

Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et Université de Montréal (Caroline Paradis)

2020 QCTA 67

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 24 février 2020

DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher

**Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM)
Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Université de Montréal

Ci-après appelée « l'Université » ou « l'employeur »

Plaignante : Mme Caroline Paradis

Grief : n° du syndicat 001-18-PRO

Convention collective : 2013-2017

SENTENCE ARBITRALE RECTIFIÉE
(Art. 100 *Code du travail*)

LE LITIGE

[1] Le Tribunal est saisi d'un grief contestant la terminaison d'emploi de la plaignante, Mme Caroline Paradis, survenue le 30 novembre 2017. Cette décision lui a été communiquée alors qu'elle était absente en congé parental et qu'elle envisageait un retour au travail.

[2] Essentiellement, Mme Paradis allègue que cette mesure est présumée avoir été prise en raison de l'exercice d'un droit prévu à *Loi sur les normes du travail*¹ (ci-après la *LNT*), à savoir, le droit à un congé parental. Selon elle, l'employeur ne s'est pas déchargé de son fardeau de démontrer l'existence d'un véritable licenciement et elle prétend que la preuve des difficultés économiques alléguées n'est pas probante.

[3] Elle considère que cette décision est également discriminatoire en ce qu'elle contrevient aux articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*² (ci-après la « *Charte* »). De plus, elle estime que le critère retenu pour choisir d'abolir son poste, soit le manque de compétence pour effectuer le séquençage « nouvelle génération » (ci-après « séquençage NG »), résulte de toute façon d'un motif prohibé par la *Charte*, puisqu'il a été causé par le fait qu'elle se soit absentée du travail en raison de ses grossesses et des congés liés à ces grossesses.

[4] Elle demande, entre autres choses, l'annulation de cette décision, sa réintégration, le remboursement du salaire et des avantages perdus ainsi qu'une compensation du préjudice fiscal. De plus, elle réclame des dommages moraux, des dommages compensatoires et des dommages exemplaires, le tout, avec intérêts et la somme additionnelle prévue au *Code du travail*.

[5] De son côté, l'employeur considère qu'il s'agit d'un licenciement parce que le poste que Mme Paradis détenait à la plateforme génomique était devenu superflu en raison des besoins organisationnels et de difficultés économiques. Selon lui, une telle décision relève de ses droits de direction et a été prise de bonne foi, sans abus ni

¹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1.

² *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

001-18-PRO

PAGE : 3

discrimination. En effet, le choix d'abolir le poste de Mme Paradis était fondé sur les besoins de la plateforme et les compétences requises pour effectuer le séquençage NG afin de répondre aux besoins de la clientèle et des usagers du service. Or, selon l'employeur, Mme Paradis n'avait pas les compétences requises pour effectuer cette dernière tâche, ne l'ayant jamais apprise.

[6] La principale question en litige consiste à déterminer si Mme Paradis a bel et bien été licenciée pour des motifs économiques ou si les motifs invoqués par l'employeur constituent un prétexte pour camoufler un congédiement discriminatoire, abusif et effectué de mauvaise foi.

[7] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal est d'avis que la terminaison d'emploi était discriminatoire et qu'il y a lieu de faire droit au grief.

LE CONTEXTE

[8] L'Institut de recherche en immunologie et en oncologie (ci-après « l'IRIC ») est l'un des centres de recherche de l'Université. Comme son nom l'indique, il effectue de la recherche fondamentale dans les domaines du cancer et de l'immunologie. Il a une triple mission soit, la découverte de médicaments ou de traitements pour vaincre le cancer, la formation des chercheurs de demain et la commercialisation ou la valorisation des découvertes fondamentales. Il comprend 28 laboratoires de recherche ainsi que des services spécialisés, tels une animalerie et des plateformes technologiques. Ces plateformes offrent des services aux chercheurs de l'Université ainsi qu'à des scientifiques externes. Au total, l'IRIC emploie 450 personnes, soit le personnel des laboratoires ainsi que celui des services spécialisés, le personnel administratif et, finalement, environ 200 étudiants.

[9] Le financement des laboratoires dépend des fonds de recherche obtenus par les chercheurs auprès d'organismes subventionnaires. Ces derniers doivent donc budgéter leurs dépenses pour atteindre leurs objectifs, et ce, tant au niveau des ressources humaines que matérielles et financières.

001-18-PRO

PAGE : 4

[10] Toutes les activités des plateformes sont facturées aux usagers, qu'ils soient internes ou externes. Les chercheurs doivent donc tenir compte des sommes requises pour l'usage des plateformes dans leur budget. L'essentiel des revenus des plateformes provient de cette facturation.

