

Association internationale des machinistes et travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, District 11, section locale 869 et Siemens Énergie Canada Ltée (griefs individuels, Michel Vincent et autre)

2021 QCTA 87

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 12 février 2021

DEVANT L'ARBITRE : Robert Côté

Association internationale des machinistes et travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, District 11, section locale 869
Ci-après appelée « le syndicat »

c.

Siemens Énergie Canada Ltée
Ci-après appelée « Siemens » ou « l'employeur »

Plaignants : Michel Vincent et Hassan Bikhchiche

Griefs : n^{os} du syndicat G-132-2015, G-133-2015 et G-001-2016

Convention collective : 2013-2016

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le Tribunal est saisi de trois griefs qui contestent la décision de l'employeur de réduire les montants accordés à titre de « *bonification annuelle* » en proportion de la durée des absences des plaignants, soit en raison d'une maladie ou pour un congé de paternité.

[2] Les trois griefs mettent en cause le droit à l'égalité protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*, ci-après la **Charte**, et son corollaire qu'est l'interdiction de discriminer une personne pour deux motifs prohibés : le handicap et l'état civil. Ces principes sont repris dans la convention collective applicable, cette dernière faisant plus particulièrement référence à la notion de « *statut familial* » au nombre des motifs de discrimination interdits. Sont aussi invoquées certaines dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, ci-après la **LNT**.

[3] Une question préliminaire se pose concernant la portée de l'un des griefs, celui de M. Bikhchiche. L'employeur soutient que Tribunal n'aurait aucune compétence pour accueillir la réclamation du plaignant en regard de son congé parental, puisque les conséquences de cette absence ne se sont matérialisées que postérieurement au dépôt du grief. Subsidiairement, il est plaidé par l'employeur que la prise d'un congé parental ne constitue pas un motif prohibé de discrimination interdit par la *Charte*, non plus que par la convention collective.

LE CONTEXTE

[4] Le 1^{er} décembre 2014, *Siemens Canada Ltée*, comme s'appelait la société à cette époque, acquiert certaines activités de *Rolls-Royce (Canada) Ltée*, ci-après **Rolls-Royce**. Quelque 450 employés de cette dernière entreprise, toutes catégories confondues, sont transférés chez l'acquéreur à cette même date.

[5] Depuis plus de 10 ans, Siemens applique un programme de primes qui s'adresse exclusivement à ses employés non régis par une convention collective. Dans le cadre de l'intégration des employés provenant de Rolls-Royce, l'employeur est informé que cette dernière versait aussi une prime de rendement à ses employés syndiqués, équivalant à 5% du salaire.

[6] Siemens décide donc d'établir un programme de primes au bénéfice des employés syndiqués nouvellement transférés, bien que la convention collective de travail soit muette sur cette question. La décision est prise d'appliquer ce programme à l'année financière qui est en cours au moment de l'intégration ainsi qu'à la suivante.

[7] L'employeur calque en bonne partie ce programme sur celui qu'il applique déjà à ses non-syndiqués. L'une des différences importantes est que le montant à être versé est calculé uniquement en fonction de l'atteinte ou du dépassement des objectifs de l'entreprise, sans égard à l'évaluation du rendement individuel des salariés.

Le programme

[8] Il n'est pas nécessaire de détailler le calcul des montants déterminés à titre de prime pour chaque salarié. Il suffit de retenir les caractéristiques et conditions suivantes.

[9] À chaque année financière, l'employeur se fixe certains objectifs d'affaires. Au terme de l'exercice financier qui se termine le 30 septembre de chaque année, l'entreprise évalue dans quelle mesure elle a atteint ou même dépassé ses objectifs.

[10] Dans les semaines qui suivent la fin de l'exercice financier, habituellement au début décembre, la direction de l'entreprise annonce les résultats atteints au cours de la période de référence qui vient de se terminer. Au cours de l'année qui s'est terminée le 30 septembre 2015, le rendement de l'entreprise a atteint 109,5% des objectifs ciblés alors que l'année suivante, il a été de 117,5%.

[11] Le pourcentage d'atteinte des résultats est ensuite utilisé pour établir le montant individualisé de la prime qui sera versé aux salariés concernés. Rappelons que contrairement à celui qui est applicable aux employés non régis par une convention collective, l'évaluation du rendement individuel des salariés n'influe pas sur le montant de la prime.

[12] Une caractéristique fondamentale du programme, et c'est ce qui donne lieu au présent litige, est ainsi décrit par l'employeur :

Les participants qui quittent le programme en cours d'année en raison d'un congé autorisé (y compris une invalidité à long terme ou à court terme, un congé parental ou de maternité ou toute autre absence approuvée), d'une réduction de personnel ou encore d'un départ à la retraite, sont admissibles à une prime calculée au prorata.

[13] En pratique cependant, afin de simplifier le calcul des montants individualisés qui seront versés, l'employeur n'exclut du calcul de la prime que les absences d'une durée supérieure à quatre semaines au cours de la période de référence. Parfois, la durée de l'absence est arrondie, habituellement en faveur du salarié.

[14] Certaines absences, en raison de leur courte durée, n'ont pas d'impact sur le calcul de la prime. Il en est ainsi des congés pour deuil par exemple. D'autres absences, telles les vacances, n'affecteront pas le calcul de la prime. Il en est ainsi également des personnes bénéficiant de libérations syndicales. Une représentante de la Direction des ressources humaines expliquera que c'est « *parce que l'employeur veut les garder heureux* » et que d'une certaine façon, « *ils travaillent pour l'entreprise* ».

[15] Pour l'employeur, l'objectif du versement de la prime est de récompenser les personnes qui, par leur travail, ont contribué aux succès de l'entreprise au cours d'une période donnée. Voilà pourquoi, explique-t-il, seules les périodes durant lesquelles les personnes ont offert une prestation de travail sont considérées dans le calcul individualisé des montants à verser.

[16] L'élément déclencheur des griefs survient le 15 décembre 2015. Le dirigeant de la division *Montreal Aeroderivative Gas Turbines*, dont relèvent les ex-employés de Rolls-Royce, annonce le versement imminent d'une prime à chacun des employés, en raison des résultats qui ont atteint 109% des objectifs que l'entreprise s'était fixée pour l'année financière qui s'est terminée quelques semaines plus tôt.

