

**Syndicat des professionnels et professionnelles de l'éducation
Laurentides-Lanaudière et Commission scolaire de la Rivière-du-
Nord (grief syndical)**

2021 QCTA 137

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 1^{er} mars 2021

DEVANT L'ARBITRE : Me NANCY MÉNARD-CHENG

**Syndicat des professionnels et professionnelles de l'éducation Laurentides-
Lanaudière**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Commission scolaire de la Rivière-du-Nord

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Syndicat

Griefs : n^{os} du greffe 2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

Convention collective : 2015-2020

SENTENCE ARBITRALE

L'APERÇU

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 2

[1] Mmes Nathalie Vanier et Marie-Noëlle Leblond sont toutes deux des professionnelles qui ont été en invalidité pour une période de plus de six mois. Elles estiment que l'employeur, qui a réduit leur crédit vacances en raison de cette absence invalidité, discrimine les professionnelles en raison de leur handicap.

[2] Mme Leblond estime qu'elle a droit à la différence entre le nombre de jours versés par l'employeur (18,337 jours) et le nombre de jours auxquels elle prétend avoir droit (20 jours).

[3] Mme Vanier, pour sa part, est d'avis qu'elle a droit à la différence entre le nombre de jours versés par l'employeur (3,333 jours) et le nombre de jours prévus à la convention collective (20 jours).

[4] Le syndicat prétend que l'employeur ne pouvait procéder à une réduction du crédit vacances sous prétexte que Mmes Vanier et Leblond étaient en invalidité, car ceci constituerait une distinction ou une exclusion fondée sur un motif prohibé. En agissant ainsi, l'employeur contreviendrait au droit à l'égalité prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹ (ci-après la « Charte »).

[5] L'employeur soutient que la réduction du crédit vacances résulte non pas d'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte, mais plutôt du fait que Mmes Vanier et Leblond n'ont pas fourni de prestation de travail pour une partie significative de l'année. En conséquence, le fait de réduire le crédit vacances ne constitue pas une discrimination illégale au sens de la Charte.

[6] À titre subsidiaire, l'employeur plaide que si le grief est accueilli, le syndicat doit assumer 50% des réclamations en raison de sa responsabilité solidaire puisque toutes les dispositions convenues dans l'Entente nationale ont été librement négociées entre les parties. Selon l'employeur, les parties doivent donc assumer toute situation de discrimination qui découle de l'Entente négociée.

[7] Le Tribunal est d'avis que l'article 7-7.03 de l'Entente nationale n'est pas discriminatoire puisque celui-ci établit des distinctions en fonction de la prestation de travail fournie durant l'année de référence. La distinction ne résulte donc pas d'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte.

LE CONTEXTE

[8] Selon le syndicat, l'article 7-7.03 de l'Entente nationale est discriminatoire. Cette disposition se lit comme suit :

¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. 12.

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 3

« 7-7.03

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 6 mois par année scolaire ou par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 n'affectent pas les crédits de vacances.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la présente convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas au total 60 jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences pour invalidité n'excède pas 6 mois par année scolaire.

Le cas échéant, la réduction du crédit de vacances à effectuer correspond au pourcentage du total des absences à considérer par rapport à l'ensemble des jours ouvrables de l'année scolaire visée. »

[9] Cette disposition doit être lue avec l'article 7-7.01 de l'Entente nationale, lequel prévoit que la durée du crédit vacances est déterminée en fonction du nombre d'années de service continu de la professionnelle au 30 juin de l'année :

« 7-7.01

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la professionnelle ou le professionnel a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

Service continu au 30 juin	Accumulation de crédits de vacances du 1^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables)
<i>moins de 1 an</i>	<i>1 2/3 jour par mois de service continu</i>
<i>1 an et moins de 17 ans</i>	<i>20 jours</i>
<i>17 et 18 ans</i>	<i>21 jours</i>

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
 2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 4

<i>19 et 20 ans</i>	<i>22 jours</i>
<i>21 et 22 ans</i>	<i>23 jours</i>
<i>23 et 24 ans</i>	<i>24 jours</i>
<i>25 ans et plus</i>	<i>25 jours</i>

La professionnelle ou le professionnel peut, avec l'accord de la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelle à 20 jours ouvrables.