[11] Chaque laboratoire a une mission ainsi que des ressources spécifiques et effectue des activités spécialisées. Il en est de même des différentes plateformes scientifiques. Les employés possèdent donc des champs de compétence différents. Pour ces raisons, il n'y a que peu de mobilité parmi le personnel des laboratoires ou des différentes plateformes.

[12] Mme Manon Valiquette est la chef de section de neuf des dix plateformes scientifiques, dont la plateforme génomique. Elle relève du directeur administratif de l'IRIC, M. Richard Martin. Elle échange également avec le directeur scientifique de l'IRIC, M. Marc Therrien. Mme Valiquette est notamment responsable de la gestion du personnel, de l'instrumentation, des offres de service et des budgets des différentes plateformes.

[13] M. Luc Nadeau est, quant à lui, chef de section des ressources humaines. Il relève aussi de M. Martin. Il conseille les gestionnaires au sujet de la gestion des équipes de travail et par rapport à l'interprétation de la convention collective.

[14] Chaque plateforme est sous la responsabilité d'une personne-cadre. Dans le cas de la plateforme génomique, la personne responsable est Mme Raphaëlle Lambert. Celle-ci travaille étroitement avec Mme Valiquette. C'était par ailleurs une amie de Mme Paradis. Celles-ci se sont connues dans le cadre de leurs études et se fréquentaient à l'extérieur du travail.

[15] Chaque plateforme possède un comité consultatif lequel est présidé par un chercheur de l'IRIC qui joue également le rôle de directeur scientifique. Ce comité veille au bon fonctionnement de la plateforme et fait des représentations à différents niveaux ainsi qu'à l'égard du budget. Des chercheurs et des représentants des grands usagers des plateformes font partie desdits comités ainsi que Mme Valiquette.

001-18-PRO

PAGE : 5

[16] Ces comités consultatifs font des recommandations à l'assemblée des chercheurs.

[17] Au moment de sa terminaison d'emploi, la plaignante était agente de recherche R-2 à l'emploi de la plateforme génomique, laquelle offre des services de séquençage d'ADN et d'ARN selon différentes techniques soit, le séquençage de base Sanger, le séquençage qPCR et le séquençage NG.

[18] Le séquençage de base Sanger permet de déterminer le code génétique d'un gène. À la réception d'un échantillon d'ADN, la personne salariée le transfère sur une plaque, ajoute l'oligo sélectionné par le chercheur, purifie l'échantillon et l'insère dans un séquenceur qui procède à l'analyse. Les résultats sont validés et publiés dans une banque de données. Il s'agit d'un travail de routine effectué tous les jours. On y séquence mille paires de gènes, donc un fragment d'ADN.

[19] Le séquençage qPCR permet plutôt de quantifier la présence d'un gène particulier ou le niveau d'expression d'un gène dans un échantillon d'ARN. Pour ce faire, un design expérimental est nécessaire. Il s'agit essentiellement de déterminer la méthode par laquelle les gènes seront identifiés, les réactifs qui seront utilisés, etc. L'opération de séquençage est effectuée par un appareil conçu à cette fin.

[20] Comme dans le cas du séquençage Sanger, le séquençage NG sert à déterminer le code génétique d'un gène, mais à haut débit et sur un grand nombre de gènes. En fait, l'appareil permet de faire le génome complet. Ce type de séquençage exige la préparation d'un design expérimental, lequel varie d'un projet à un autre. Le but est de trouver une thérapie cible pour un type de cancer qu'il soit liquide ou solide et ses mutations. Ce type de séquençage est donc beaucoup plus complexe. Il requiert que la personne salariée connaisse les différentes approches ainsi que les librairies, qu'elle puisse savoir ce qu'il est possible de faire avec l'appareil et qu'elle soit en mesure de bien comprendre les besoins du chercheur afin de valider son hypothèse. Chaque projet ayant ses spécificités, le travail requis varie au cas par cas. Ce type de séquençage est désormais le service le plus demandé, car le plus spécialisé.

001-18-PRO

PAGE : 6

[21] L'apprentissage de cette technique s'effectue principalement par la pratique, puisque chaque séquençage est réalisé selon un design fait sur mesure. Plusieurs mois d'expérience sont nécessaires pour bien maîtriser cette technique. Il n'existe pas de formation théorique à ce sujet.

[22] La plaignante a obtenu en 2002 un baccalauréat en biotechnologie (B. Sc.) de l'Université de Sherbrooke. Elle a complété en 2006 une maîtrise en microbiologie (biologie moléculaire) (M. sc.) toujours à l'Université de Sherbrooke. Finalement, elle détient un baccalauréat en ergothérapie de l'Université de Montréal complété en 2008.