[17] Bien que le communiqué n'y fasse par expressément référence, l'employeur entend verser cette prime en proportion de la présence au travail des salariés, selon les paramètres mentionnés précédemment.

Les absences

[18] Les périodes d'absence des plaignants et la raison de telles absences ne sont pas contestées. Il est aussi admis que ces absences ont entraîné une diminution proportionnelle du montant de leur prime.

M. Vincent

[19] Au cours de l'année de référence 2015, soit entre le 1er décembre 2014, date à laquelle les activités de Rolls-Royce ont été transférées à Siemens, et le 30 septembre 2015, M. Vincent s'est absenté pour les motifs suivants :

- Pour un congé de maladie de quatre semaines entre le 6 février 2015 et le 6 mars 2015.
- Pour un congé de paternité de cinq semaines entre le 27 juillet et le 28 août 2015.

[20] M. Vincent dépose deux griefs le 22 décembre 2015. L'un concernant la réduction appliquée à sa prime en raison de son absence maladie, l'autre qui concerne la coupure découlant de son congé parental.

M. Bikhchiche

[21] Dans le cas de M. Bikhchiche deux périodes d'absence sont à signaler pour cette même année de référence 2015 :

- Un congé de paternité de cinq semaines entre le 27 juillet et le 28 août 2015.
- Le début d'un congé parental à compter du 28 septembre 2015, soit deux jours avant la fin de la période de référence.

[22] La prime que reçoit M. Bikhchiche en décembre 2015 est réduite de cinq semaines.

[23] Son grief est déposé le 8 janvier 2016 et invoque une discrimination fondée sur l'exercice de son « *droit au congé parental* ». L'exposé du grief fait aussi mention de l'article 81.15.1 de la *LNT*.

[24] Il faut souligner qu'au cours de l'année de référence 2016, soit entre le 1er octobre 2015 et le 30 septembre 2016, M. Bikhchiche s'est absenté pour les motifs suivants :

- Tout d'abord pour la suite de son congé parental débuté à la fin de l'année de référence précédente, soit le 28 septembre 2015, lequel d'une durée de trente-deux semaines, se terminera le 6 mai 2016.
- Pour un autre congé de paternité, de cinq semaines, entre le 8 août et le 9 septembre 2016.

[25] Le 2 décembre 2016, l'employeur annonce le versement de bonis valorisés de 117,5% au terme de l'exercice qui s'est terminée le 30 septembre 2016. L'employeur écartera 36 semaines dans le calcul de la prime de M. Bikhchiche pour cette période de référence. La preuve ne révèle pas qu'un autre grief ait été formulé à la suite de cette dernière annonce.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[26] Les trois griefs soulèvent les questions suivantes :

- Le grief de M. Bikhchiche déposé le 6 janvier 2016, peut-il viser le congé parental débuté le 28 septembre 2015?
 - Si oui, le plaignant a-t-il été l'objet d'un traitement discriminatoire en raison de la prise de ce congé?
 - Le cas échéant, la prise du congé parental constitue-t-elle un motif illicite de discrimination?
- Dans le cas des deux griefs déposés par M. Vincent et dans le cas du grief de M. Bikhchiche en ce qui concerne son congé de paternité de 2015, la décision de l'employeur d'exclure les congés pour maladie et les congés de paternité du calcul de la prime contrevient-elle à l'interdiction d'exercer de la discrimination pour l'un des motifs prohibés par la *Charte* ou la convention collective?
- Cette même décision est-elle autrement injuste ou contraire aux prescriptions de la *LNT* ?

[27] Telles sont en substance les questions qui devront être tranchées par le Tribunal qui pourra compter sur des argumentations détaillées et sur un nombre appréciable d'autorités soumises par les deux parties.

LA PORTÉE DU GRIEF DE M. BIKHCHICHE

[28] Lorsque ce grief est déposé le 6 janvier 2016, soit quelques jours après ceux formulés par M. Vincent, l'employeur vient tout juste d'annoncer le versement de la prime pour l'année financière se terminant le 30 septembre 2015.

[29] Il est établi, tant par le témoignage de la représentante de la Direction des ressources humaines que par la preuve documentaire déposée à l'audience, que seule

l'absence de cinq semaines pour congé de paternité, du 27 juillet et le 28 août 2015, a été considérée pour réduire le montant de la prime payable au plaignant. Les trois dernières journées de la période de référence au cours desquels le plaignant est en congé parental n'ont pas eu d'impact sur le calcul de sa prime.

[30] Le grief ne mentionne que l'exercice d'un « *droit au congé parental* », sans précision en regard de la période concernée. Il n'est pas explicitement question de congé de paternité. L'employeur reconnaît que le grief peut viser la réduction de cinq semaines pour le congé de paternité pris au cours de l'année précédente. Le Tribunal prend acte de cette position. La décision à intervenir sur la légalité de la coupure de prime découlant d'un congé de maladie et d'un congé de paternité s'appliquera donc aussi au grief de M. Bikhchiche pour la période se terminant à la fin septembre 2015.

[31] Qu'en est-il cependant du congé parental débuté deux jours avant la période de référence 2015? L'employeur soutient que le Tribunal n'a pas la compétence pour traiter de cette question, le grief ayant été déposé prématurément.

[32] La seule réponse à la question suivante permet de disposer du litige sur ce point : le plaignant a-t-il été l'objet, en date du dépôt du grief, d'une discrimination en raison de son congé parental ?

[33] La réponse ne peut être que négative.

[34] Au 11 janvier 2016, il n'a été l'objet d'aucun traitement injuste, inéquitable ou discriminatoire en raison de la prise de ce congé, lequel se terminera le 6 mai 2016. Si le programme de l'employeur prévoit qu'une absence de ce type diminue le montant de la prime à être versée, c'est au terme de la période se terminant le 30 septembre 2016 que se concrétisera, s'il survient, l'effet discriminatoire pour le plaignant. Le grief est à cet égard largement prématuré.

