat à l'effet contraire il n'existe pas une obligation pour les employeurs de rémunérer les employés qui ne fournissent pas de services. Il n'est donc pas forcément discriminatoire pour un employeur de distinguer entre les conditions de travail applicables aux employés qui fournissent effectivement une prestation de

travail et celles applicables aux employés qui n'en fournissent pas. (...)

[Nos soulignements]

26. *En l'espèce, le Syndicat prétend qu'il y a eu discrimination prohibée envers Monsieur Lamoureux en raison de la réduction de ses vacances, laquelle résulte de ses 77 jours ouvrables d'absence sans traitement;*
27. *Or, le but des vacances annuelles est d'assurer une période de repos aux employés ayant fourni une prestation de travail;*
28. *C'est sur la base de ce principe que, dans la décision Association des pompiers et pompières de l'agglomération Longueuil c. Longueuil (Ville), D.T.E. 2014T-731 (T.A.) [Onglet 5], l'arbitre Denis Provençal a conclu que la Ville était justifiée de n'accorder aucune indemnité de congé annuel à un pompier absent pour cause d'invalidité n'ayant pas fourni de prestation de travail à l'intérieur de la période de référence;*

(...)

29. *En ce sens, nous soumettons qu'il n'était pas discriminatoire pour les parties de prévoir des dispositions énonçant la réduction des vacances en fonction de la durée de l'absence du salarié, lequel ne fournit alors pas de prestation de travail durant cette période;*
30. *En effet, les parties ont convenu que la période de repos serait réduite si plus de soixante (60) jours ouvrables de la prestation de travail attendue n'avaient pas été fournis par la personne professionnelle;*
31. *La réduction des jours de vacances de Monsieur Lamoureux n'a pas été fondée sur son invalidité, mais bien sur le fait qu'il n'a pas fourni de prestation de travail durant 77 jours ouvrables durant l'année de référence;*
32. *Ainsi, il se retrouve dans la même situation que les autres personnes professionnelles qui se sont absentes sans traitement, que ce soit, par exemple, pour cause de mise à pied, de congé sans traitement, de congé pour responsabilités parentales (clause 8-6.43), d'absences ou de congés pour raisons familiales (clauses 8-5.05 et 8-5.06), de congés à traitement différé ou anticipé (clause 8-10.10), etc.*
33. *Nous vous invitons, Monsieur l'arbitre, à adopter le raisonnement de Me Nathalie Faucher dans la décision Syndicat des travailleuses et travailleurs en garderie de Montréal – CSN c. Centre de la petite enfance Mini-Fée*



inc., D.T.E. 2008T-532 (T.A.) [Onglet 6], laquelle indiquait alors, dans le contexte d'une question semblable à la nôtre :

[63] Le syndicat a soulevé un argument selon lequel la façon de procéder de l'employeur serait discriminatoire pour les salariés s'étant absentés du travail en raison d'un handicap et contreviendrait à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

[64] Considérant le fait que la Charte fait partie du contenu implicite de toute convention collective et doit être appliquée par l'employeur et que la Cour suprême du Canada impose aux arbitres la responsabilité de mettre en œuvre et de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi, la soussignée entend donc examiner cette question.

[65] En cette matière il revient à la personne qui allègue être victime d'une telle discrimination de faire la preuve qu'elle a subi un préjudice en lien avec un des motifs de discrimination prohibés. L'article 10 de la Charte se lit comme suit :

"10. 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.

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

[66] La plaignante devait donc démontrer 1) qu'il existe une distinction, exclusion ou préférence; 2) que celle-ci est fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte et, 3) que cette distinction, exclusion et préférence a détruit ou compromis son droit à la pleine égalité, dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la

personne. Ce n'est qu'une fois cette démonstration faite que le fardeau est alors transféré sur les épaules de l'employeur qui doit alors démontrer que la mesure qui lui est reprochée est justifiée parce que fondée sur des aptitudes ou des qualités requises par l'emploi.

[67] La soussignée estime que la plaignante ne s'est pas déchargée de son fardeau. En effet, s'il est vrai qu'il existe une distinction entre elle et les travailleuses ayant travaillé pendant l'année complète de référence, il n'en demeure pas moins que le caractère discriminatoire de cette distinction n'a pas été prouvé.