[23] Dans le cadre de sa carrière, elle a effectué un stage à l'IRIC de mai 2007 à juin 2008. Elle est ensuite allée travailler au Centre hospitalier universitaire Ste-Justine. En juillet 2009, on lui propose un emploi d'agent de recherche à l'IRIC, qu'elle accepte. Il s'agit d'un poste régulier à temps complet. Elle débute dans ses nouvelles fonctions en septembre 2009.

[24] À cette époque, ses tâches consistaient essentiellement à faire du séquençage Sanger et du séquençage qPCR. Le séquençage NG en était à ses débuts. Ce travail était alors principalement effectué par le cadre responsable de la plateforme, M. Pierre Chagnon. Cependant, ce dernier initiait ses employées à cette nouvelle technologie.

[25] Bien que le SERUM ait été accrédité en 2008, aucune convention collective n'avait à cette époque été conclue. Les conditions de travail des agents de recherche variaient selon le laboratoire les employant.

[26] Lors de la négociation de la première convention collective, les parties ont instauré trois catégories de rémunération, soit R-1, R-2 et R-3. Elles ont de plus mis sur pied un processus d'intégration des emplois dans les échelles salariales. Cet exercice fut mené à bien par un comité paritaire.

[27] Le poste de Mme Paradis avait été classé R-1, mais fut éventuellement reclassé R-2, car elle aurait été appelée à effectuer du séquençage NG n'eût été ses grossesses dont il sera ultérieurement question. De toute façon, elle avait été promue à un poste R-2 le 21 juin 2012.

001-18-PRO

PAGE : 7

[28] Mme Paradis aura quatre grossesses consécutives, suivies de congés parentaux avec et sans solde. De plus, en raison de complications médicales, elle aura également dû s'absenter en congé de maladie pendant la durée de ses grossesses.

[29] Le 6 janvier 2011, elle accouche de son premier enfant et débute un premier congé de maternité. Elle se prévaut par la suite d'un congé parental. Elle revient au travail le 4 juillet 2012 après avoir pris ses vacances.

[30] Elle est alors enceinte de son deuxième enfant.

[31] Le 21 juillet 2012, elle quitte en raison de complications médicales liées à cette nouvelle grossesse. Elle bénéficie alors d'un congé de maladie.

[32] À la date de son accouchement, elle bénéficiera d'un congé de maternité suivi d'un congé parental. Alors qu'elle planifiait prendre ses vacances accumulées et reprendre ses fonctions vers la fin mai ou au début du mois de juin 2014, elle apprend qu'elle est enceinte d'un troisième enfant. Comme lors de sa grossesse précédente, elle présente des complications et doit bénéficier d'un congé de maladie. Le retour au travail n'a donc pas eu lieu.

[33] Elle accouche le 16 juillet 2014 et débute alors son troisième congé de maternité suivi d'un congé parental.

[34] Le 5 janvier 2016, alors qu'elle est toujours en congé parental, elle est à nouveau placée en congé de maladie en raison de complications survenues dans le cadre de sa quatrième grossesse. Elle accouche le 4 avril 2016. Elle bénéficie d'un congé de maternité qui, selon les termes de la convention collective, est d'une durée de 25 semaines (article 30.03) ou moins selon le choix de la salariée (article 30.10). Celui-ci se terminait donc au plus tard le 26 septembre 2016.

[35] La plaignante s'est par la suite prévalu d'un congé parental prévu à la convention collective, lequel est d'une durée maximale de deux ans. Ce régime est donc plus généreux que celui offert en vertu de la *LNT*, lequel est d'une durée maximale d'un an (article 81.10 de la *LNT*) et se terminant au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant (article 81.11 de la *LNT*). Mme Paradis avait donc droit,

001-18-PRO

PAGE : 8

en vertu de la convention collective à un congé parental se terminant au tard le 26 septembre 2018, alors que celui-ci se serait terminé au plus tard le 7 août 2017 si la norme minimale prévue à la *LNT* avait été celle applicable.

[36] Son emploi prend fin le 30 novembre 2017, alors qu'elle venait de se renseigner auprès d'une salariée du service des ressources humaines au sujet de son solde de vacances en vue d'un éventuel retour au travail. Elle explique que ses plans avaient changé, car son époux voulait bénéficier d'un congé sans solde. Cela nécessitait donc qu'elle revienne travailler avant le terme de son congé parental.

[37] Au total, entre le 6 janvier 2011 et sa terminaison d'emploi, soit durant près de sept ans, Mme Paradis a été présente au travail trois semaines. Pour cette raison, elle n'a jamais appris à effectuer le séquençage NG.

MOTIFS ET DÉCISION

[38] L'employeur allègue avoir procédé à un licenciement pour motif économique. En principe, un licenciement constitue une mesure administrative, puisqu'elle ne vise pas à sanctionner une personne salariée ayant eu un comportement inadéquat, mais constitue plutôt une mesure prise en raison de facteurs se rattachant à l'entreprise, tels des difficultés économiques ou une réorganisation de ses activités.