[35] Pour ce qui est plus particulièrement des trois jours de congé parental pris à la toute fin de l'année de référence précédente, rien dans la preuve ne vient supporter un traitement inégal ou une autre forme de préférence ou exclusion, puisque l'employeur n'a pas tenu compte de ces absences dans le calcul de la prime annoncée en décembre 2015 pour la période précédente. L'affirmation de la partie syndicale voulant qu'il ne soit « *pas déraisonnable de présumer [...] que les trois premiers jours du congé parental ont fait l'objet d'une coupure dans la même période [que le congé de paternité précédent].* », ne trouve aucun écho dans la preuve.

[36] Ni le fait que le grief utilise l'expression congé parental, ni celui que les conséquences financières du congé parental déjà entamé étaient prévisibles puisque le programme de l'employeur était déjà connu, comme le plaide le syndicat, ne permettent d'écarter un fait incontournable : l'absence de quelque préjudice que ce soit au moment où le grief est déposé, sauf en regard du congé de paternité pris du 27 juillet au 28 août 2015.

[37] Avec égard, les décisions invoquées par la partie syndicale ne lui sont d'aucun secours. La présente affaire est bien loin de la situation visée par la décision *CHSLD*

des *Trois-Rives*¹ dans laquelle l'arbitre se déclare compétent à se saisir d'une suspension disciplinaire qui résulte d'une suspension administrative bien que seule la première ait fait l'objet d'un grief. Elle diffère également de celle rendue dans *CHSLD Father Dowd*² où le grief ne visait expressément qu'une suspension pour enquête, ce qui n'a pas empêché l'arbitre de se déclarer à bon droit compétent à se saisir de la réprimande disciplinaire qui en a découlé, l'une étant la résultante de l'autre.

[38] Il est vrai, comme le souligne la Cour d'appel dans l'arrêt *Association des employés de garage de Drummondville*³ que :

Les griefs sont en principe des actes simples. Les rédigent habituellement des plaignants ou des représentants syndicaux qui, le plus souvent, ne possèdent pas de formation juridique. Il faut chercher à retrouver l'intention du plaignant et à faire primer celle-ci sur le texte du grief.

[39] S'il s'agissait de décider que le grief de M. Bikhchiche conteste la décision de l'employeur d'amputer sa prime en raison de son congé de paternité, ce principe évoqué par la Cour d'appel aurait tout son sens et permettrait de voir l'intention du plaignant de dénoncer ce geste, malgré qu'il ait employé l'expression congé parental plutôt que congé de paternité.

[40] Cependant, même en interprétant généreusement l'intention du plaignant de vouloir couvrir et son congé de paternité et son congé parental, le grief ne peut autoriser le Tribunal à sanctionner un geste de l'employeur si la violation alléguée du droit à l'égalité ne s'est pas encore concrétisée.

[41] Même en se « référant au contexte de la contestation »⁴ et en « déterminant la nature du litige en tenant compte des faits entourant le litige qui oppose les parties » et non seulement par « le libellé du grief »⁵, la mésentente concernant la discrimination basée sur la prise d'un congé parental comme constituant un motif interdit par la *Charte* et la convention n'était pas née et actuelle.

[42] Ces trois jours d'absence survenant en fin d'année financière n'ont pas réduit le montant de la prime versée pour l'exercice se terminant le 30 septembre 2015, le plaignant n'a subi aucun préjudice en raison de la prise de ce congé, à supposer même que le congé parental soit relié à un motif illicite de discrimination. En somme, il n'y a

¹ *Centre d'hébergement et de soins de longue durée des Trois-Rives (Foyer de Rigaud) c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.)*, décision de l'arbitre Jean-Pierre Lussier, AZ-00145112.

² *Centre d'hébergement et de soins de longue durée Father Dowd c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298*, décision de l'arbitre François Hamelin, AZ-02145234.

³ *Association des employés de garage de Drummondville (CSN) c. Gougeon & Frères Itée*, AZ-92011565.

⁴ *Syndicat unifié du Littoral-Sud FSSS-CSN c. Centre de santé et de services sociaux Bécancour-Nicolet-Yamaska*, AZ-50935146, paragr.14.

⁵ *Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN) c. Corporation d'Urgences-Santé*, AZ-51254504, paragr. 55.

pas eu, concrètement, de compromission ou de réduction du droit à la pleine égalité dans l'exercice du droit à un congé parental.

[43] Contrairement à la prétention syndicale, il s'agit ici d'un grief par anticipation à l'égard du congé parental qui se terminera le 6 mai 2016, tout comme il le serait d'ailleurs pour le deuxième congé de paternité qui sera pris en août de la même année. La violation de la convention collective alléguée, à savoir la réduction de la prime, n'a pas eu lieu, ni même n'a été formellement annoncée.

[44] En raison de ce qui précède, le Tribunal ne peut se saisir du grief en ce qui concerne le congé parental. Il n'est donc pas requis de décider si une discrimination fondée sur un tel motif serait prohibée par la *Charte* ou la convention collective.

[45] Reste donc à disposer des deux griefs portant sur les congés de maladie ou de paternité déposés par l'un ou l'autre des plaignants.

L'INTERDICTION DE DISCRIMINATION

[46] Il convient de mentionner que certains éléments de l'analyse qui doit être faite pour disposer des griefs ne font pas l'objet de discorde entre les parties.

[47] Ainsi, l'employeur reconnaît qu'une absence pour maladie et la prise d'un congé de paternité constituent des motifs⁶ protégés par la *Charte* qui stipule, à son article 10, que :

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.

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

(soulignement ajouté)

[48] Il est plus particulièrement admis que le programme de l'employeur est assujéti à l'obligation de non-discrimination, bien que le boni et les conditions de son octroi ne soient pas prévus dans la convention collective, ne serait-ce qu'en raison de l'article 16 de la *Charte* qui édicte 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.

⁶ L'absence pour maladie a depuis longtemps été associée au concept d'handicap en vertu de la *Charte* alors que le congé de paternité est reconnu comme découlant de la notion d'état civil.