La professionnelle ou le professionnel qui justifie 5 ans de service continu et qui a droit à moins de 10 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 10 jours ouvrables.

La professionnelle ou le professionnel qui justifie 5 ans de service continu ou plus et qui a droit à moins de 15 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 15 jours ouvrables.

[...] »

[10] Les parties ont déposé les admissions suivantes :

1. En tout temps pertinent, le [sic] **Commission** et le **Syndicat** étaient liés par une convention collective, dument négociée et agréée dans le cadre du *Code du travail* (RLRQ c. C-27) et de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics* (RLRQ c. R-8.2), intervenue entre la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE) et le Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF), le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-1 ;
2. Suivant la clause 7-7.01 de la convention collective P-1, aux fins du calcul des vacances, l'année de référence est du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année qui suit. Le présent litige concerne le calcul des vacances pour l'année de référence 2017-2018;
3. Le ou vers le 2 mai 2018, le **Syndicat** a déposé un grief au nom de Madame Vanier (2020-0000254-5210), le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-2 :

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 5

4. Le ou vers le 2 mai 2018, le **Syndicat** a déposé un grief au nom de Madame Leblond (2020-0000255-5210), le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-3;
5. Le ou vers le 2 mai 2018, le **Syndicat** a déposé un grief syndical (2020-0000253-5210), le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-4;
6. Le ou vers le 9 mai 2018, le **Syndicat** a déposé un grief collectif (2020-0000260-5210), le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-5;
7. Les parties s'entendent afin que la décision de l'arbitre Nancy Ménard-Cheng concernant mesdames Vanier et Leblond lie les parties pour l'ensemble des professionnels visés par lesdits griefs pour chacun des professionnels ciblés sous réserve de la preuve d'une absence de plus de 6 mois pour lesdits professionnels;
8. Mme Vanier est à l'emploi de la **Commission** depuis le 23 août 2016, à titre de conseillère pédagogique;
9. Mme Leblond est à l'emploi de la **Commission** depuis le 8 juillet 2010, à titre de conseillère en orientation;
10. Depuis le 21 mars 2017 jusqu'au 30 juin 2017, Mme Vanier était en absence pour cause d'invalidité. Le 4 juillet 2017 elle était en retour progressif jusqu'au 24 septembre 2018. Le 25 septembre 2018, elle était de retour au travail à temps plein;
11. Depuis le 3 novembre 2016 jusqu'au 27 février 2017 madame Leblond était en absence pour cause d'invalidité. Du 28 février 2017 au 23 avril 2017, elle était en retour progressif au travail. Le 24 avril 2017, Mme Leblond était de retour en invalidité jusqu'au 9 juillet 2017. Le 10 juillet 2017 elle est de retour au travail à temps plein;
12. Mesdames Vanier et Leblond se sont absentes durant plus de 6 mois ouvrables par année scolaire ou par période d'invalidité pour cause d'invalidité;
13. En regard de Mme Vanier, la **Commission** scolaire lui a versé 3,333 jours de vacances pour la période 2017-2018, en raison de son absence, le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-6;
14. En regard de Mme Leblond, la **Commission** lui a versé 18,337 jours de vacances pour la période 2017-2018, en raison de son absence, le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-7;
15. Le grief 2020-0000255-5210 (p-3) a fait l'objet d'un amendement en date du 9 mai 2018, soit une correction dans le nom de la professionnelle, le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-8;

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 6

16. La méthode de calcul de l'indemnité de vacances appliqué par la **Commission** est exposée par cette dernière dans un courriel du 12 avril 2018, le tout tel qu'il appert de la pièce produite sous la cote P-10. La Commission reconnaît que la méthode de calcul de crédits de vacances qu'elle a effectuée considérait les mois complets de service continu et non de jours ouvrables, tel que le prévoit la clause 7-7.033 de P-1. Elle s'engage à refaire les calculs pour l'ensemble des professionnels visés par les griefs;
17. Le **Syndicat** soutient que la commission scolaire ne pouvait procéder à une réduction des crédits annuels de vacances et à une coupure de traitement sans contrevenir au droit à l'égalité garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne*;

(Reproduit tel quel)

L'ANALYSE

[11] Ces griefs allèguent que la clause 7-7.03 al.1 de la convention collective applicable doit être déclarée inopérante parce qu'elle prévoit une réduction des crédits de vacances lorsqu'un ou une professionnel(le) s'absente pour invalidité pour une période de plus de six (6) mois par année scolaire. Il en résulterait, selon le syndicat, une situation de discrimination illégale basée sur le handicap.