[39] En cette matière, il ne suffit pas d'établir la nécessité de procéder à une coupure de poste. Il faut que la décision de licencier un employé découle d'une analyse qui ne soit pas déraisonnable, abusive, arbitraire ou discriminatoire.

[40] Une décision est discriminatoire lorsqu'elle est fondée sur des caractéristiques liées à la personne, telles l'âge, la race, le sexe, la religion, la grossesse, etc. et qu'elles n'ont aucun lien avec la décision à prendre. Dans l'arrêt *Andrews*³ la Cour suprême définissait la discrimination de la façon suivante aux pages 174 et 175 :

Il existe plusieurs autres énoncés où l'on a tenté de définir succinctement le terme "discrimination". Ils sont généralement conformes aux descriptions mentionnées auparavant. J'affirmerais alors que la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs

³ *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 RCS 143.

à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d'un individu le sont rarement.

[41] En somme, l'employeur ne peut profiter du prétexte d'une réduction de personnel pour se débarrasser d'une salariée devenue indésirable en raison de ses absences liées à la maternité ou à un congé parental. Il faut rappeler que la *Charte* précise que nul ne peut exercer de la 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. S'il agit de la sorte, la terminaison d'emploi pourra alors être qualifiée de congédiement déguisé.

[42] En matière de discrimination alléguée, le fardeau de la preuve appartient initialement au demandeur⁴. Ce dernier doit dès lors prouver par une preuve *prima facie* qu'il existe une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur l'un des motifs de discrimination prohibés à l'article 10 de la *Charte* qui a eu pour effet de compromettre son droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

[43] 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, l'identité ou l'expression de genre, 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.

⁴ 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] 1 R.C.S. 665.

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

[44] Par ailleurs, l'article 16 de la *Charte* prévoit que :

16. 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.

[45] Une fois cette étape franchie, le fardeau de la preuve est déplacé sur les épaules de l'employeur. Ce dernier peut alors choisir de démontrer que la distinction qui, en apparence, est liée à une caractéristique protégée est en réalité fondée sur des motifs légitimes et qu'il n'y a en somme pas d'élément discriminatoire à la base de sa décision. Il peut également admettre que sa norme de sélection était en tout ou en partie discriminatoire auquel cas, il doit prouver qu'il a satisfait au test élaboré dans l'affaire *Meiorin*⁵. Il devra alors démontrer que la mesure qu'il a prise est justifiée parce que fondée sur des aptitudes ou des qualités requises par l'emploi, qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée et qu'il lui était impossible de composer, sans contrainte excessive, avec le demandeur. S'il fait cette démonstration, la norme retenue sera alors présumée non discriminatoire.

[46] Dans le présent cas, Mme Paradis a fait la preuve d'une exclusion en ce que son poste de travail a été aboli et qu'elle n'a pas pu le réintégrer.

[47] En vertu de la convention collective, elle était alors mise à pied pendant une période d'un an⁶ et bénéficiait d'un droit de rappel prioritaire pendant cette période si elle s'acquittait des obligations décrites à la clause 15.02 de la convention collective. Au terme de cette période, son sort s'assimilait à un renvoi.

⁵ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3.

⁶ Le premier paragraphe de la clause 17.03 de la convention collective prévoit que : *Lorsqu'une personne salariée régulière ayant plus de douze (12) mois de service continu est licenciée, cette dernière est alors mise à pied pour une période maximale de douze (12) mois et elle est inscrite sur les listes de mise en disponibilité et de rappel au travail. La personne salariée est alors considérée comme étant en congé sans traitement.*

001-18-PRO

PAGE : 11

[48] Elle prétend que cette décision a un caractère discriminatoire, puisque fondée sur la grossesse et le sexe qui sont des motifs protégés. Elle en veut pour preuve les propos tenus par sa supérieure, Mme Raphaëlle Lambert, à la suite de la rencontre où on lui a remis sa lettre de licenciement. En effet, à la suite de la question de Mme Paradis demandant si ses grossesses avaient eu un rôle à jouer dans la décision d'abolir son poste, Mme Lambert a alors mentionné « pourquoi t'es pas revenue avant? ».

[49] Avec égard, j'estime que l'angle d'analyse proposé est inexact. Les propos tenus par Mme Lambert à cette occasion semblent reprocher davantage à Mme Paradis la durée de son absence comme telle et non ses congés de maternité. Or, cette absence était causée par un congé parental.