[68] En effet, la preuve démontre que la distinction qui est faite résulte non pas d'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte mais bien du fait que la plaignante s'est absentée de son travail pendant une partie significative de l'année de référence.

[69] Or, toutes les personnes s'étant absentes pendant l'année de référence reçoivent le même traitement que la plaignante. Ainsi, les personnes se prévalant de congés sans solde, de libération syndicale ou qui subissent une mise à pied, voire même une suspension administrative ou disciplinaire sont traitées de la même manière.

[Nos soulignements]

(...)

34. *Conclure en faveur de l'argument de discrimination du syndicat dans la présente affaire reviendrait à octroyer un avantage supérieur, par fiction juridique, aux personnes professionnelles absentes pour cause d'invalidité, lesquelles auraient droit à une rémunération de vacances basée sur un salaire fictif, et ce, contrairement aux personnes absentes sans salaire pour d'autres motifs;*
35. *Le Syndicat allèguera vraisemblablement que certains types d'absences sans salaire n'affectent pas la durée des vacances en vertu de la clause 8-4.04 de la convention collective;*
36. *Or, toujours dans la décision Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État, 2017 QCCA 103 [Onglet 4], la Cour d'appel a reconnu que la distinction entre différents types d'absences ne constitue*

*pas nécessairement une discrimination prohibée au sens de la Charte :*

*(...)*

*37. En l'espèce, il existe des différences fondamentales entre les absences prévues à cette clause et l'absence de Monsieur Lamoureux pour cause d'invalidité;*

*38. D'une part, les absences en question s'inscrivent dans le contexte de l'application d'une disposition de la convention collective ayant été négociée et convenue entre les parties. En effet, ces exceptions ont fait l'objet de négociations et ont été réitérées conventionnellement par les parties depuis de nombreuses années (par. 11 des admissions);*

*39. Si elles avaient voulu que les absences pour invalidité fassent l'objet de ce même régime d'exception, elles l'auraient stipulé, ce qu'elles n'ont pas fait en l'espèce;*

*(...)*

*41. Ainsi, en l'espèce, le fait qu'il ait été négocié que certaines absences sont traitées différemment par les parties en ce qui a trait au calcul des vacances ne fait pas en sorte qu'il y ait de la discrimination interdite au sens de la Charte;*

*42. D'autre part, contrairement aux absences pour cause d'invalidité, les différentes absences n'affectant pas la durée des vacances prévues à l'article 8-4.04 sont limitées dans le temps;*

*43. C'est ainsi que, par exemple, le congé de maternité prévu à la clause 8-8.06 se limite à 21 semaines, que le congé de paternité stipulé à la clause 8-6.22 est d'une durée maximale de 5 semaines et que le congé d'adoption indiqué par la clause 8-6.30 est de 5 jours ouvrables;*

*44. L'absence pour invalidité quant à elle n'a aucune limite dans le temps et se prolonge tant que la personne n'est pas rétablie;*

*45. Ainsi, conclure que la réduction des vacances de Monsieur Lamoureux est discriminatoire aurait pour effet que toute personne professionnelle absente pour cause d'invalidité devrait bénéficier de l'entièreté de ses jours et de son indemnité de vacances, et ce, même si cette personne n'a pas fourni de prestation de travail au Collège durant plusieurs mois, voire des années;*

46. *un tel résultat serait particulièrement absurde et incohérent avec l'objectif même des vacances;*
47. *Par ailleurs, nous aimerions porter à l'attention du tribunal que la L.n.t. elle-même distingue le traitement réservé au calcul du congé annuel en fonction de la durée de l'absence maladie;*
48. *En effet, l'article 79.1 L.n.t. prévoit qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie;*
49. *En cas d'une telle absence affectant l'indemnité de congé annuel, le deuxième alinéa de l'article 74 L.n.t. indique que le salarié a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée;*
50. *Or, si l'absence maladie du salarié dépasse 26 semaines, il n'aura pas droit à cette indemnité tel que concluait l'arbitre Joëlle l'Heureux dans la décision Syndicat des employés de Sico Longueuil (CSN) c. Sico inc., D.T.E. 2010T-660 (T.A.) [Onglet 8] :*
- (...)
51. *Si l'on suit le raisonnement du Syndicat dans la présente affaire, est-ce à dire que la L.n.t. elle-même est discriminatoire, puisqu'elle traite différemment les absences maladie de plus de 26 semaines de celles de 26 semaines et moins en ce qui a trait au calcul de l'indemnité de congé annuel ?;*
52. *Force est de constater que non : cette distinction ne constitue pas de la discrimination prohibée au sens de la Charte, pas plus que la distinction prévue à la clause 8-4.04 de la convention collective;*
53. *Finalement, nous insistons sur la clause 9-2.14 de la convention collective, laquelle prévoit que l'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses stipulées; »*
- (...)