[12] Le cœur de la prétention syndicale réside dans le fait que, n'eut été de l'invalidité de Mmes Vanier et Leblond, elles auraient eu droit à un crédit vacances de 20 jours. Le syndicat prétend que la réduction du crédit vacances à cause d'une invalidité, donc d'un handicap, constitue une condition de travail moins avantageuse que celles prévalant pour les salariés qui sont au travail.

[13] L'employeur prétend que la seule appartenance à un groupe pour lequel il peut y avoir une exclusion n'est pas suffisante pour avoir droit à une réparation : il est nécessaire qu'il y ait un lien entre l'appartenance à ce groupe et le caractère arbitraire du critère d'exclusion ou du caractère désavantageux de la mesure.

[14] Par ailleurs, les parties soumettent que pour démontrer la discrimination, le syndicat doit établir l'existence des trois éléments² suivants 1) qu'il existe une distinction, exclusion ou préférence, 2) que cette distinction, exclusion ou préférence est fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 10 de la *Charte* et 3) que la distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne³. Le fardeau de preuve se transpose alors sur les épaules du défendeur

² *Commission scolaire de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 RCS 525.

³ *Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État*, 2018 QCCA1763 par. 57 à 82.

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 7

qui peut, lors de la seconde étape de la démarche, justifier sa conduite ou sa décision en invoquant des exceptions prévues par la loi ou par la jurisprudence.

[15] Dans l'arrêt *Association des juristes de l'État*⁴, la Cour d'appel nuance le cadre d'analyse des éléments énoncés plus haut. La Cour estime que cette analyse ne doit pas être une comparaison formelle entre deux groupes aux caractéristiques identiques, mais une démarche qui tient compte du contexte dans son ensemble. Le contexte, bien entendu, comprend notamment la situation du groupe auquel appartiennent les plaignantes, mais également la question de savoir si la mesure contestée a pour effet de perpétuer un désavantage ou un stéréotype négatif à l'égard du groupe⁵. Il est également pertinent de rappeler qu'il appartient à la personne qui allègue être victime de discrimination fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte de démontrer qu'elle a subi un préjudice en lien avec un de ces motifs⁶. C'est donc dans ce cadre que le décideur doit procéder à une analyse avant de conclure à l'existence d'une pratique discriminatoire.

[16] En matière de discrimination, il convient donc d'établir le premier élément, soit l'existence d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence. Tel que mentionné précédemment, il appartient aux plaignantes de démontrer l'existence d'une différence de traitement, c'est-à-dire d'une décision ou d'une mesure qui les touche d'une manière différente par rapport à d'autres personnes auxquelles elle peut s'appliquer (le groupe de comparaison). C'est cette question de la démonstration de la distinction qui a fait l'objet d'un débat entre les parties, celles-ci ne s'entendant pas sur le groupe de comparaison.

[17] Le syndicat prétend que, parce que la cause d'absence de Mmes Vanier et Leblond relève d'un motif énuméré à l'article 10 de la Charte, toute distinction dont elles font l'objet est forcément discriminatoire puisque le groupe comparable est composé des salariés qui sont au travail. Ainsi, on ne pourrait pas comparer la situation des salariés en invalidité et celle des salariés qui ont demandé un congé sans solde parce que l'invalidité n'est pas un choix que fait le salarié. Ainsi, le syndicat estime qu'il a fait la démonstration d'une exclusion ou d'une distinction qui démontre une différence de traitement.

[18] L'employeur soutient que le groupe comparable est constitué de l'ensemble des salariés qui s'absentent du travail. La démarche tiendrait ainsi compte du contexte dans son ensemble. La démarche permettrait ainsi de comparer les différents motifs pour lesquels les employés s'absentent du travail, aidant ainsi à établir s'il y a discrimination fondée sur l'un des motifs prohibés.

⁴ *Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État*, 2017 QCCA 103.