[50] Un congé parental, par sa nature, ne se rattache pas nécessairement à la mère biologique de l'enfant. Un père peut aussi en bénéficier, tout comme la personne qui adopte un enfant, tel qu'il appert de l'article 81.10 de la *LNT*, lequel se lit comme suit :

81.10. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

[51] Par conséquent, ce n'est donc pas la grossesse ni le sexe qui fonde le droit à un congé parental, mais plutôt le statut de parent.

[52] Cela étant dit, le statut de parent est aussi un droit protégé par la *Charte* sous le critère de l'état civil. Dans l'arrêt de la *Ville de Brossard*, la Cour suprême a en effet défini ce critère comme signifiant ce qui suit :

(...) « L'état civil » au sens de l'art. 10 englobe tout un éventail de faits (et non pas nécessairement des faits consignés) qui se rapportent aux trois éléments classiques de l'état civil -- la naissance, le mariage et le décès -- dont traitent les art. 39 et suiv. *C.c.B.-C.* Ces faits sont parfois consignés dans les actes de l'état civil de l'intéressé lui-même, parfois dans les actes d'une autre personne et parfois ils ne figurent dans aucun acte. D'autres faits, tels que l'interdiction ou l'émancipation, qui se rapportent non pas à la naissance, au mariage ou au décès, mais plutôt à la capacité juridique, peuvent aussi être inclus dans l'état civil au sens de l'art. 10, quoique ce point n'ait pas à être tranché en l'espèce.

001-18-PRO

PAGE : 12

[53] La Cour conclut d'ailleurs que les relations familiales font partie de l'état civil.

[54] La condition de parent se rattache nécessairement à la naissance d'un enfant ou à son adoption et est donc incluse dans l'état civil au sens de l'article 10 de la *Charte*.

[55] En mettant en preuve les propos tenus par Mme Lambert lui reprochant d'avoir été trop longtemps absente du travail, la plaignante a fait la preuve *prima facie* de discrimination fondée sur une absence du travail liée à sa condition de mère. En effet, l'absence en question est indissociable de la condition parentale de Mme Paradis et, par conséquent, de son état civil.

[56] De même, la plaignante a mis en preuve qu'à une autre occasion, Mme Lambert lui aurait confirmé verbalement qu'elle aurait toujours un emploi, n'eût été de ses grossesses. De tels propos n'ont pas été niés par Mme Lambert. Ces propos sont nettement discriminatoires et sont cette fois en lien avec les motifs prohibés de la grossesse et du sexe.

[57] Donc, j'estime que Mme Paradis s'est déchargée de son fardeau d'établir *prima facie* qu'elle a subi un préjudice en lien avec un des motifs de discrimination prohibés.

[58] Il y a donc renversement du fardeau de la preuve sur les épaules de l'employeur.

[59] La convention collective prévoit expressément la possibilité que l'employeur puisse procéder à une abolition de poste. Un article complet est consacré aux droits et obligations des parties en cette circonstance. L'article 17 prévoit les critères devant être pris en compte à cette occasion, la durée de l'avis à donner et les droits de la personne salariée régulière ayant plus de douze mois de service continu. Cet article se lit comme suit :

Article 17 : Licenciement

17.01 Lorsqu'un responsable de recherche ou un supérieur immédiat doit procéder au licenciement d'une personne salariée dans une fonction donnée au sein de son unité et qui est occupée par plus d'une personne salariée, il tient compte notamment des critères suivants à l'égard de ces personnes salariées :

- compétences;
- service continu;

- dossier disciplinaire;
- assiduité au travail;
- appréciation de la performance.

17.02 Lorsqu'un responsable de recherche ou un supérieur immédiat doit procéder au licenciement d'une personne salariée, le responsable de recherche ou le supérieur immédiat doit donner un avis écrit à la personne salariée avant de mettre fin à son emploi, selon la durée du service continu et sous réserve de ce qui suit:

<u>Durée du service continu</u>	<u>Délai de l'avis</u>
3 mois à un an	1 semaine
1 à 5 ans	2 semaines
5 à 10 ans	4 semaines
10 ans ou plus	8 semaines

Le responsable de recherche ou le supérieur immédiat qui ne donne pas l'avis de cessation d'emploi ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit.

La présente clause ne s'applique pas à la personne salariée :

- qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- dont la fin du contrat de travail résulte d'un cas de force majeure.

17.03 Mise à pied - personnes salariées régulières ayant plus de douze (12) mois de service continu

Lorsqu'une personne salariée régulière ayant plus de douze (12) mois de service continu est licenciée, cette dernière est alors mise à pied pour une période maximale de douze (12) mois et elle est inscrite sur les listes de mise en disponibilité et de rappel au travail. La personne salariée est alors considérée comme étant en congé sans traitement.

