



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 16 juillet 2013 : L'honorable Michèle Pausé, Présidente du Tribunal des droits de la personne (ci-après cité le « Tribunal »), avec l'assistance de M^c Claudine Ouellet et M^c Luc Huppé, assesseurs, a récemment rendu une décision concluant que la convention collective intervenue en 2006 entre les défenderesses l'**Université de Sherbrooke** (ci-après citée l'« Université ») et l'**Association des ingénieurs-professeurs des sciences appliquées de l'Université de Sherbrooke** (ci-après citée l'« Association ») a entraîné de la discrimination au motif de l'âge envers cinq ingénieurs-professeurs : messieurs **Pierre F. Lemieux, Denis Proulx, Richard Thibault, Gilles Jasmin et Kenneth W. Neale**.

Lors de la négociation de la convention collective de 2006 régissant les ingénieurs-professeurs, l'Université et l'Association conviennent de l'insertion de l'article 7-6.04 qui énonce, à son premier alinéa, un principe général : l'ingénieur-professeur régulier âgé entre 55 et 69 ans a droit, au moment de sa retraite ou au début de sa retraite graduelle, à une allocation de retraite calculée en fonction du nombre d'années de service. Par contre, les deuxième et troisième alinéas de cet article établissent un régime particulier à l'égard des ingénieurs-professeurs dont le nom apparaît à la lettre d'entente annexée à la convention collective : ces personnes n'ont pas droit au bénéfice attribué par le premier alinéa. Elles ont plutôt droit, l'année précédant leur départ à la retraite, à un déchargement de leur charge de travail, dont l'ampleur diminue en fonction de leur âge au moment de la signature de la convention collective. Selon qu'il est âgé de 61, 62, 63 ou 64 ans à cette date, l'ingénieur-professeur a droit à un déchargement de 80 %, 60 %, 40 % ou 20 % de sa charge de travail. Par la suite, il ne peut bénéficier d'aucun autre avantage lié à l'allocation de retraite. Le régime particulier prévu aux deuxième et troisième alinéas de l'article 7-6.04 ne vise donc que des employés âgés de 61 ans ou plus au 4 juillet 2006. En effet, seuls les ingénieurs-professeurs âgés d'au moins 61 ans et toujours à l'emploi de l'Université à cette date apparaissent à cette lettre d'entente. Informés de l'ajout de cet article à leur convention collective et croyant qu'il s'agit d'un traitement discriminatoire, les plaignants entreprennent diverses démarches afin de faire reconnaître leurs droits. Ces démarches s'avèrent vaines et la convention collective est signée le 4 juillet 2006.

Le 19 mars 2007, les plaignants déposent une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après citée la « Commission ») qui, après enquête, dépose en leur nom une demande introductive d'instance devant le Tribunal, le 29 décembre 2010. La Commission fait valoir que les deuxième et troisième alinéas de l'article 7-6.04 sont discriminatoires en ce qu'ils privent les plaignants de certains avantages offerts aux ingénieurs-professeurs plus jeunes, en violation de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après citée la « Charte »). Le 4 mars 2011, l'Université et l'Association concluent une lettre d'entente abrogeant rétroactivement l'article 7-6.04. Selon les défenderesses, cette lettre d'entente a pour effet de rendre théorique le présent recours.

À la lumière de la preuve soumise, le Tribunal conclut que l'article 7-6.04 contient une distinction et une exclusion fondées sur l'âge entre diverses catégories d'employés, car l'identification des droits accordés à un employé au moment de sa retraite dépend essentiellement et uniquement de son âge à la date de la signature de la convention collective. Aucun facteur autre que cet âge ne permet de déterminer si c'est le premier alinéa qui s'applique à l'employé, ou bien les deuxième et troisième alinéas. De plus, aucun autre critère que l'âge n'est utilisé dans la lettre d'entente à laquelle renvoie l'article 7-6.04. Le Tribunal est d'avis que les plaignants ont été privés de la reconnaissance et de l'exercice, en pleine égalité, des droits qui leur sont reconnus par les articles 13 et 16 de la Charte, sans distinction ou exclusion fondée sur l'âge. Le Tribunal conclut donc que la Commission s'est acquittée de son fardeau de preuve et constate que les deuxième et troisième alinéas de l'article 7-6.04 de la convention collective du 4 juillet 2006 constituent de la discrimination fondée sur l'âge à l'égard des plaignants.

En ce qui concerne la lettre d'entente du 4 mars 2011 qui abrogeait rétroactivement l'article 7-6.04, la preuve démontre que l'objectif avoué de ses signataires était de faire disparaître le fondement du recours et de mettre ainsi fin à la poursuite intentée par la Commission. Selon le Tribunal, l'article 7-6.04 ayant été en vigueur pendant plusieurs années et ayant produit des effets juridiques concrets à l'égard des plaignants, son abrogation ne change rien à la situation et donner un caractère rétroactif à cette abrogation ne fait pas disparaître les conséquences que la disposition a déjà produites. La lettre d'entente du 4 mars 2011 n'empêchait donc pas la Commission de faire valoir les droits des plaignants devant le Tribunal et ne rend pas sa demande irrecevable.

En conséquence, le Tribunal accorde à chaque plaignant un montant à titre de dommages matériels équivalent à l'allocation de retraite à laquelle il aurait eu droit s'il avait pu bénéficier du premier alinéa de l'article 7-6.04, ainsi qu'un montant de 5 000 \$ à titre de dommages moraux. De plus, le Tribunal leur accorde à chacun un montant de 2 000 \$ à titre de dommages punitifs en raison de l'atteinte illicite et intentionnelle à leurs droits.

Il est bien établi en jurisprudence que les deux parties à une convention collective engagent leur responsabilité en vertu de la Charte en raison des dispositions discriminatoires qu'elle contient. La partie qui souhaite se soustraire à cette responsabilité doit démontrer au Tribunal qu'elle n'a pas réellement exercé de discrimination et qu'elle s'y est même opposée lors des négociations. En l'espèce, la preuve est claire à l'effet que les deux défenderesses ont consciemment et volontairement convenu d'insérer les deuxième et troisième alinéas de l'article 7-6.04 dans la convention collective de 2006. De plus, le Tribunal tient compte que, dans le cadre de la lettre d'entente du 4 mars 2011, l'Université et l'Association ont choisi de perpétuer le traitement discriminatoire réservé aux plaignants plutôt que de corriger cette discrimination. Le Tribunal retient donc la responsabilité de l'Université et de l'Association et les condamne solidairement au paiement des dommages-intérêts.

Cette décision sera disponible sous peu au : <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp>.