⁵ *Id.*, par. 35.

⁶ *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161.

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 8

[19] Je ne suis pas convaincue que le bon groupe de comparaison soit celui des salariés qui sont au travail, parce qu'établir ainsi le groupe de comparaison ne permet pas de tenir compte du contexte dans son ensemble, ce qui dans le cas présent inclut de la disposition de la convention collective et des objectifs qui y sont poursuivis. Ceci étant dit, même en considérant que les salariés en invalidité sont traités différemment des salariés aptes au travail aux fins du calcul des crédits de vacances, je ne peux pas conclure que la distinction, l'exclusion ou la préférence soit fondée, sur un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 10 de la *Charte*.

[20] En effet, il ne suffit pas de prouver que le motif prohibé de discrimination, soit l'invalidité. La seule appartenance à un groupe protégé par l'un des motifs de l'article 10 de la *Charte* n'est pas suffisante pour garantir l'accès à une réparation. De plus, le Tribunal ne peut, en se basant simplement sur la présence d'une distinction et sur l'existence d'un motif prohibé de discrimination, assumer qu'il y a nécessairement un lien entre les deux.

[21] Or, j'estime que sur cette question, le syndicat ne s'est pas déchargé de son fardeau de prouver que Mmes Leblond et Vanier ont subi un préjudice qui soit en lien avec leur invalidité. S'il est vrai qu'il existe une distinction entre Mmes Vanier et Leblond et les salariés ayant travaillé pendant l'année de référence en entier, il n'en demeure pas moins que la distinction qui est faite ne résulte non pas d'un des motifs prohibés, mais du fait que Mmes Vanier et Leblond se sont absentes de leur travail pendant une partie significative de l'année. Autrement dit, la distinction de traitement ne résulte pas du fait de leur invalidité, mais du fait qu'elles se sont absentes pour une période excédant six mois.

[22] Dans l'affaire *Association des juristes de l'État*⁷, la Cour d'appel rappelle qu'en principe il n'existe pas d'obligation pour les employeurs de rémunérer les employés qui ne fournissent pas de services et qu'il n'est donc pas forcément discriminatoire pour un employeur de distinguer entre les conditions de travail applicables aux employés qui fournissent effectivement une prestation de travail et celles des employés qui n'en fournissent pas⁸ :

« L'obligation d'un employeur de rémunérer un employé est normalement conditionnelle au travail effectué par ce dernier, puisqu'en l'absence d'un contrat à l'effet contraire il n'existe pas une obligation pour les employeurs de rémunérer les employés qui ne fournissent pas de services⁹. Il n'est donc pas forcément discriminatoire pour un employeur de distinguer entre les conditions de travail applicables aux employés qui fournissent effectivement une prestation de travail

⁷ Supra, note 4, par. 38.

⁸ Voir également *Syndicat des travailleuses (eurs) en garderie de Montréal – CSN et Centre de la petite enfance Mini-Fée Inc.*, SOQUIJ AZ-50495289, par. 60 et *Association des pompières et pompiers de l'agglomération Longueuil et Ville de Longueuil*, 2014 QCTA 732, par. 24

⁹ *Code civil du Québec*, art. 2085.

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 9

et celles applicables aux employés qui n'en fournissent pas. La Cour d'appel de l'Ontario a d'ailleurs affirmé ce qui suit à cet égard dans *Ontario Nurses' Assn. v. Orillia Soldiers Memorial Hospital*¹⁰ :

It is not prohibited discrimination to distinguish for purposes of compensation between employees who are providing services to the employer and those who are not. It would be prohibited discrimination for the employer to provide different compensation to different groups of employees providing services, if the distinction were based on a prohibited ground.

[...]

I also do not find it helpful to attempt to isolate different elements of the compensation package such as employer contributions to premiums, vacation pay, and wages and ascribe different purposes to each so as to create a discrimination argument. They are all part of the compensation package negotiated by the parties in exchange for work by the employees. When the employee is not working, different considerations and different forms of payment may apply. For instance, employees may receive workers' compensation or long-term disability payments.