[49] La convention collective intègre implicitement les normes d'ordre public que comprennent la *Charte* et la *LNT* et reprend aussi explicitement en ces termes l'interdiction de discrimination :

3.01 [...] La Compagnie et le Syndicat conviennent également que tous les employés de Rolls-Royce ne doivent être victime d'aucune forme de discrimination ou de harcèlement à cause de leur race, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyances, orientation sexuelle, âge, statut familial ou handicap tel que prévu par la Charte des droits et libertés de la personne et à toute autre législation en vigueur. La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le devoir conjoint de promouvoir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement.

[50] Sans vouloir emprunter une approche trop réductrice, la mésentente entre les parties repose essentiellement sur la détermination du « *groupe de comparaison* » qui doit être utilisé. Il s'agit en effet de décider si la différence de traitement que constitue la réduction de la prime en excluant la durée des absences des plaignants est fondée sur un motif illicite.

[51] En matière de droit à l'égalité, la jurisprudence suggère au décideur d'apprécier si les conditions suivantes sont présentes :

- Un acte consistant en une distinction, exclusion ou préférence
- Ayant pour objet ou pour effet d'imposer une différence de traitement
- Que cette différence soit fondée sur un motif illicite
- Et que l'effet de cette distinction, exclusion ou préférence compromet ou réduit le droit à la pleine égalité dans l'exercice d'un droit.

[52] Il n'y a pas vraiment de désaccord sur le fait qu'il y a eu **acte**, soit le versement de la prime, par lequel une **préférence**, le calcul des seules semaines travaillées et rémunérées, a eu pour effet d'imposer une **différence de traitement**, le versement d'un montant réduit.

[53] Pour décider si cette distinction est fondée sur un **motif illicite**, il faut déterminer si ce sont les caractéristiques propres aux deux plaignants, et des personnes dans la même situation en regard des motifs de discrimination interdits, qui sont la cause de la différence de traitement ou plutôt un autre critère qui leur est étranger.

[54] L'employeur soutient que le groupe de comparaison que le Tribunal doit retenir est le suivant :

Tous les salariés de l'Employeur s'absentant pour une période supérieure à quatre semaines durant l'année de référence, incluant les salariés absents pour invalidité à long terme ou à court terme, en congé parental ou de maternité ou toute autre absence approuvée par l'Employeur.

[55] De son côté, le syndicat met en garde contre une « *recherche formaliste et arbitraire du groupe de comparaison approprié* »⁷, mais suggère que le sort des plaignants doit être comparé à celui-ci :

Les employés qui sont au travail, mais aussi les employés absents pour certains motifs identifiés par l'employeur (deuil, activités syndicales et vacances) et les employés absents moins de quatre semaines sans égard au motif.

Le cadre d'analyse

[56] La jurisprudence sur le droit à l'égalité est à la fois féconde et évolutive. Au cours des cinq dernières années uniquement, tant la Cour suprême que la Cour d'appel du Québec ont rendu des arrêts phares qui traduisent l'évolution des tribunaux dans l'interprétation du concept d'égalité et qui ont donné lieu à l'élaboration d'outils et de grilles d'analyse sophistiqués.

[57] Le Tribunal n'a pas la prétention de faire ici une synthèse, certains diraient l'exégèse, de tout ce qui a pu être dit et écrit sur le sujet dans la jurisprudence récente et ancienne, qu'elle soit arbitrale ou en provenance des tribunaux supérieurs.

[58] Après un examen intéressé des autorités soumises par les parties, le Tribunal s'inspirera principalement de trois décisions marquantes, à savoir les deux décisions rendues par la Cour d'appel du Québec dans les affaires *AJE-CSST*⁸ et *AJE-RAMQ*⁹ ainsi que l'arrêt *Fraser*¹⁰ rendu récemment par la Cour suprême du Canada.

[59] Dans l'affaire *AJE-CSST*, l'arbitre rejette un grief contestant le versement rétroactif d'une somme forfaitaire. Cette dernière, qui résulte du renouvellement de la convention collective, n'est pas versée pour les périodes pendant lesquelles un juriste est en congé de maternité, en congé pour adoption, en congé de paternité, en absence pour invalidité ou en absence ou congé sans rémunération ou sans traitement.

[60] Dans sa décision, l'arbitre écarte la proposition de l'Association des juristes de comparer le traitement des juristes en congé de maternité avec celui d'autres personnes ayant eu droit au montant forfaitaire malgré leurs absences pour libérations syndicales, vacances, jours fériés, jours de maladie accumulés ou pour une courte durée. Il retient plutôt comme groupe de comparaison celui des autres personnes exclues du paiement de la rétroactivité au motif que ces derniers forment un groupe plus comparable.

[61] Tant la Cour supérieure que la Cour d'appel jugeront cette décision déraisonnable.

[62] Au nom de la Cour d'appel, le juge Mainville rappelle en ces termes certains principes énoncés par la Cour suprême quelques années auparavant :

⁷ Citant en cela la Cour suprême dans l'affaire *Withler c. Canada*, 2011 RCS 12, paragr. 2.

⁸ *Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État*, 2017 QCCA 103.

⁹ *Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État*, 2018 QCCA 1763

¹⁰ *Fraser c. Canada (Procureur général)*, 2020 RCS 28

[35] Dans *Withler*, la juge en chef McLachlin et la juge Abella ont mis en garde contre le danger « de transformer l'appréciation de l'égalité réelle en recherche formaliste et arbitraire du groupe de comparaison « approprié » »¹¹. Elles ont ajouté qu' « [u]ne démarche axée sur l'égalité formelle, fondée sur la comparaison avec un groupe aux caractéristiques identiques, pourrait nuire à l'analyse »¹². Ainsi, l'analyse requise n'est pas une comparaison formelle avec un groupe de comparaison donné aux caractéristiques identiques, mais une démarche qui tient compte du contexte dans son ensemble, y compris la situation du groupe auquel appartient le demandeur et la question de savoir si la mesure contestée a pour effet de perpétuer un désavantage ou un stéréotype négatif à l'égard du groupe¹³.

[63] La preuve révélait dans cette affaire que la notion de « *traitement* », sur lequel est calculé un pourcentage servant à déterminer le montant de la somme forfaitaire, avait été interprétée et appliquée différemment selon qu'il s'agissait de personnes en absences rémunérées pour maladie ou congé parental en comparaison d'autres personnes également en absences rémunérées pour d'autres motifs, à savoir pour libération syndicale, vacances et jours fériés et chômés pour ne mentionner que ceux-ci.