\*\*\* \*\*

## **LA DÉCISION**

[11] Dans la présente affaire, le soussigné est saisi d'un grief par lequel le syndicat conteste le fait que le collège a réduit les crédits de vacances de monsieur André Lamoureux au motif qu'il a été en absence pour cause d'invalidité durant plus de 60 jours au cours de l'année de référence 2016-2017.

[12] Il appert des admissions des parties qu'au cours de l'année en question, soit du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mai 2017, monsieur Lamoureux, qui est un professionnel au service du collège depuis 2001, s'est absenté du travail durant 77 jours ouvrables en raison de son invalidité.

[13] En raison de cette absence, le collège a réduit de 45,5 heures (6 ½ jours) la période de vacances de 20 jours ouvrables à laquelle aurait eu droit monsieur Lamoureux, n'eût été son absence.

[14] Le collège appuie sa décision sur les dispositions des clauses 8-4.04 et 8-4.06 de la convention collective, lesquelles stipulent, entre autres, que « *tout cumul d'absence sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la clause 8-4.06* », laquelle clause prévoyant la réduction des crédits annuels des vacances en fonction du « *nombre de jours ouvrables où la personne professionnelle n'a pas eu droit à son traitement* ».

[15] En l'espèce, il n'est pas contesté qu'une absence sans traitement de 77 jours ouvrables donne lieu à une réduction de 6 ½ jours de vacances lorsqu'on a droit à une durée normale de vacances de 20 jours ouvrables par année.

[16] Toutefois, le syndicat soutient en premier lieu qu'un professionnel en période d'invalidité n'est pas absent sans traitement, de sorte qu'on ne saurait appliquer la réduction de vacances prévue à la clause 8-4.06.

[17] Qu'en est-il exactement ?

[18] À la section V de l'article 8-8.00, section qui est intitulée ASSURANCE-TRAITEMENT, il est stipulé à la clause 8-8.29 qu'« *une personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail, au paiement d'« une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail* » jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables; par la suite, au paiement d'« *une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement* » jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de sa période d'invalidité ; puis, au paiement d'« *une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement à compter de l'expiration de la période de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines* ».

[19] À la clause 1-1.36 de la convention collective, le traitement est défini comme étant la « *rémunération annuelle à laquelle une personne professionnelle a droit ...* ».

[20] Dans son sens usuel, la rémunération est « *le prix versé à quelqu'un pour un travail qu'il a exécuté ... étant entendu que la rémunération est un terme d'une portée plus générale que le salaire* »<sup>(1)</sup>.

[21] Les prestations par contre correspondent plus à des allocations, des indemnités qui peuvent être regroupées selon la nature ou la raison. En font partie, les prestations d'invalidité, qu'elles soient versées en vertu d'une convention collective ou d'une loi.<sup>(2)</sup>

[22] Dans la présente convention collective, il est aussi prévu aux clauses 8-8.32 et 8-8.33 que les prestations versées par le collège sont réduites de certaines prestations payables à la personne professionnelle en vertu du *Régime des rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du *Régime d'assurance-automobile du Québec* et du *Régime de retraite*.

[23] On ne peut certes considérer que ces dernières prestations constituent un traitement au sens de la convention.

[24] Pourtant, suivre la logique du syndicat exigerait que les sommes ainsi versées en vertu de certaines lois soient calculées par le collège, non pas comme des prestations et des indemnités, mais bel et bien comme du traitement pour que ne soit pas affectée la durée du congé annuel d'une personne professionnelle.

[25] Selon le soussigné, on ne saurait conclure ainsi.

[26] En effet, il ressort du libellé des dispositions de la section V de l'article 8-8.00 de la convention collective que les parties ont stipulé qu'en période d'invalidité, les personnes professionnelles ne reçoivent pas un **traitement**, mais une **prestation** équivalente à un certain pourcentage de leur traitement. Il est à noter également qu'aux clauses suivantes de la convention collective, les parties ont continué à utiliser le terme prestation, et non le terme traitement, pour désigner les montants qui sont versés aux personnes professionnelles en période d'invalidité.

