
Question de comparaison : la Cour d'appel rend une décision sur les limites aux avantages, à l'ancienneté et à l'accumulation des années de service pour les employés invalides

Aux termes de l'état du droit ontarien en matière des droits de la personne, est-il discriminatoire de limiter les avantages sociaux et l'accumulation d'ancienneté et d'années de service pour les employés qui s'absentent en raison d'une invalidité à long terme? Les lecteurs d'*AU POINT* se rappelleront que dans notre série sur l'accommodement des personnes handicapées, nous avons souligné que les arbitres concluent généralement à la discrimination devant des dispositions de la convention collective qui suspendent l'accumulation de l'ancienneté après une certaine période d'absence. Par contre, toujours selon les arbitres, les dispositions qui assujettissent certains types de rémunération, tels les congés annuels et la contribution de l'employeur au régime d'avantages, à la capacité de travailler sont permises par la loi. (Voir "[L'accommodement des employés handicapés - survol des perspectives juridiques](#)", "[L'obligation d'accommoder : son application](#)" et "[L'accommodement des employés handicapés en deça de la contrainte excessive](#)".)

Cette double approche a été examinée et confirmée par la plus haute instance de la province. La décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers Memorial Hospital and Sault Ste. Marie General Hospital* (12 janvier 1999) a rétabli la décision d'un conseil d'arbitrage qui avait été partiellement renversée par la Cour divisionnaire. Le syndicat contestait la légalité de dispositions de la convention collective touchant la contribution de l'employeur au régime d'avantages et l'accumulation des années de service et de l'ancienneté.

DISPOSITIONS CONTESTÉES

Les employés en congé sans solde incluait les personnes qui recevaient des prestations d'accident de travail et des paiements d'invalidité à long terme. L'employeur contribuait pleinement au régime d'avantages pour les employés actifs, mais ne versait qu'une portion de ces contributions aux régimes des employés en congé sans solde. On limitait également le droit des infirmières en congé sans solde à l'accumulation des années de service, qui sert à calculer diverses formes de rémunération et d'avantages sociaux.

Enfin, la convention collective prévoyait que l'ancienneté entrait en ligne de compte pour combler les postes vacants et pour déterminer l'ordre de mise à pied et de rappel au travail. La clause d'ancienneté dans la convention collective visait la situation où des employés seraient en compétition pour un poste. Les principaux facteurs pour combler les postes vacants étaient les aptitudes, la compétence, l'expérience et la qualification. L'ancienneté ne jouait que pour choisir entre deux employés lorsque les autres facteurs étaient à peu près égaux. De même, pour les mises à pied et les rappels, l'ancienneté devenait déterminante uniquement si l'employé le plus ancien était qualifié pour le travail offert. On limitait le droit des infirmières en congé sans solde d'accumuler de l'ancienneté.

Les parties n'étaient pas d'accord sur le groupe avec lequel les employés en invalidité devaient être comparés aux fins d'évaluer la discrimination - tous les employés de l'unité de négociation, ou seulement les employés en congé sans solde.

RÉMUNÉRATION CONTRE TRAVAIL : AUCUNE DISCRIMINATION

La Cour d'appel a déclaré que pour déterminer quel groupe devait servir aux fins de comparaison, il était nécessaire de déterminer d'abord le but du régime en question. Selon la Cour, le but de la contribution de l'employeur aux avantages sociaux et les dispositions sur l'accumulation des années de service visaient à offrir une forme additionnelle de rémunération *en échange pour le travail*. Vu ce but, l'employeur était en droit de faire la distinction entre ceux qui travaillaient et ceux qui ne travaillaient pas :

[TRADUCTION] "Les infirmières invalides ne reçoivent pas ce type de rémunération parce qu'elles ne fournissent pas de services à leur employeur. La distinction faite entre les employés qui fournissent des services et ceux qui n'en fournissent pas, à des fins de rémunération, ne constitue pas de la discrimination interdite. Il y aurait discrimination interdite si l'employeur versait une rémunération différente à différents groupes d'employés qui fournissent des services, si cette distinction se fondait sur un motif interdit."

Le groupe à retenir aux fins de la comparaison devait donc être composé d'employés qui ne travaillaient pas actuellement pour l'employeur, et puisque ceux-ci n'étaient pas mieux traités que les infirmières invalides, la Cour a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination au sens du *Code des droits de la personne*. (Voir aussi "[L'arbitre juge qu'une différence dans les prestations pour des congés de maladie différents ne constitue pas une discrimination](#)".)

ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ : CONSTAT DE DISCRIMINATION

Puisque dans la convention collective l'ancienneté n'était pas directement liée à la rémunération et qu'elle n'était qu'un facteur parmi d'autres pour combler les postes vacants et déterminer l'ordre des mises à pied et des rappels, la Cour a jugé que les dispositions sur l'ancienneté ne visaient pas à offrir un type de rémunération en échange du travail. Ces dispositions étaient plutôt liées au statut d'employé, statut que gardaient les employés en invalidité à long terme. Le groupe de comparaison était donc formé, dans ce cas, de tous les autres employés.

Le fait de priver les employés en congé d'invalidité de l'accumulation de l'ancienneté pendant leur absence les plaçait injustement en position défavorable au moment de leur retour ou de leur tentative de retour au travail. Ces dispositions étaient donc de nature discriminatoire. La Cour a en outre jugé que la défense d'incapacité, prévue par la loi, ne tenait pas :

[TRADUCTION] "On ne nous indique aucune formation, qualification additionnelle ou expérience de travail particulière qui serait nécessaire pour permettre à une infirmière de continuer d'accumuler de l'ancienneté. Autrement dit, il n'a pas été démontré que pendant qu'elle reçoit les prestations d'invalidité à long terme, l'employée est incapable d'exécuter une fonction essentielle qui a trait à l'accumulation d'ancienneté en vertu de la convention collective."

Par conséquent, la Cour a déclaré que les dispositions sur l'ancienneté étaient discriminatoires et a ordonné leur invalidation.

Notre point de vue

La Cour a fait quelques observations intéressantes sur les limites de l'obligation d'accommodement. En vertu du Code, cette obligation tient jusqu'au point de la contrainte excessive, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement et des exigences de santé et de sécurité. La Cour a toutefois noté qu'elle ne pensait pas que l'accommodement n'exigeait de l'employeur qu'un supplément de salaire pour les employés invalides incapables [TRADUCTION] "d'accomplir leurs tâches à peu près au même niveau que les employés valides". Une telle compensation constituerait un stéréotype inverse de la personne invalide, et serait contraire aux principes du Code. L'employeur avait plutôt le devoir [TRADUCTION] "de prendre toutes les mesures, en deçà de la contrainte excessive, pour accommoder la personne faisant l'objet de la discrimination afin qu'elle puisse faire concurrence équitable aux autres employés".

Soulignons ici que le jugement de la Cour sur les dispositions relatives à l'ancienneté s'applique spécifiquement à la convention collective en litige. Le résultat pourrait être différent si l'on montrait que des avantages sociaux reliés à un type de rémunération découlent directement des dispositions sur l'ancienneté dans la convention.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 563-7660, poste 227.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.