[64] Ainsi, un critère en apparence neutre s'avérait discriminatoire dans son application, ce qui justifiait l'intervention en révision judiciaire. Le juge Mainville conclut ainsi les motifs au soutien de la décision de la Cour :

[50] Le fait que l'employeur ajuste la définition du « *traitement* » pour certains juristes et non pour d'autres m'apparaît troublant et suspect, d'autant plus qu'aucune explication n'est avancée afin de justifier cette façon de procéder. Or, les juristes qui se trouvent ainsi privés de la prime de fonction juridique et de la somme forfaitaire y rattachée comprennent précisément ceux qui pourraient invoquer la *Charte canadienne* et la *Charte québécoise*.

[51] Dans le cas des juristes en congé de maternité, le refus de l'employeur d'ajuster la définition du « *traitement* » pour y inclure la prime et la somme forfaitaire dans le calcul de l'indemnité, tandis qu'il effectue cet ajustement pour d'autres catégories de juristes en congé, ne peut conduire qu'à une seule conclusion raisonnable, soit qu'il s'agit là d'une discrimination prohibée résultant du sexe ou de la grossesse. Il importe peu que cette discrimination soit intentionnelle ou non, puisqu'il est acquis qu'une intention discriminatoire n'est pas requise : c'est l'effet discriminatoire de la mesure contestée qui compte¹⁴.

[65] La Cour d'appel rendait quelques années plus tard une décision impliquant de nouveau les juristes de l'état dans laquelle était une autre fois discutée la notion de groupe comparable aux fins de déterminer l'existence ou non de discrimination pour l'un des motifs prohibés par la *Charte*.

¹¹ *Withler c. Canada (Procureur général)*, *supra*, note 24, paragr. 2.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*, par. 40.

¹⁴ *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd*, [1985] 2 R.C.S. 536, p. 547.

[66] Dans cette affaire *AJE-RAMQ*¹⁵, une juriste s'est vu refuser une progression d'échelon salarial à la suite d'une absence pour maladie. La convention collective applicable mentionnait, entre autres conditions pour bénéficier d'un avancement d'échelon, une évaluation suffisante de son rendement et l'exécution du travail pour un pourcentage déterminé de jours durant la période de référence.

[67] Malgré que l'une des dispositions de la convention collective établissait une présomption voulant que le salarié absent pour maladie soit présumé être présent au travail, l'arbitre retient que la plaignante n'avait pu recevoir une évaluation satisfaisante, pour n'avoir pas été au travail pour une durée suffisante de la période de référence.

[68] La Cour supérieure détermine que l'interprétation faite par l'arbitre de l'effet combiné des différentes conditions prévues à la convention collective était déraisonnable. Pour des motifs légèrement différents, la Cour d'appel en arrive à la même conclusion.

[69] Un aspect particulier de cette dernière décision mérite plus particulièrement l'attention en lien avec la présente affaire, soit la détermination par l'arbitre du groupe comparable permettant de conclure ou non à une différence de traitement pour un motif prohibé. L'arbitre s'exprime ainsi à ce sujet :

[37] S'il est évident qu'il y a eu exclusion en l'occurrence, il faut par contre convenir que la preuve ne permet pas d'avancer que la décision contestée reposait sur un motif illicite puisqu'en réalité madame Comeau n'a pas pu bénéficier de l'avancement en cause non pas parce qu'elle a été malade, mais bien parce que ses absences n'ont pas permis à l'Employeur d'apprécier son rendement au travail pendant au moins soixante-deux (62) des cent vingt-quatre (124) jours ouvrables qui constituaient la période de référence en cause.

[38] Est-ce à dire finalement qu'il aurait pu quand même y avoir discrimination par effet préjudiciable et qu'en conséquence madame Comeau se serait trouvée privée du droit à l'égalité que lui garantissait la charte québécoise?

[39] Il y a clairement été démontré que l'application qu'on a donnée aux articles 2 et 3 de l'Annexe I de la convention collective à l'endroit de madame Comeau était identique à celle qu'on réserve à nombre d'autres cas ou situations, comme par exemple le congé sabbatique (clause 143), le congé sans traitement à traitement différé (clause 153), le congé pour responsabilités familiales et parentales (clause 131), qui peuvent tous durer douze (12) mois. Il a également été précisé que l'exigence du temps de travail définie à l'article 3 de cette même annexe connaissait des exceptions qu'on a énumérées à son article 4 et dont madame Comeau se réclame être de groupe de comparaison.

[70] Alors que la Cour supérieure jugeait qu'en retenant ce groupe de comparaison, l'arbitre a emprunté une voie qui éliminait toute possibilité de conclure à l'existence d'une situation discriminatoire, la Cour d'appel mentionne de nouveau la mise en garde

¹⁵ Voir note 9.

faite par la Cour suprême dans l'arrêt *Wistler*¹⁶ au sujet de l'examen comparatif qui permet l'identification des situations discriminatoires.

[71] Parlant au nom de la Cour, le juge Gagnon commente en ces termes l'exercice comparatif :

[61] Bien qu'inévitable, le recours à un groupe de comparaison peut aussi avoir parfois pour effet de remplacer l'analyse de l'égalité réelle par une analyse formaliste axée sur le traitement identique, notamment lorsque le groupe de comparaison a des caractéristiques identiques à celles du demandeur, hormis le motif prohibé de discrimination¹⁷.

[62] En effet, l'analyse centrée sur une correspondance étroite entre le plaignant et un groupe de comparaison peut mener à la recherche de la similitude plutôt qu'à celle d'un désavantage occultant ainsi la question essentielle de savoir si la conduite ou la décision reprochée défavorise arbitrairement le plaignant.

[63] C'est là l'écueil que n'a pu éviter l'arbitre lorsqu'il souligne que des juristes se trouvant dans la même situation que Me Comeau ont été traités de façon identique sans considérer qu'aucune de celles-ci n'était affligée d'une invalidité totale.