[27] Bref, comme l'indique le titre de la section V de l'article 8-8.00, la personne professionnelle reçoit de l'assurance-traitement, assurance qui lui garantit l'équivalent, soit de la totalité, soit d'une partie de son traitement, lorsqu'elle est en période d'invalidité. Mais il ne s'agit pas d'un traitement comme tel.

[28] Aussi, le soussigné est-il d'avis que dans la présente affaire, monsieur Lamoureux n'a pas eu droit à son traitement pendant sa période d'invalidité, mais plutôt à des prestations d'assurance.

[29] C'est donc à juste titre que le collège, conformément aux dispositions des clauses 8-4.04 et 8-4.06 de la convention collective, a réduit les crédits de vacances de monsieur Lamoureux au cours de l'année 2016-2017, étant donné qu'au cours de ladite année, ce professionnel a cumulé plus de 60 jours ouvrables d'absence sans traitement en raison de son invalidité.

[30] Si les parties avaient voulu que les périodes d'invalidité au-delà de 60 jours ouvrables n'affectent pas la durée des vacances, il aurait fallu qu'elles le stipulent clairement, comme elles l'ont fait à la clause 8-4.04 dans le cas des congés de maternité, des congés de paternité et des congés d'adoption.

[31] Mais tel n'est pas le cas.

[32] Il est à noter de plus qu'à la clause 1-1.31, les parties ont exclu du service actif notamment les absences au cours desquelles une personne professionnelle reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-traitement.

[33] En conclusion, le soussigné est d'avis qu'on ne saurait faire droit au grief du syndicat sur la base des dispositions pertinentes de la convention collective, lesquelles dispositions ne pouvant être interprétées dans le sens souhaité par le syndicat.

[34] Cela étant, dans son grief, le syndicat reproche également au collège d'avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit de monsieur Lamoureux, prétendant que l'application de la *Charte des droits et libertés de la personne* interdisait au collège de procéder à la réduction des vacances de monsieur Lamoureux en raison de son invalidité.

[35] Selon le syndicat, l'invalidité d'une personne constitue un handicap au sens de la *Charte* et il s'agit là d'un motif de discrimination prohibé.

[36] Le collège ne conteste pas que l'invalidité constitue un handicap, mais il soutient que la réduction des crédits annuels de vacances en raison d'une invalidité ne constitue pas de la discrimination au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[37] À la clause 8-8.03 de la convention collective, l'invalidité est définie notamment comme « *un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident* » ... « *nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne professionnelle totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi* ».

[38] La *Cour suprême du Canada* a reconnu que la maladie peut constituer un handicap.

[39] Ainsi, dans l'arrêt *Québec (C.D.P.D.) c. Montréal (Ville)*, la *Cour* définit ainsi la notion d'handicap :

« Un « handicap » peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affection, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs », la *Cour* ajoutant que « l'état de santé peut constituer un « handicap » et ainsi être un motif de discrimination interdit à l'art. 10 de la *Charte* ». <sup>(3)</sup>

[40] L'article 10 de la *Charte* se lit ainsi :

« 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.

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

[41] En vertu du principe de la hiérarchie des sources de droit, il est maintenant bien acquis que les normes du travail extérieures à la convention collective qui sont prévues dans certaines lois peuvent s'appliquer aux personnes salariées d'un employeur, malgré le fait que les dispositions de la convention collective soient claires et ne donnent pas droit à de telles conditions de travail. <sup>(4)</sup>

[42] C'est le cas notamment des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* lorsque la convention collective contient des dispositions discriminatoires.

