



## **COMMUNIQUÉ**

**Montréal, le 25 mai 2018** : L'honorable Magali Lewis, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseures M<sup>e</sup> Claudine Ouellet, avocate à la retraite, et M<sup>e</sup> Marie Pepin, a récemment rendu un jugement concluant que les conditions salariales des étudiants qui travaillent à l'**Aluminerie de Bécancour inc. (ABI)** sont discriminatoires, car à travail équivalent, ceux-ci sont rémunérés à un taux horaire inférieur à celui des autres employés, portant ainsi atteinte à leur droit à la dignité, sans discrimination fondée sur l'âge et la condition sociale, contrevenant aux articles 4, 10 et 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

ABI opère une usine de production et de transformation de produits d'aluminium et une fonderie de métal. Les conditions de travail des employés syndiqués sont régies par trois conventions collectives. 150 à 225 étudiants peuvent être appelés à travailler à l'usine durant la période estivale et une centaine d'étudiants y travaillent durant la période des fêtes. Chaque étudiant est engagé pour une durée déterminée et, sous réserve de ce qui est prévu aux lettres d'entente qui régissent la situation des étudiants, bénéficie des avantages prévus aux conventions. Tous les salariés reçoivent une formation d'accueil et une formation pour les tâches liées à leur poste. Sauf exception, tous les employés qui sont formés pour une tâche effectuent la même tâche et sont exposés aux mêmes risques et dangers, quel que soit leur statut d'emploi. Le salaire d'un employé régulier ou occasionnel est déterminé par le poste qu'il occupe après sa période de formation, et ce, même s'il n'est pas formé pour effectuer toutes les tâches liées au poste. Depuis janvier 1995, les étudiants ne sont plus rémunérés en fonction du poste qu'ils occupent ou des tâches qu'ils exécutent, mais en fonction de leur statut d'étudiant. Depuis 2009, leur rémunération représente, dans certains cas, jusqu'à moins de 71 % de celle d'un employé régulier ou d'un occasionnel affecté au même poste.

La **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Commission)**, agissant en faveur de 157 personnes, allègue que les conventions collectives en vigueur chez ABI sont discriminatoires puisque les étudiants sont rémunérés à un taux horaire inférieur à celui des autres employés, alors qu'ils font un travail équivalent. ABI nie que le salaire est discriminatoire puisque les étudiants ne reçoivent pas la même formation que les autres employés, le travail qu'ils effectuent diffère de celui des autres travailleurs et celui-ci n'est pas équivalent au travail exécuté par les employés réguliers et occasionnels.

L'article 19 de la Charte garantit le droit à un salaire égal pour les employés qui accomplissent un travail équivalent au même endroit, sauf si cette différence de salaire est justifiée par un des critères qu'il énumère. En l'espèce, la distinction salariale apparaît clairement aux conventions collectives : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995, les étudiants gagnent un salaire inférieur à celui des occasionnels ou des réguliers, et le ratio de la différence s'est accentué avec la convention collective signée en 2009. De plus, considérant notamment que les étudiants sont en moyenne plus jeune que les employés occasionnels à l'embauche, en plus de faire partie d'un groupe vulnérable en ce qu'ils tentent d'acquérir les outils nécessaires pour s'établir dans la vie, et que la distinction salariale chez ABI a pour effet de désavantager des personnes dans les premières

années de l'âge adulte qui ont fait le choix de poursuivre des études, par rapport à des personnes plus âgées qui sont sur le marché du travail depuis plusieurs années, le Tribunal détermine que cette distinction est fondée sur leur condition sociale et leur âge. La Commission ayant démontré l'existence d'une discrimination à première vue, car la distinction salariale est arbitraire et essentiellement fondée sur le statut d'étudiants des employés visés, en contravention des articles 10 et 19 de la Charte, il appartenait à ABI d'établir par preuve prépondérante que cette distinction n'était pas discriminatoire, car plutôt fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée de service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou les heures supplémentaires effectuées.