Si au cours de sa mise à pied, la personne salariée obtient un autre emploi de 17h30 et plus par semaine dans la même unité, elle conserve alors son statut de personne salariée régulière mais elle est soumise à la période d'essai prévue à la convention collective.

Si au cours de sa mise à pied, la personne salariée obtient un autre emploi dans une autre unité :

001-18-PRO

PAGE : 14

- S'il s'agit d'un emploi temporaire, son statut devient alors celui de personne salariée temporaire;
- S'il s'agit d'un emploi de 17h30 et plus par semaine et dont la durée prévue est de plus de douze (12) mois, elle conserve alors son statut de personne salariée régulière mais elle est soumise à la période d'essai prévue à la convention collective.

[60] Par ailleurs, les parties ont admis qu'une telle abolition de poste peut survenir pendant un congé de maternité ou un congé parental. Dans ce dernier cas, la clause 30.44 prévoit ce qui suit :

30.44 Au retour de son congé parental sans traitement ou de son congé parental partiel sans traitement, la personne salariée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

(Soulignés ajoutés)

[61] La plaignante pouvait donc être licenciée pendant son congé parental, mais elle devait alors bénéficier des mêmes droits et avantages que si elle avait été au travail. C'est donc dire que l'employeur devait procéder au licenciement selon les critères énoncés à la clause 17.01, qu'il devait en donner avis à la plaignante dans les délais prévus à la clause 17.02. À la suite de l'abolition de son poste, Mme Paradis était considérée comme étant en mise à pied, son nom était placé sur une liste de mise en disponibilité et elle possédait un droit de rappel prioritaire d'un an dans la mesure où elle respectait les obligations énoncées à la clause 15.02.

[62] En l'espèce, l'employeur allègue que la situation économique de la plateforme génomique est passée d'un surplus de 97 000 \$ à un déficit de 65 000 \$ à la suite de la perte du contrat de Leucégène et d'une baisse du nombre de demandes provenant de l'externe. Au total, il s'agit donc d'une perte de 162 000 \$ en un an. Il plaide donc qu'il devait nécessairement effectuer des compressions budgétaires. En effet, l'augmentation des revenus était difficilement envisageable compte tenu de la compétition féroce qui existe dans ce domaine. Le seul poste budgétaire où une telle coupure pouvait être faite était celui de la masse salariale.

001-18-PRO

PAGE : 15

[63] En matière de licenciement allégué, le fardeau de démontrer l'existence de motifs économiques appartient à l'employeur, tel que le rappelait la Cour d'appel en 2008 dans l'arrêt *Donohue inc.*⁷ :

Au contraire, dans le cas où s'impose un ou des licenciements pour motifs d'ordre économique, le fardeau de prouver l'existence de tels motifs incombant au départ à l'employeur, ce n'est pas l'individu qui est visé, mais bien l'ensemble de la structure organisationnelle de l'entreprise. Partant, celui qui en est éventuellement la victime n'est pas protégé par des normes établies par la Loi en question. Il n'a à sa disposition que deux moyens de défense (sic) savoir: 1) la contestation du motif économique allégué; 2) la démonstration qu'à son égard, la décision prise constitue un congédiement déguisé par opposition à un licenciement. S'il ne réussit pas dans l'un ou l'autre de ces moyens, il n'est admis à contester ni le choix spécifique auquel en est arrivé l'employeur ni le motif allégué pour le déterminer.

[64] Il est en effet logique qu'il en soit ainsi, puisque lui seul est en mesure de connaître l'état de ses finances, de ses revenus et de ses dépenses.

[65] En l'espèce, le moins que l'on puisse dire est que cette preuve est bien mince. Elle ne repose que sur le témoignage de Mme Valiquette. Aucun document corroborant ce témoignage n'a été déposé. Pas même le budget ni les états financiers de la plateforme.

[66] Par ailleurs, on a fait état qu'un comité consultatif veille au bon fonctionnement de la plateforme et, qu'à ce titre, il fait notamment des recommandations au niveau de son budget. Or, l'employeur n'a pas mis en preuve quelles furent les recommandations émises par celui-ci dans le cadre de l'exercice budgétaire 2016-2017. Il n'a pas déposé non plus les procès-verbaux des réunions dudit comité consultatif.

[67] On a allégué que le groupe de recherche Leucégène dirigé par le professeur Sauvageau avait cessé de faire séquencer ses échantillons à la plateforme à l'automne 2016, car la plateforme ne suffisait pas à traiter le volume de travail requis. Apparemment, ce travail rapportait 200 000 \$ à la plateforme. Toutefois, l'employeur n'a produit aucun document attestant de la fin du contrat de séquençage ou, en l'absence de contrat formel, de l'arrêt de cette activité par la production de bons de commandes

⁷ *Donohue inc. c. Simard*, 1988 CanLII 908 (QC CA).