[43] Dans l'arrêt *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, la *Cour suprême du Canada*, s'interrogeant sur l'application de la *Charte québécoise* au cas qu'elle devrait trancher, a établi les critères qui doivent guider l'arbitre pour déterminer si la convention collective a un effet discriminatoire pour un salarié ou un groupe de salariés en vertu de la *Charte québécoise*. La *Cour* a statué qu'un demandeur doit établir l'existence de trois éléments pour qu'il y ait discrimination en vertu de la *Charte québécoise* :



- « (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'art. 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 » ».<sup>(5)</sup>

[44] Et la *Cour suprême* d'ajouter qu'une discrimination peut résulter des effets d'une règle par ailleurs neutre, ce qu'elle qualifie de discrimination indirecte ou discrimination par suite d'un effet préjudiciable.<sup>(6)</sup>

[45] Dans l'arrêt *Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État* (C.A., 2017-01-30), la *Cour d'appel du Québec* a repris les trois (3) critères énoncés par la *Cour suprême*, en ajoutant qu'« il suffit que le motif prohibé ait contribué aux décisions ou aux gestes reprochés pour que ces derniers soient considérés comme discriminatoires »<sup>(7)</sup>.

[46] Dans la présente convention collective, les clauses portant sur l'acquisition des vacances ne sont pas discriminatoires à première vue.

[47] Toutefois, la clause 8-4.04 crée une distinction entre les personnes professionnelles absentes du travail sans traitement, mais qui reçoivent, en raison de leur absence, des indemnités ou des prestations équivalentes à un certain pourcentage de leur traitement.

[48] C'est le cas notamment entre les personnes professionnelles qui s'absentent en raison d'une période d'invalidité et celles qui s'absentent en raison d'un congé de maternité.

[49] Dans le premier cas, les personnes professionnelles qui s'absentent plus de 60 jours ouvrables subissent une réduction de la durée de leurs vacances annuelles, alors que dans le deuxième cas, une absence de plus de 60 jours ouvrables n'affecte pas la durée des vacances des personnes professionnelles concernées.

[50] Selon le collège, la réduction des jours de vacances de monsieur Lamoureux n'a pas été fondée sur son invalidité, mais bien sur le fait qu'il n'a pas fourni de prestation de travail.

[51] En toute déférence, bien que la distinction puisse paraître byzantine, aux termes de la clause 8-4.04, monsieur Lamoureux a vu la durée de ses jours de vacances être réduite, non pas en raison du fait qu'il n'a pas fourni sa prestation de travail, mais bien en raison du fait qu'il a été absent sans traitement pendant

plus de 60 jours ouvrables, les prestations qu'il a reçues ne pouvant être qualifiées de traitement.

[52] Or, si monsieur Lamoureux a été absent sans traitement, c'est en raison de son incapacité de travailler, étant victime d'une invalidité, donc d'un handicap au sens de la *Charte*.

[53] Pourtant, les personnes professionnelles également absentes sans traitement, mais en raison cette fois de leur grossesse, ne voient pas la durée de leurs vacances être réduite.

[54] Cette distinction est-elle pour autant prohibée ?

[55] Selon la *Cour d'appel*, « (...) le fait qu'un employeur distingue entre divers types d'absences ne signifie pas nécessairement qu'il s'agit d'une discrimination prohibée. Ainsi, le fait qu'une employée soit admissible à un congé de maternité lui assurant des prestations de 93% de son traitement pendant 21 semaines, tandis que l'employé incapable de travailler pour cause de maladie reçoit 66 2/3% (ici 85%) de son traitement pendant les 52 premières semaines d'invalidité, n'est pas fatalement une distinction », la *Cour* ajoutant que « les caractéristiques propres aux employées enceintes et aux employés malades peuvent dans la plupart des cas, justifier ce type de distinctions entre les régimes sociaux applicables »<sup>(8)</sup>.

[56] Toutefois, la *Cour d'appel* affirme que « lorsque l'employeur fournit des avantages sociaux à des employés qui s'absentent du travail, il doit le faire d'une façon qui assure que l'application de ces avantages ne conduit pas à une discrimination pour un motif prohibé. » « Ainsi, si les employées enceintes ne recevaient aucune indemnité de remplacement de revenu pendant leur congé de maternité tandis que les employés malades touchaient 66 2/3% de leur salaire, il y aurait là une discrimination prohibée, comme nous l'enseigne *Brooks c. Canada Safeway Ltd* »<sup>(9)</sup>.

[57] Selon le soussigné, par analogie, le même raisonnement s'applique dans le présent contexte.

[58] Si les personnes professionnelles absentes sans traitement en raison de leur invalidité pendant plus de 60 jours ouvrables voient la durée de leurs vacances annuelles être réduite, tandis que les personnes professionnelles absentes sans traitement pendant plus de 60 jours ouvrables en raison de leur grossesse ne subissent pas de telle réduction de la durée de leurs vacances, il y a là une discrimination prohibée.

