
Cour d'appel de la Saskatchewan : aucune obligation de fournir le régime d'avantages du plein temps à l'employée accommodée travaillant à temps partiel

Bien que le droit en matière de droits de la personne oblige les employeurs à déployer des efforts considérables pour accommoder les employés handicapés, il n'exige pas qu'ils paient un salaire et offrent un régime d'avantages aux employés accommodés qui dépassent la valeur du travail exécuté. C'est ce qu'a déclaré la Cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers Memorial Hospital* (voir [« 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 »](#)), et ce qu'a depuis réitéré la Cour d'appel de la Saskatchewan dans l'arrêt *Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 454 v. Canada Safeway Limited* (24 février 2005).

La plaignante dans cette affaire était incapable de travailler plus de 32 heures par semaine. Cela avait entraîné le passage au statut d'employé à temps partiel, une fois qu'il était devenu clair que le handicap était permanent. Ce déclassement touchait plusieurs de ses droits en vertu de la convention collective, qui prévoyait des régimes différents pour les périodes de repos, la paie des jours fériés, l'horaire de travail et l'accumulation des congés de maladie, selon qu'un employé travaillait à plein temps ou à temps partiel. La convention ne définissait pas de façon expresse le terme « plein temps », mais plusieurs dispositions indiquaient clairement qu'un employé à plein temps était un employé qui travaillait 37 heures par semaine.

ARBITRAGE : STATUT À PLEIN TEMPS – UNE GARANTIE

Le syndicat a logé un grief contre le déclassement de la plaignante et a eu gain de cause devant le conseil d'arbitrage. Celui-ci a conclu qu'en vertu de la convention, un employé à plein temps n'était pas nécessairement un employé qui travaillait 37 heures par semaine, mais plutôt un employé à qui l'employeur garantissait l'offre de 37 heures de travail. Par conséquent, a jugé le conseil, l'accommodement de l'employeur, qui ne garantissait que 32 heures de travail, était déficient.

COUR DU BANC DE LA REINE : STATUT À PLEIN TEMPS – OBLIGATION DE TRAVAILLER 37 HEURES

La Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan a annulé la sentence arbitrale, et a jugé que l'interprétation faite par le conseil de l'emploi à « plein temps » était manifestement déraisonnable, et que sa conclusion sur la nature du devoir d'accommodement était erronée. Dans son jugement, la Cour a donné raison à l'employeur, selon qui le statut à plein temps n'était pas simplement conféré par l'employeur mais faisait plutôt partie d'un marché en échange duquel l'employé devait travailler un minimum de 37 heures par semaine :

« [TRADUCTION] Le Conseil a conclu que les avantages offerts aux employés à plein temps étaient en quelque sorte divorcés ou ne dépendaient pas des heures travaillées,

mais dépendaient uniquement du classement de l'employé comme étant à plein temps ou à temps partiel. Cette conclusion est irréaliste et sans fondement. Safeway soutient que la notion d' « heures travaillées » est ce qui sous-tend la distinction entre employés à temps partiel et employés à plein temps. Cela est vrai parce que le statut « plein temps » est une autre façon d'exprimer le nombre d'heures travaillées, c'est-à-dire que les employés à plein temps, de façon continue, travaillent 37 heures par semaine, et un plus grand nombre d'heures que les employés à temps partiel. Par conséquent, lorsque certains avantages ne sont offerts qu'aux employés à plein temps, ils sont nécessairement offerts en fonction du plus grand nombre d'heures travaillées par ces employés. Je suis d'accord avec l'argument de Safeway sur ce point. Le classement plein temps comprend nécessairement l'obligation de travailler régulièrement 37 heures par semaine. »

La Cour a poursuivi en déclarant que le conseil avait fait erreur en confondant à tort l'obligation de l'employeur de faciliter la participation des employés handicapés au marché du travail et la rémunération des employés en fonction du travail accompli. Pour ce qui était de la rémunération, la Cour a jugé que le traitement différent des employés en fonction du montant de travail exécuté ne contrevenait pas aux obligations créées par les droits de la personne.

COUR D'APPEL : REJET DE L'APPEL

La Cour d'appel a rejeté l'appel du syndicat. La Cour a confirmé que la conclusion du conseil d'arbitrage quant à la nature du travail à plein temps en vertu de la convention collective était « [TRADUCTION] entièrement déraisonnable » et que la rémunération fondée sur la quantité de travail exécuté ne constituait pas de la discrimination.

La Cour suprême du Canada a rejeté la requête en pourvoi du syndicat le 18 août, 2005.

Notre point de vue

La décision va dans le sens de l'analyse que font généralement les arbitres des dispositions qui lient diverses formes de rémunération – telles que l'accumulation des congés annuels et la contribution de l'employeur au régime d'avantages – à la capacité d'exécuter le travail comme étant permises en vertu des lois sur les droits de la personne (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](#) »).

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 940-2733.

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/>.