

---

## Un arbitre de la Colombie-Britannique juge qu'il n'y a pas d'accommodement possible pour les enseignantes en congé en raison de la cinquième maladie

Un arbitre de Colombie-Britannique s'est récemment penché sur un grief déposé par un syndicat d'enseignants au nom des enseignantes enceintes à qui l'on avait conseillé de prendre un congé de maladie pour éviter de s'exposer au mégalérythème épidémique (communément appelé cinquième maladie de l'enfant). La cinquième maladie ne présente aucun risque pour la population en général, et ses symptômes se limitent à une éruption cutanée ou un malaise. Toutefois, chez la femme enceinte, la maladie augmente le risque de fausse couche. Elle est beaucoup plus fréquente chez les enfants que chez les adultes.

On alléguait dans l'affaire *British Columbia Teachers' Federation v. School District No. 33* (6 février 2006) que d'exiger des enseignantes qu'elles prennent un congé de maladie payé pendant une épidémie de cinquième maladie constituait une pratique discriminatoire. Malgré le fait que la commission des accidents du travail avait mené une enquête sur la cinquième maladie dans le district scolaire et avait conclu que la maladie ne posait pas un risque indu, le syndicat a également qualifié l'absence des enseignantes de [TRADUCTION] « refus de conditions dangereuses de travail » aux termes de la loi provinciale sur la santé et la sécurité au travail. Le syndicat a aussi soutenu que l'employeur avait manqué à son obligation en vertu de l'article D.13 de la convention collective qui prévoyait ce qui suit :

[TRADUCTION] « Les classes se donnent uniquement dans des installations propres où la température, la ventilation, l'éclairage, l'humidité, le niveau sonore et autres conditions physiques sont hygiéniques, sécuritaires et propres à encourager l'apprentissage ».

L'employeur a qualifié le grief d' « extraordinaire ». Cela revenait à une réclamation de salaire garanti (par opposition à un congé de maladie payé) pour tout enseignant absent à la suite d'un conseil médical donné en raison d'un état de santé qui rend l'enseignant plus susceptible d'avoir des problèmes de santé du fait de contracter une maladie ordinaire et répandue dans la collectivité.

### ARBITRE : AUCUNE COMPÉTENCE POUR ENTENDRE UNE RÉCLAMATION « ISOLÉE » DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'arbitre a d'abord jugé qu'il n'avait pas compétence pour déterminer si l'existence de la cinquième maladie dans le district scolaire constituait un danger au travail aux termes de la loi provinciale. Il s'est dit d'avis que la commission des accidents de travail, qui avait déjà déterminé qu'il n'y avait aucun danger résultant de la cinquième maladie dans les écoles, avait compétence exclusive pour ce qui était des questions de sécurité au travail, invoquant à l'appui ses fonctions importantes d'enquête et d'élaboration de politiques, ainsi que son expertise dans le domaine.

L'arbitre a rejeté l'argument du syndicat fondé sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.F.P.O., section locale 324*, à l'effet que les dispositions de la loi sur les accidents de travail faisait partie intégrante de la convention collective ( voir [« La Cour suprême du Canada juge que le conseil d'arbitrage a compétence pour entendre le grief relatif aux droits d'une employée à l'essai »](#) sous la rubrique

Publications). Cet arrêt, selon l'arbitre, avait décidé qu'un arbitre pouvait appliquer une obligation légale qui n'était pas expressément énoncée dans la convention collective; il n'indiquait pas qu'un arbitre pouvait trancher une allégation indépendante de la violation d'une loi sur laquelle une autre entité avait compétence exclusive.

Même en ayant compétence pour déclarer un danger au travail, l'arbitre a jugé que l'affaire n'aurait pas été l'instance appropriée pour exercer cette compétence, puisque la commission avait déjà fait enquête et conclu qu'il n'y avait pas de danger au travail.

### AUCUNE VIOLATION DE L'ARTICLE D.13

L'arbitre s'est ensuite penché sur la question de savoir si l'employeur avait failli à son obligation d'assurer des installations propres et hygiéniques, et a conclu que tel n'était pas le cas. Le libellé de la disposition se limitait aux [TRADUCTION] « installations » et [TRADUCTION] « conditions physiques » des installations. Ce libellé soigneusement rédigé ne s'appliquait pas aux menaces à la santé des enseignants qui survenaient de la contagion des élèves. D'après l'arbitre, le libellé avait été délibérément choisi pour limiter les obligations de l'employeur aux situations sous son contrôle.

