



JUIN 2018

NOTE DE L'ÉDITEUR : Le cabinet **Deveau Avocats** œuvre en droit du travail depuis près de 40 ans. Nous mettons à profit nos compétences en droit du travail et de l'emploi au service des employeurs, que nous accompagnons dans la gestion quotidienne des relations de travail. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes questions et suggestions concernant les sujets qui vous intéressent.

L'employeur est-il obligé d'offrir aux étudiants la même rémunération que celle octroyée aux autres employés de l'entreprise pour avoir effectué un travail équivalent?

Me Julie Pilon Saint-Dizier

Le 11 mai dernier, à l'aube de la saison estivale, le Tribunal des droits de la personne a offert une bonne raison aux employeurs d'adapter leur technique de négociation, en répondant de manière affirmative à cette question dans la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beaudry et autres) c. Aluminerie de Bécancour inc.*, 2018 QCTDP 12.

Cette décision est dès plus inquiétante pour les employeurs. Le Tribunal des droits de la personne a en effet déterminé qu'une rémunération moindre pour les étudiants est discriminatoire dans la mesure où ceux-ci effectuent un travail équivalent à celui de leurs collègues réguliers ou occasionnels.

Notons que la *Charte* interdit aux employeurs de discriminer leurs employés sur la base de leur âge ou de leur condition sociale. Or, la juge précise d'abord que la condition d'étudiant et le fait qu'ils doivent travailler au cours de l'été pour subvenir à leur scolarité doit être assimilé à une condition sociale au sens de la Charte. De plus, en ce qui concerne l'âge, les étudiants étant plus jeunes que les autres employés, ils sont dès lors désavantagés avant même d'avoir entrepris leur carrière professionnelle.

Comment peut-on expliquer cette disparité de salaire? Pour le Tribunal, l'élément central qui distingue les étudiants des autres employés de l'usine est le fait qu'ils soient des étudiants à temps plein en dehors des périodes d'embauche d'été et d'hiver et qu'ils soient plus souvent qu'autrement exclus de la main-d'œuvre en dehors desdites périodes. Ainsi, la prétention d'ABI à l'effet que les étudiants soient traités différemment pour le motif qu'ils n'effectuent pas l'entièreté des tâches d'un

poste est repoussée par la preuve. Le Tribunal est clair, la distinction est vraisemblablement fondée sur le statut d'étudiants des employés visés.

De surcroît, l'Honorable juge Magali Lewis considère que le fait de désavantager les individus qui ont fait le choix conscient de poursuivre leurs parcours scolaires par rapport à ceux qui côtoient le marché du travail depuis plusieurs années n'est pas justifié au sens de la *Charte*. En effet, rien dans la preuve ne démontre que la différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité des productions ou le temps supplémentaire. Bien au contraire, la convention collective prévoit plutôt un taux de salaire inférieur pour l'ensemble des étudiants, sans distinction.

Le Tribunal renchérit en expliquant le fait que les étudiants sont, tout comme leurs collègues, exposés aux mêmes risques et qu'ils effectuent vraisemblablement le même travail que ces derniers lorsqu'ils doivent les remplacer et accomplir leurs tâches dans le cadre de leur séjour à l'usine lors de remplacement de vacances.

Le Tribunal a également conclu que la discrimination subie par les étudiants porte atteinte à leur dignité. En effet, la juge précise au paragraphe 444 de la décision que « le fait de ne pas être considéré comme ayant la même valeur que les autres membres du groupe dont on fait partie du seul fait de notre appartenance à un groupe protégé par la *Charte* implique nécessairement une atteinte à la dignité ».

Au final, le Tribunal des droits de la personne a condamné ABI à verser 1000\$ à titre de dommages moraux à chacun des étudiants visés par le recours, de même que des dommages matériels pour compenser les pertes de salaire subies tout au long de la période d'emploi qui varie d'une victime à l'autre.

Au surplus, le Tribunal ordonne la modification de la convention collective et du contrat de travail. En conséquence de ces ordonnances, la clause qui prévoit ladite distinction salariale, en raison du statut d'étudiant, devra vraisemblablement être retirée. Le contrat de travail quant à lui, devra se conformer à la *Charte des droits et libertés de la personne* et offrir à un étudiant qui effectue le même travail qu'un collègue régulier ou occasionnel, le même salaire que ce dernier.

Mais qu'en est-il de la responsabilité du syndicat? Malgré sa participation au processus de négociation de conventions collectives, le syndicat n'a pas été tenu coresponsable de l'inclusion d'une entente relative à la main-d'œuvre étudiante. Le Tribunal a conclu que la clause à la source de cette disparité salariale a plutôt été imposée de manière unilatérale par ABI et tient par le fait même le syndicat indemne de toute réclamation.

Bien que cette décision laisse une marque importante dans l'esprit collectif des relations de travail, ABI a annoncé qu'elle désire porter cette décision en appel. Le résultat de cet appel sera donc attendu avec intérêt.

POUR CONSULTER UN EXPERT EN DROIT DU TRAVAIL, APPELEZ-NOUS.