(Nos soulignés)

[23] La jurisprudence a d'ailleurs reconnu que le droit au versement d'une indemnité de vacances est lié à la prestation de travail durant l'année de référence¹¹. L'essence de ce principe se retrouve également aux articles 66 et 74 de la *Loi sur les normes du travail*¹², lesquels prévoient que le salarié a droit à une indemnité minimale pour son congé annuel à la condition qu'il se soit absenté pour une période d'au plus 26 semaines.

[24] L'article 7-7.03 de l'Entente nationale prévoit différents motifs en vertu desquels le crédit de vacances peut être réduit. Le nombre de jours à partir duquel s'opérera cette réduction varie en fonction non seulement du type d'absence (congé de maternité, paternité, invalidité ou sans traitement), mais également en fonction de la durée de ces absences. Ainsi, un salarié peut s'absenter en invalidité pour une durée d'au plus six mois sans que ses crédits de vacances ne soient réduits. Cependant, le salarié en

¹⁰ *Ontario Nurses' Assn. v. Orillia Soldiers Memorial Hospital*, 42 O.R. (3d) 692 (Ont. C.A.), [1999] O.J. No. 44 (QL), par. 27 et 32 de l'éd. QL.

¹¹ *Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 508 et EMS Technologies Canada Ltée*, SOQUIJ AZ-50344924, par. 37; *Syndicat des travailleuses (eurs) en garderie de Montréal – CSN et Centre de la petite enfance Mini-Fée Inc.*, SOQUIJ AZ-50495289, par. 60; *Association des pompières et pompiers de l'agglomération Longueuil et Ville de Longueuil*, 2014 QCTA 732, par. 24.

¹² RLRQ, c. N-1.1.

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 10

congé sans traitement peut s'absenter pour une période n'excédant pas soixante jours ouvrables. Au-delà de cette période, les crédits de vacances s'en trouvent réduits.

[25] La convention collective prévoit également que certains congés, notamment les congés de maternité, de paternité et d'adoption n'affectent pas le crédit vacances. Ces congés sont d'une durée maximale variable allant de 5 semaines pour les congés de paternité et d'adoption à 21 semaines dans le cas d'un congé de maternité¹³. Dans les deux cas, ces absences sont inférieures à six mois. Cependant, si la salariée s'absente en congé parental suite à son congé de maternité, elle ne recevra pas davantage de crédit de vacances¹⁴.

[26] Il faut donc constater que la durée permise de l'absence donnant droit au crédit de vacances, sans que celui-ci ne soit réduit, est modulée en fonction de certaines modalités. Les parties n'ont pas négocié une exclusion complète au régime de crédit de vacances pour les salariés qui s'absentent, mais plutôt des modalités spécifiques qui s'appliquent à ces salariés en fonction de la raison et de la durée de l'absence. Lorsqu'on examine la disposition dans son ensemble, on constate que non seulement les salariés en invalidité ne sont pas pénalisés, mais au contraire, ils bénéficient d'un traitement plus avantageux que certains des salariés qui s'absentent pour une raison autre que l'invalidité.

[27] Le syndicat n'a donc pas démontré qu'il existait un lien entre l'invalidité de Mmes Vanier et Leblond, qui est le motif prohibé de discrimination, et la distinction qu'il invoque. En fait, la preuve démontre que la distinction qui est faite résulte non pas d'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte*, mais du fait de la durée de leur absence qui a excédé six mois et de l'absence de prestation de travail au cours de la période de référence. Ainsi, le fait que l'Entente nationale prévoit qu'au-delà d'un certain seuil d'absence une réduction des crédits de vacances s'opère n'est pas en soi discriminatoire.

DISPOSITIF

[28] Pour les raisons qui précèdent, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et les autorités soumises par les parties, soupesé les arguments des procureurs et sur le tout délibéré, le Tribunal :

REJETTE les griefs.

¹³ Articles 5-13.05, 5-13.23 et 5-13.27 de l'Entente nationale.

¹⁴ Articles 7-7.03 et 5-13.34 al. 1 de l'Entente nationale.

2020-0000253-5210, 2020-0000254-5210
2020-0000255-5210, 2020-0000260-5210

PAGE : 11

Me Nancy Ménard-Cheng, arbitre et
membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Valérie Dubé
FPPE-CSQ

Pour l'employeur : Me Catherine Galardo
Langlois Avocats

Date d'audience : 29 août 2019