### L'EXIGENCE D'ENSEIGNER DANS DES ÉCOLES OÙ EXISTE LE RISQUE DE LA CINQUIÈME MALADIE EST DISCRIMINATOIRE, MAIS AUCUN ACCOMMODEMENT N'EST POSSIBLE

L'arbitre a convenu avec le syndicat que l'obligation pour les enseignants d'être à l'école où il y avait le risque de contracter la cinquième maladie était discriminatoire à l'endroit des enseignantes enceintes. Il n'était pas nécessaire de faire la preuve d'une motivation fautive de la part de l'employeur pour établir l'effet discriminatoire. En l'espèce, de mettre ces enseignantes en congé de maladie les empêchait de participer au marché du travail, ce qui constituait une discrimination fondée sur le sexe. Le fait que les enseignantes recevaient leur plein salaire alors qu'elles étaient en congé de maladie ne diminuait en rien le problème : elle perdait leurs crédits comptés de congés de maladie, et s'en trouvaient lésées. Restait à savoir, toutefois, si l'employeur avait rempli son obligation d'accommodement à leur égard.

L'arbitre a jugé qu'il l'avait remplie. Le risque de contracter la cinquième maladie étant maximal là où il y a concentration d'enfants, le syndicat avait mis ses énergies à la réaffectation des enseignantes à deux endroits où on ne dispensait pas d'enseignement mais où il n'y avait aucun poste vacant. Le syndicat affirmait que la durée limitée de l'accommodement nécessaire (soit la durée de la grossesse des enseignantes) signifiait qu'il était raisonnable d'envisager une plus large de gamme de mesures d'accommodement, et a donné comme exemple le cas d'un employeur à qui on avait ordonné d'accommoder des plaignantes enceintes exposées au plomb dans l'usine où elles travaillaient. L'arbitre dans cette affaire avait jugé qu'il pouvait exister des circonstances où le devoir d'accommodement exigeait de l'employeur qu'il compose un ensemble de tâches dans un endroit sans danger.

L'arbitre ici n'était pas d'accord avec le syndicat, et a souligné le fait que dans l'affaire invoquée le risque – l'exposition au plomb en milieu de travail - était prévisible, constant et fixe, contrôlable de façon temporaire en toute sécurité, alors que le risque en l'espèce était on ne peut plus imprévisible :

[TRADUCTION] « [La cinquième maladie] est une maladie contagieuse dont le facteur de risque varie de façon imprévisible d'un moment à l'autre à un même endroit, et d'un endroit à l'autre. En outre, la maladie n'est pas décelable chez la personne contagieuse. Bien que je convienne que le risque est accru chez les enfants [...], la maladie se propage également entre adultes. Je ne peux conclure que le raisonnement dans [l'affaire citée par le syndicat] – que des mesures accrues peuvent être appropriées, si elles sont nécessaires pour une période de temps connue et temporaire – s'applique en l'espèce, alors que ni la durée

nécessaire de l'accommodement, ni même la période de sa viabilité, ne pourraient être évaluées avec le même degré de certitude ».

Par conséquent, l'arbitre a jugé qu'il n'y avait pas d'accommodement possible aux centres qui ne dispensaient pas d'enseignement, à moins d'imposer une contrainte excessive à l'employeur. Bien que l'arbitre ait exprimé l'avis qu'il n'avait pas à considérer si la disposition sur les congés de maladie constituait elle-même un accommodement raisonnable, il a déclaré que la décision de l'employeur d'accorder un congé de maladie aux plaignantes était une décision raisonnable.

### **Notre point de vue**

La portée du devoir d'accommodement est tout à fait une question factuelle, et aucune mesure, à moins de contrainte excessive, ne peut être écartée. En l'espèce, l'arbitre était clairement d'avis qu'il n'y avait aucune obligation, compte tenu des faits et de l'incertitude entourant le risque de contracter la cinquième maladie, de créer des postes pour les plaignantes ou de déplacer les titulaires des postes. Pour plus de détails sur la portée du devoir d'accommodement, voir [« L'obligation d'accommoder : son application »](#) et [« L'accommodement des employés handicapés en deçà de la contrainte excessive »](#) sous la rubrique Publications.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec **Paul Marshall** au (613) 940-2754.

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.emondharden.com/>.