001-18-PRO

PAGE : 16

ou de factures dans les mois précédents et suivants cette décision ou encore d'échanges écrits sous forme de lettre, courriel, etc. De plus, aucun représentant de Leucégène n'a été appelé à témoigner.

[68] La date à compter de laquelle Leucégène a cessé de faire affaire avec la plateforme n'a donc pas été établie.

[69] L'employeur n'a pas non plus prouvé depuis quand ce groupe faisait affaire avec la plateforme génomique et si les revenus tirés du travail effectué à la demande de Leucégène étaient récurrents.

[70] Il est impossible de savoir quels ont été les revenus générés par ce contrat en 2016-2017 par rapport à 2015-2016.

[71] De plus, l'employeur n'a pas établi la proportion que ces revenus représentaient par rapport au budget total de la plateforme. Il se peut que la perte de ce revenu ne représente qu'une partie infime de son budget, comme il se peut, à l'inverse, que cela représente une portion significative de celui-ci. Or, une telle preuve était requise pour démontrer la nécessité de procéder à un licenciement.

[72] Quel impact cette perte de contrat a-t-elle eu sur la quantité de travail de séquençage NG? Cette analyse ne semble pas avoir été faite, ou si elle l'a été, elle n'a pas été produite.

[73] Mme Valiquette a également témoigné que les demandes de l'externe avaient beaucoup diminué. Elle n'a cependant pas précisé dans quelle proportion. Quels étaient les revenus provenant de l'externe avant l'année 2015-2016 et en 2016-2017? Cela n'a pas été établi. En somme, la réduction du travail à être effectué par le personnel de la plateforme n'a pas été quantifiée ni la baisse de revenus attribuable à cette situation.

[74] S'il est exact que le syndicat n'a pas contredit cette preuve, il n'en reste pas moins que celle-ci est loin d'être probante. Plusieurs questions demeurent sans réponses. Je rappelle que le fardeau de démontrer l'existence de difficultés économiques pour justifier un licenciement appartient à l'employeur et non au syndicat.

001-18-PRO

PAGE : 17

Certes, le syndicat aurait pu demander plus de précisions, ce qui aurait étoffé son argument, mais il n'avait pas à faire la preuve à la place de l'employeur.

[75] Par ailleurs, l'analyse de la preuve permet également de constater que le nombre d'employés effectivement présents à la plateforme est en réalité resté le même avant et après le licenciement de la plaignante. Même si sur papier, la plateforme semblait employer quatre personnes, dans la réalité ce n'était pas le cas. Rappelons en effet que trois personnes réalisaient les activités de séquençage entre 2011 et 2017 en raison de l'absence de Mme Paradis et que cette situation est restée la même par la suite.

[76] Donc, trois employés effectuaient le travail avant le licenciement de la plaignante, et ce, depuis plusieurs années, et le même nombre d'employés continuaient à faire le travail après le licenciement. L'employeur n'a pas établi que les heures de travail de ces trois employés ont été réduites ou coupées de quelque manière que ce soit.

[77] Bref, cela ne semble pas très cohérent avec une baisse drastique du volume de travail.

[78] En fait, le surplus allégué d'employés semble en réalité être lié au fait que l'employeur a décidé, quelques années plus tôt, de doter de façon permanente deux postes alors qu'un seul était véritablement vacant. Il n'a alors pas tenu compte du droit de retour au travail que détenait Mme Paradis.

[79] Il n'est pas anodin de souligner qu'au moment du licenciement de Mme Paradis, cette dernière était en congé sans solde. Donc, la coupure de son poste ne générerait aucune économie budgétaire pour la plateforme, du moins jusqu'à son retour au travail.

[80] Aucune explication n'a été fournie démontrant que ce licenciement constituait une mesure susceptible de rétablir la situation économique de la plateforme et surtout qu'elle avait un quelconque impact sur le déficit de 75 000 \$ constaté en mars et avril 2017.

001-18-PRO

PAGE : 18

[81] Par ailleurs, à la fin octobre 2017, Mme Paradis commence à parler de retour au travail, alors que son congé devait se poursuivre pendant encore plusieurs mois. Curieusement, moins de deux semaines plus tard, Mme Lambert avise Mme Paradis que la direction a pris la décision d'abolir son poste.

[82] Cette coïncidence est pour le moins troublante, surtout sachant que l'employeur avait apparemment constaté le déficit à la fin de son exercice financier, soit en mars 2017.