[59] En effet, selon l'article 16 de la *Charte*, « Nul ne peut exercer de discrimination dans (...) les conditions de travail d'une personne (...) ».

[60] Les parties elles-mêmes ont d'ailleurs négocié une disposition au même effet, lorsqu'elles ont stipulé à la clause 2-3.01 que « *Ni le Collège, ni l'unité de négociation n'exerceront directement ou indirectement* » de la « *discrimination ou distinctions injustes contre une personne professionnelle à cause (...) d'un handicap physique* ».

[61] Même si le collège a appliqué correctement les dispositions conventionnelles portant sur la durée des vacances, l'application de ces dispositions avait un effet discriminatoire pour monsieur Lamoureux, et le collège devait donc, en l'absence de contraintes excessives, se conformer à la *Charte des droits et libertés de la personne*, laquelle prohibe toute discrimination dans les conditions de travail d'une personne en raison de son handicap.

[62] En l'espèce, le collège n'a pas soutenu qu'il y aurait une contrainte excessive à devoir accorder à monsieur Lamoureux, ou à d'autres personnes professionnelles dans la même situation, la pleine rémunération de leurs vacances annuelles lorsqu'elles s'absentent pour incapacité plus de 60 jours ouvrables durant une année de référence.

[63] Il est exact, comme l'a mentionné le collège dans son argumentation que l'absence d'une personne pour cause d'invalidité peut durer plusieurs mois, voire des années. Si tel devait être le cas, il s'agirait alors d'examiner si le fait d'accorder la pleine rémunération des vacances impose au collège un fardeau financier déraisonnable, auquel cas la mesure pourrait être considérée comme une contrainte excessive.

[64] Quoi qu'il en soit, tel n'est pas le cas en l'espèce.

[65] Il y a donc lieu de faire droit au grief du syndicat.

[66] En statuant ainsi, le soussigné rend une décision qui s'inscrit dans un certain courant jurisprudentiel selon lequel il y a discrimination interdite envers un salarié lorsqu'on lui impose une condition de travail moins avantageuse en raison de sa maladie ou d'une lésion professionnelle.<sup>(10)</sup>

\*\* \* \*\*

## **LE DISPOSITIF**

[67] Pour tous les motifs qui précèdent, le soussigné :

- ACCUEILLE le grief n° 2020-000022-1281 ;
- ORDONNE au collège d'accorder à monsieur André Lamoureux pour l'année de référence 2016-2017 la totalité de la rémunération des

vacances à laquelle il a droit en vertu de la présente sentence, le tout portant intérêt aux taux fixés à l'article 100.2 c) du *Code du travail* ;

- RÉSERVE compétence pour fixer les sommes pouvant être dues en vertu de la présente sentence, advenant que les parties ne s'entendent pas sur la question.

[68] À la demande des parties, le soussigné réserve compétence pour déterminer la proportion des frais et honoraires que doit assumer chaque partie dans le présent dossier.

Montréal, le 13 février 2019

---

GILLES FERLAND  
Arbitre

M<sup>e</sup> Alexandre Lambert  
procureur du collège

M<sup>e</sup> Jacques Lamoureux  
procureur du syndicat

Date d'audience : 12 septembre 2018

Date de la décision : 13 février 2019

## NOTES ET RÉFÉRENCES

1. DION, Gérard. **Dictionnaire canadien des relations du travail – Deuxième édition.** 1986, Les Presses de l'Université Laval, Québec, page 407.
2. Op. cit., note 1, page 364.
3. [2000] 1 R.C.S. 665 [79].
4. [2010] 1 R.C.S. 28.
5. [1994] 2 R.C.S. 525 page 18.
6. Op. cit., note 5, pages 18 et 29.
7. *Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État.* 2017 QCCA 103 [36].
8. Op. cit., note 7, [42].
9. Op. cit., note 7, [41].
10. - *Le syndicat des employés municipaux des Escoumins (F.I.S.A.) c. Municipalité des Escoumins et Tremblay,* 2014 QCTA 735 ;  
- *La corporation internationale masonite-Division Lac Mégantic c. Le syndicat des salariés du bois ouvré de Lac Mégantic (CSD),* 2018 QCTA 114.