[64] La comparaison joue néanmoins un rôle du début jusqu'à la fin de l'analyse destinée à déceler l'existence d'une situation discriminatoire. Ainsi, à la première étape de l'analyse, la comparaison entre en jeu en ce que le plaignant doit établir qu'il s'est vu refuser un avantage accordé à d'autres en raison d'une caractéristique personnelle correspondant à un motif illicite.

[65] En comparant la situation de Me Comeau au seul groupe des juristes absents ne pouvant se prévaloir des exceptions prévues par l'article 4 de l'annexe I, l'arbitre restreint inutilement le groupe de comparaison qui devrait, à mon avis, être plus étendu¹⁸ et comprendre tous les juristes ayant, en raison d'un rendement satisfaisant, bénéficié d'un avancement d'échelon. Un tel groupe inclut notamment les juristes dont les absences sont considérées comme étant des jours travaillés en vertu de l'article 4 de l'annexe I.

[66] Je souligne que parmi ces derniers on retrouve des juristes qui sont en congé en raison d'une naissance, d'une adoption, d'une paternité, d'études de perfectionnement ou d'une libération syndicale. Font également partie de ce groupe les juristes enceintes en retrait préventif en raison d'une complication ou d'un danger d'interruption de grossesse, de même que celles ayant vécu une interruption de grossesse dont la condition médicale satisfait, pour chacune d'entre elles, à la définition d'invalidité prévue à l'article 328 de la convention collective :

(Citation omise)

¹⁶ Voir note 7.

¹⁷ *Withler c. Canada (Procureur général)*, [2011] 1 R.C.S. 396, paragr. 55.

¹⁸ *Commission scolaire des Découvreurs c. Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (SEDR-CSQ)*, 2015 QCCA 910, paragr. 19-20.

[67] En l'espèce, force est de constater que Me Comeau a non seulement été traitée de façon différente des juristes ayant fait preuve d'un rendement satisfaisant dont les absences ont été considérées comme étant des jours travaillés, mais également de ceux qui, comme elle, ont été empêchés, en raison d'une invalidité, d'accomplir les attributions habituelles de leur emploi.

[72] Quant à la preuve que la différence de traitement de la plaignante était fondée sur un motif prohibé, la Cour retient que la seule raison avancée par l'employeur pour expliquer le refus d'avancement d'échelon était son absence, une justification jugée insuffisante.

[73] La dernière décision qu'il convient d'examiner est celle rendue récemment par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Fraser*¹⁹.

[74] Le litige à l'origine de cette affaire concerne trois policières de la GRC qui, pour des impératifs de conciliation de leur travail et de leurs obligations familiales, ont pendant quelques années « partagé » avec d'autres un poste à temps complet. Ce partage était pour elles la seule façon de faire cette conciliation puisqu'à l'époque, la GRC ne permettait pas à ses membres de travailler à temps partiel.

[75] Par la suite, les trois plaignantes ont voulu se prévaloir d'un programme de rachat de ces périodes de service afin qu'elles soient considérées pour le droit à la pension. Cela leur a été refusé, leur statut étant assimilé un travail à temps partiel, malgré que les autres détenteurs d'un poste à temps plein soient eux admissibles à un tel rachat, par exemple pour compenser la prise d'un congé sans traitement ou même à la suite d'une suspension.

[76] Cherchant à identifier le groupe comparable pour déterminer s'il existait une discrimination fondée sur le sexe, tant la Cour fédérale que la Cour d'appel fédérale ont rejeté la demande des trois salariées, et ce, en procédant à une comparaison entre le traitement des demanderesses et des personnes dans la même situation, exception faite du motif prohibé. La Cour suprême a rejeté cette approche en ces termes :

[93] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont également conclu que le régime de pension ne traite pas les participants au programme de partage de poste moins favorablement que ceux qui prennent un congé non payé. Les deux cours sont arrivées à cette conclusion en se fondant sur une comparaison formaliste entre la rémunération offerte en vertu du programme de partage de poste et le programme de congé non payé.

[94] Il s'agit précisément du type d'analyse du « groupe de comparaison aux caractéristiques identiques » que notre Cour a carrément rejetée dans l'arrêt *Withler* (par. 55-64; voir aussi Moore, par. 28-31). Le paragraphe 15(1) garantit à Mme Fraser et aux autres participants au programme de partage de poste le droit à l'égalité réelle par rapport aux employés à *temps plein* de la GRC, et non pas simplement par rapport aux membres en congé non payé. Le fait de se concentrer étroitement sur les dispositions de rachat revient à ignorer leur rôle à l'intérieur du régime de pension : ces dispositions sont *en soi* le moyen par lequel

¹⁹ Voir note 10.

les employés qui prennent un congé non payé « peuvent accéder concrètement » aux prestations de pension offertes à tous les employés à temps plein (Moore, par. 28).

[77] La Cour avait au préalable indiqué que la norme fondamentale qu'édicte l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* est l'égalité réelle et que cette dernière :

(...) exige que l'on porte attention à « tous les éléments contextuels de la situation du groupe de demandeurs », à « l'effet réel de la mesure législative sur leur situation » et aux « désavantages systémiques persistants [qui] ont eu pour effet de restreindre les possibilités offertes » aux membres du groupe (...) ²⁰

(références omises)

[78] Citant un certain nombre des décisions antérieures de la Cour ²¹, la juge Abella mentionne, au nom de la majorité, que :

(...) notre Cour a confirmé que, « non seulement la Charte confère une protection contre une discrimination directe ou intentionnelle, mais encore elle confère une protection contre la discrimination par suite d'un effet préjudiciable » ²²

[79] À cet effet, la juge Abella mentionne que « pour qu'une loi ²³ crée par son effet une distinction fondée sur des motifs interdits, elle doit avoir un effet disproportionné sur les membres d'un groupe protégé » ²⁴ et qu'elle « peut comporter des règles en apparence neutres, des restrictions ou des critères qui agissent en fait comme des « obstacles intégrés » pour les membres des groupes protégés. » ²⁵

L'application des principes

[80] Le Tribunal retient des décisions citées par les parties, dont celles examinées dans la section précédente, les enseignements suivants :

- Il n'est pas forcément discriminatoire pour un employeur d'effectuer une distinction entre les employés qui fournissent effectivement une prestation de travail de ceux qui n'en fournissent pas - *AJE-CSST* ²⁶.
- Une distinction entre divers types d'absence n'est pas, non plus, nécessairement discriminatoire selon le contexte et les caractéristiques propres aux employés- *AJE-CSST* ²⁷.