Après analyse de la preuve, le Tribunal conclut que les étudiants effectuent leur travail dans le même environnement dangereux et potentiellement toxique que les employés réguliers et occasionnels et que les tâches qu'ils exécutent sont tout aussi dangereuses, sinon parfois plus. En l'absence d'argument contraire, le Tribunal considère que ces derniers sont aussi compétents que les autres employés aux tâches auxquelles ils sont assignés. Par ailleurs, la preuve ne permet pas de conclure que ceux-ci font, comme le prétend ABI, 85 % des tâches des postes auxquels ils sont affectés. Dans les faits, la situation des étudiants ne diffère pas de celle des réguliers et des occasionnels qui ne sont pas systématiquement formés à l'ensemble des tâches du poste qu'ils occupent. Lorsqu'ils remplacent un régulier ou un occasionnel, les étudiants font les mêmes tâches, assument les responsabilités et sont exposés aux mêmes risques que cet employé s'il avait été à son poste. Le Tribunal rejette également l'argument d'ABI concernant le manque d'expérience des étudiants, considérant que les occasionnels en formation bénéficient d'un salaire plus élevé que les étudiants qui ont terminé leur formation et qu'une fois leur formation complétée, l'écart augmente. La preuve démontre que les étudiants ne représentent pas une main-d'œuvre de moindre qualité puisqu'ils effectuent les mêmes tâches que les employés qu'ils remplacent et qu'ils sont exposés aux mêmes risques. D'ailleurs, le Tribunal ne voit aucune logique derrière le fait qu'ABI rémunère les étudiants qui font des heures supplémentaires au même salaire que les occasionnels, alors que la nature de leur travail n'est pas modifiée.

Selon le Tribunal, la différence de traitement n'est fondée ni sur l'expérience, ni sur l'ancienneté, ni sur le mérite, puisque, par exemple, un employé occasionnel obtient, au moment même de son embauche, un meilleur salaire qu'un étudiant qui en est à sa quatrième période d'emploi estival. Le seul élément constant à tous les étudiants qui les distingue des occasionnels est le fait qu'ils doivent étudier à temps plein en dehors des périodes d'embauche d'été et d'hiver et que, sauf exception, ils sont exclus de la main d'œuvre en dehors de ces périodes. Pour ces raisons, le Tribunal conclut que la distinction dont font l'objet les étudiants n'est pas justifiée. De plus, le Tribunal estime que cette distinction porte atteinte à leur dignité. En effet, le Tribunal est convaincu que les étudiants ont trouvé leurs conditions salariales injustes et le fait qu'ils aient été payés presque trois fois le salaire minimum ne change rien au fait que pour exécuter les mêmes tâches, les autres employés étaient rémunérés jusqu'à 30 % de plus qu'eux.

ABI ayant présenté une demande pour appeler en garantie le **Syndicat des Métallos (Aluminerie de Bécancour inc.) (Syndicat)** afin qu'il soit tenu solidairement responsable avec elle du fait que les conventions collectives adoptées depuis 1994 sont discriminatoires envers les étudiants, le Tribunal, après avoir conclu qu'il a compétence pour se prononcer sur cet appel en garantie, procède à l'analyse du contexte entourant la négociation des conventions collectives. Il appert de la preuve que le Syndicat n'a jamais voulu une différence salariale pour les étudiants et s'est sincèrement opposé à la mesure discriminatoire lorsque cela a été approprié tenant compte des circonstances, mais sans succès. Cette mesure a été amenée unilatéralement par ABI à la table de négociation en 1994 comme partie d'une offre finale et depuis, même après le dépôt par le Syndicat d'une plainte à la Commission, elle a refusé de la retirer des conventions collectives adoptées subséquemment. En conséquence, le Tribunal rejette l'appel en garantie d'ABI.

Finalement, le Tribunal rappelle que la point de départ de la prescription d'un recours fondé sur le caractère discriminatoire d'une convention collective est l'entrée en vigueur de la disposition contestée ou la date d'embauche de la victime, suivant qu'elle est en poste ou pas au moment de l'entrée en vigueur de la disposition. Rejetant la prétention d'ABI que la prescription des réclamations de chaque victime a commencé à courir à partir de son premier contrat d'embauche, le Tribunal retient plutôt que le délai de prescription de la réclamation de chacune des victimes commence à courir pour chacune des périodes d'embauche, à la date d'embauche. Tenant compte du fait que le délai de prescription a été suspendu entre le moment du dépôt de la plainte à la Commission jusqu'au moment où les victimes et le Syndicat ont reçu notification de l'intention de la Commission d'intenter le présent recours, ainsi que du fait que les réclamations ont été déposées en trois vagues, le Tribunal établit le moment à partir duquel la réclamation des victimes est prescrite, moment qui diffère selon le groupe auquel appartenait chacune des victimes.

Le Tribunal condamne ABI à payer à chacune des victimes 1 000 \$ à titre de dommages moraux et à lui verser la somme nécessaire pour compenser la perte qu'elle a subie pendant toute la période non prescrite en raison du traitement salarial distinct, à titre de dommages matériels. Il ordonne également à ABI de modifier la clause discriminatoire dans chacune des conventions collectives afin de la rendre conforme à la Charte et d'en transmettre un exemplaire à la Commission dans un délai de 120 jours.

Cette décision est disponible au : <https://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/>>