[83] Le licenciement allégué survient donc huit mois après le constat du déficit. Je veux bien croire que l'employeur avait besoin de réfléchir à la façon de procéder à des coupures et qu'il n'a peut-être pas été en mesure d'agir avant la période estivale. Toutefois, je rappelle que le personnel attiré à la plateforme était composé de quatre personnes, soit la responsable de la plateforme, Mme Lambert, deux agentes de recherche R-2, Mmes Paradis et Huber, et un agent de recherche R-1, M. Melançon. Le tout ne nécessite tout de même pas une si longue évaluation. Cela était d'autant plus vrai que, selon le témoignage de Mme Valiquette, le seul poste budgétaire où des coupures pouvaient être faites était la masse salariale.

[84] Je comprends que des personnes pouvaient prendre des vacances pendant la période estivale, même si cela me semble long dans le contexte où la plateforme fait semble-t-il face à un déficit important.

[85] Cela dit, aucune explication n'a été avancée pour expliquer le délai entre le décès de la mère de Mme Lambert au début du mois de septembre et le licenciement qui survient à la toute fin du mois de novembre 2017.

[86] Dès lors, il faut se demander pourquoi l'employeur procède si longtemps après avoir réalisé ses difficultés économiques? Serait-ce parce que Mme Paradis commençait à parler d'un retour au travail?

[87] Malgré les témoignages de Mme Valiquette et de M. Nadeau, il m'apparaît difficile de croire que la direction ignorait tout de ce projet de retour au travail. Non seulement la plaignante avait échangé des courriels avec Mme Mira-Sue Mallet,

001-18-PRO

PAGE : 19

laquelle est une employée du service des ressources humaines de l'IRIC, mais surtout Mme Lambert a avoué que Mme Paradis lui en avait parlé et qu'elle était donc au courant de ses intentions. Cette dernière était la supérieure hiérarchique de Mme Paradis en plus d'être son amie. Par-dessus tout, elle a participé à la décision de licencier Mme Paradis en collaboration avec Mme Valiquette.

[88] En somme, j'estime que l'employeur n'a pas satisfait à son fardeau de démontrer que sa décision était fondée sur des motifs légitimes et non discriminatoires. Au contraire, les faits tendent à démontrer que l'on a procédé à une terminaison d'emploi en raison du sexe, de la grossesse et de l'état civil de la plaignante.

[89] Les propos tenus par Mme Lambert sont de l'ordre d'un aveu des véritables motifs qui ont présidé à la terminaison d'emploi de Mme Paradis. Or, je rappelle qu'il a été admis que Mme Lambert a participé à la décision de licencier la plaignante. Ses explications comme quoi elle éprouvait de la difficulté à avouer son rôle dans cette décision à Mme Paradis compte tenu de leur lien d'amitié, ne sauraient justifier ses propos. Elle aurait simplement pu nier, voire même éluder les questions de Mme Paradis, plutôt que de confirmer que oui les grossesses avaient joué un rôle dans la décision, si cela n'était pas le cas.

[90] En conséquence de ce qui précède, je considère que l'employeur a exercé ses droits de direction de façon manifestement discriminatoire et contraire à la *Charte*.

[91] En terminant, j'estime qu'il a aussi contrevenu à la *LNT* et qu'il a sanctionné Mme Paradis en raison de l'exercice de ses droits à un congé de maternité et à un congé parental. Même si Mme Paradis ne bénéficiait pas de la présomption prévue aux articles 123.4 de la *LNT* et 17 du *Code du travail*⁸, elle a néanmoins réussi à prouver l'existence d'un lien entre la décision de l'employeur et l'exercice d'un droit protégé.

DISPOSITIF

[92] Pour tous ces motifs, le Tribunal rend la sentence suivante :

⁸ À ce sujet, je partage l'avis de l'arbitre Louise Viau dans l'affaire *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Villa Belle Rive inc.*, (T.A., 2016-09-12), 2016 QCTA 696, SOQUIJ AZ-51324936, 2016EXPT-1933, D.T.E. 2016T-812, A.A.S. 2016A-55.

001-18-PRO

PAGE : 20

ACCUEILLE le grief 001-18-PRO;

ORDONNE à l'employeur de réintégrer Mme Paradis dans son emploi avec le salaire et les avantages perdus, le tout avec les intérêts et l'indemnité additionnelle prévus au *Code du travail*;

RÉSERVE SA COMPÉTENCE à l'égard des sommes dues en vertu de la présente sentence advenant que les parties ne s'entendent pas à ce sujet;

RÉSERVE SA COMPÉTENCE d'accorder des dommages moraux et exemplaires.

Me Nathalie Faucher, arbitre et membre du
Barreau du Québec

Pour le syndicat : Mme Christine Dutka

Pour l'employeur : Me Marc Santerre

Dates d'audience : 6 février, 8 avril, 8 mai, 5 juin, 19 juillet et 27 août 2019

Dernière date de
réception des notes
et autorités : 22 novembre 2019