²⁰ Idem, paragr. 42.

²¹ *McKinney c. Université de Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229, *Tétreault-Gadoury c. Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1991] 2 R.C.S. 22, *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497, *Withler c. Canada (Procureur général)*, [2011] 1 R.C.S. 396 et *Première Nation de Kahkewistahaw c. Taypotat*, [2015] 2 R.C.S. 548.

²² Note 20, paragr. 45.

²³ Dans le cas qui nous occupe il s'agit de la politique salariale d'un employeur.

²⁴ Note 20, paragr. 52.

²⁵ Idem, paragr. 53.

²⁶ Voir note 8.

- Le simple fait de distinguer des absences en fonction de leur type et de leur durée n'est pas discriminatoire en soi - *Syndicat de Professionnelles et Professionnels du Collège Maisonneuve c. Collège Maisonneuve*²⁸.
- Un employeur doit composer autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques de chacun de ses employés lorsqu'il établit une norme d'emploi susceptible d'avoir des effets discriminatoires malgré sa neutralité apparente - *Cambior*²⁹.
- Il faut se méfier, dans la démarche visant à déterminer si le droit à l'égalité est enfreint, de se livrer à une comparaison formelle avec un groupe de comparaison donné aux caractéristiques identiques³⁰.
- Il importe peu que la discrimination soit intentionnelle ou non, puisqu'il est acquis qu'une intention discriminatoire n'est pas requise : c'est l'effet discriminatoire de la mesure contestée qui compte³¹.
- L'analyse centrée sur la seule correspondance étroite entre un plaignant et un groupe de comparaison peut mener à la recherche de la similitude plutôt qu'à celle d'un désavantage, occultant ainsi la question essentielle de savoir si la conduite ou la décision reprochée défavorise arbitrairement le plaignant³².
- L'exercice de détermination d'un groupe de comparaison ne doit pas empêcher la recherche d'un effet préjudiciable pour une personne visée par la protection du droit à l'égalité, même en présence de normes à première vue neutres - *Fraser*³³.

[81] Il n'est pas contesté que les deux plaignants, en s'absentant du travail, exerçaient un droit que la loi et la convention collective leur confèrent. Il est également admis que leur situation est étroitement associée aux notions de handicap et d'état civil – ou de statut familial en vertu de la convention collective – qui sont au nombre des motifs pour lesquels il est interdit à l'employeur d'exercer quelque forme de discrimination que ce soit.

[82] La preuve établit clairement que l'un et l'autre ont été exclus de la totalité des avantages du programme de prime annuelle que l'employeur a institué au bénéfice des employés syndiqués pour les périodes au cours desquels ils ont été absents.

[83] Le Tribunal estime que ce faisant, l'employeur porte atteinte au droit à l'égalité des deux plaignants pour les raisons qui suivent.

²⁷ Idem.

²⁸ Décision de l'arbitre Maureen Flynn, 2019 QCTA 177.

²⁹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Cambior inc.*, décision du Tribunal des droits de la personne, 2007 QCTDP.

³⁰ Voir note 8, paragr. 35.

³¹ Voir note 10.

³² Voir note 9, paragr. 62.

³³ Voir note 10.

[84] Tenant pour acquis qu'il est requis de faire un exercice comparatif pour déterminer la présence d'une discrimination interdite, ce contre quoi le syndicat met le Tribunal en garde, le groupe de comparaison proposé par l'employeur ne peut être retenu. Ce groupe, rappelons-le, est ainsi décrit :

Tous les salariés de l'Employeur s'absentant pour une période supérieure à quatre semaines durant l'année de référence, incluant les salariés absents pour invalidité à long terme ou à court terme, en congé parental ou de maternité ou toute autre absence approuvée par l'Employeur.

[85] Il a comme premier défaut d'occulter que l'absence du travail est intrinsèquement reliée à la notion de handicap, même si cette dernière comporte d'autres caractéristiques propres à cette condition. Il en est de même de l'état civil ou du statut familial qui, exprimé ici par la prise d'un congé de paternité, suppose que la personne qui s'en prévaut sera absente du travail pendant une certaine période.

[86] Sous l'angle de l'approche comparative traditionnelle, le choix du groupe de référence est à première vue neutre puisqu'il se fonde sur une limite universelle de quatre semaines pour départager les personnes qui recevront la totalité de la prime et ceux qui en seront privés. D'autres personnes absentes pour d'autres motifs que ceux qui sont prohibés subissent donc le même sort.

[87] Cependant, cette option doit être écartée puisque l'exercice comparatif évacue l'effet inévitablement préjudiciable de cette mesure, la réduction du montant de la prime, sur les personnes exerçant le droit à être en congé pour des motifs protégés tant par la *Charte* que par les dispositions de la convention collective.

[88] Il peut bien sûr y avoir des situations dans lesquelles une personne atteinte d'un handicap n'est pas pénalisée par le programme de l'employeur par exemple si elle est absente pour moins de quatre semaines. Il est aussi possible qu'un congé de paternité puisse nécessiter une période moindre d'absence durant une même année de référence. Il n'en demeure pas moins que les absences qui nous intéressent dans la présente affaire découlent directement et exclusivement de l'exercice d'un droit protégé et que la conséquence tout aussi directe de ces absences a été la perte proportionnelle de la prime.

[89] D'autres absences n'ont pas entraîné les mêmes effets. C'est le cas de toutes les absences de moins de quatre semaines, quels qu'en soient les motifs, mais aussi de toutes les autres qui, malgré qu'elles excèdent quatre semaines, n'ont eu le même effet que dans le cas des plaignants. Il y a tout d'abord les personnes absentes en raison des congés annuels payés (vacances), en congé pour deuil, bien qu'il puisse être déduit que ces absences sont probablement d'une durée inférieure à quatre semaines, et les libérations syndicales. Sur ce dernier aspect, le Tribunal ne peut retenir l'argument de l'employeur voulant qu'il s'agisse dans ce cas d'absences d'une durée inférieure au seuil prévu par le programme de l'employeur. La seule preuve présentée sur cette question est le témoignage de la représentante de la Direction des ressources humaines qui n'a pas fait cette distinction et a expliqué la différence de traitement pour un autre motif.

[90] L'exercice comparatif, s'il doit être fait, ne peut reposer sur les seules personnes ayant la même caractéristique, celle d'une absence de plus de quatre semaines, sans que cette approche évacue que l'absence du travail, dans le cas des plaignants, est intimement liée l'un à la notion de handicap, l'autre à l'exercice d'un droit relatif à l'état civil.

[91] Il est certain que la présente affaire se distingue des situations mettant en cause la présence de préjugés historiques ou de stéréotypes sociaux que viendrait accentuer une politique auprès d'un groupe stigmatisé. Les plaignants sont deux hommes exerçant leur métier spécialisé dans un milieu régi par une convention collective. Il n'en demeure pas moins que les plaignants ont eu droit à un traitement différent en raison d'une absence liée intimement à un motif de discrimination interdit. Ils ont été privés d'un avantage, le versement complet de la prime, alors que d'autres, ceux qui n'étaient pas absents, ceux qui l'ont été pour moins de quatre semaines ou encore ceux bénéficiant de certaines exceptions, y ont eu droit.

[92] En cela, le programme de l'employeur a un « *effet disproportionné* » pour les personnes devant s'absenter plusieurs semaines en raison de leur handicap ou pour concilier leur travail et les obligations familiales qui résultent de leur état civil. En effet, pour toute la durée de ces absences, sauf si elles sont brèves, les personnes de ces deux groupes seront privées d'un avantage salarial, la prime, auquel ils auraient droit n'eût été leur condition.

[93] Cela suffit pour conclure que cette condition, leur appartenance à deux groupes protégés par le droit à l'égalité que confère la *Charte* et auquel fait écho la convention collective, apparait comme étant, non pas la raison subjective, mais la cause objective de la perte de cet avantage. Ce n'est évidemment pas parce que le programme de l'employeur les visait nommément en raison de cette appartenance, mais parce que cette politique a eu pour eux cet effet préjudiciable.

[94] Il appartenait à l'employeur d'établir que cette différence de traitement était justifiée.

[95] Or, les seuls éléments présentés à cet égard sont que le but de l'employeur était de faire profiter les salariés du rendement de l'entreprise et d'en limiter les bénéficiaires aux seules personnes ayant contribué à l'atteinte ou au dépassement des objectifs, à savoir ceux ayant offert une prestation de travail durant la période de référence au cours de laquelle est évaluée la performance de l'entreprise.

[96] Le but de l'exercice, celui de partager les bénéfices de l'entreprise avec ceux qui ont contribué à ses succès est, rappelons-le, rationnel et même louable. Il en va autrement de la détermination des critères et des conditions donnant droit à cette prime. Sans être arbitraire en soi, l'obligation de présence au travail pour le calcul de la part de chaque salarié fait inévitablement en sorte que les personnes de certaines catégories risquaient d'être pénalisées en raison de leur appartenance à ces groupes.

[97] Cela ne veut pas dire que l'employeur est privé de la faculté d'établir des distinctions, exigences ou autres conditions dans l'application de son programme.

Certaines sont neutres et seraient difficilement contestables telles l'exigence d'un lien d'emploi avec l'entreprise ou l'exclusion de personnes volontairement absentes du travail pour des raisons personnelles. Cependant, cette exclusion des périodes dépassant le seuil de quatre semaines ne pouvait que défavoriser nombre de personnes absentes en raison d'un handicap ou en raison de l'exercice de responsabilités liées à leur état civil ou leur situation familiale, par exemple.

[98] L'employeur avait le devoir dans l'élaboration et l'application de son programme de tenir compte des personnes qui risquaient, pour des motifs prohibés, d'être désavantagées par l'application des critères qu'il a élaborés. Pour paraphraser la Cour suprême dans l'affaire *Meiorin*³⁴, il « *incombe [à l'employeur] de démontrer que, pour réaliser cet objet, il ne peut pas composer avec des différences individuelles ou collectives sans subir une contrainte excessive.* »

[99] En somme, le Tribunal conclut que la décision de l'employeur d'amputer le montant versé à titre de prime en proportion des absences des deux plaignants en raison de la maladie, assimilable à la notion de handicap, et pour un congé de paternité, lié à l'état civil ou au statut familial, contrevient à leur droit à l'égalité en vertu de la *Charte* et de la convention collective.

[100] En raison de cette conclusion, il n'est pas nécessaire pour le Tribunal d'aborder les autres arguments invoqués par la partie syndicale quant à la notion d'injustice en vertu de la convention collective ou relativement au non-respect de la *LNT*.

POUR CES MOTIFS,	le Tribunal d'arbitrage
DÉCLARE	que le grief de M. Bikhchiche ne peut viser la prise du congé parental débuté le 28 septembre 2015;
ACCUEILLE	le grief de M. Bikhchiche à l'égard du congé de paternité débuté le 27 juillet 2015;
ACCUEILLE	les deux griefs de M. Vincent;
ORDONNE	à l'employeur de verser à M. Bikhchiche, dans les dix jours de la réception de la décision, le montant qui lui aurait été versé s'il avait été au travail durant le congé de paternité pris au cours de l'année financière 2015;
ORDONNE	à l'employeur de verser à M. Vincent, dans les dix jours de la réception de la décision, le montant qui lui aurait été versé s'il avait été au travail durant son absence pour maladie et son congé de paternité au cours de la même période;

³⁴ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, paragr. 72.

DÉCLARE que les montants porteront intérêts à l'expiration de ce même délai;

RÉSERVE sa compétence relativement à la détermination des sommes dues, à défaut par les parties de s'entendre sur cette question et sur tout litige découlant de l'application de la présente décision.

Robert Côté

Pour le syndicat : M^e Sibel Ataogul
MELANÇON MARCEAU GRENIER & SCIORTINO

Pour l'employeur : M^e Josée Gervais
GOWLING WLG

Date de l'audience : Le 17 novembre 2020

Date de réception des dernières autorités et mise en délibéré : Le 18 janvier 2021