

---

## Communiqué de presse

---

Montréal, le mardi 8 mai 2001

La présidente du Tribunal des droits de la personne du Québec, l'Honorable juge Michèle Rivet, avec l'assistance des assesseures M<sup>e</sup> Stéphanie Bernstein et M<sup>e</sup> Diane Demers, vient de rendre un jugement condamnant l'Hôtel-Dieu de Sorel à verser des dommages-intérêts totalisant 8 274,13\$ à une infirmière auxiliaire mise à pied le 18 juin 1995, madame Camille Roberge, et à lui créditer 629 heures d'ancienneté. L'Honorable juge Rivet déclare également que le mode de calcul de l'indemnité de mise à pied prévu par la convention collective liant le syndicat de la plaignante à l'Hôtel-Dieu de Sorel constitue de la discrimination fondée sur le sexe et la grossesse, et que ce mode de calcul est réputé sans effet à l'égard des travailleuses qui se sont absentes en raison d'une maternité.

Madame Roberge était à l'emploi de l'Hôtel-Dieu de Sorel depuis 1983 et occupait depuis 1989 un poste d'infirmière auxiliaire à temps partiel. Sa disponibilité l'amenait à travailler cinq jours par semaine. En 1994, madame Roberge prend un congé de maternité du 17 avril au 4 septembre. Elle se prévaut des semaines de vacances qui lui sont allouées pour prolonger son absence du 4 septembre au 6 octobre 1994, puis prend un congé parental du 7 octobre au 13 novembre. Ayant toujours droit à des semaines de congé parental, madame Roberge s'absente également du 16 avril au 13 mai 1995.

Le 9 juin 1995, on avise madame Roberge qu'elle a été supplantée par une employée plus ancienne et qu'elle sera mise à pied à compter du 18 juin 1995. Elle devient donc admissible à une indemnité de mise à pied qui équivaut, suivant la convention collective, "au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de

service". On calcule ce montant en prenant le salaire payé pour des heures travaillées pendant la période de référence (12 mois), puis on divise ce montant par 52 semaines. Le résultat final est l'indemnité hebdomadaire à laquelle peuvent prétendre les employés mis à pied.

Madame Roberge, du fait des journées où elle s'est absentee dans le cadre de sa grossesse et de ses premiers mois de maternité, se trouve à avoir travaillé pendant 26 semaines au cours de la période de référence pour un salaire totalisant 13 316.68\$. Or, dans le calcul de son indemnité de mise à pied, l'Hôtel-Dieu de Sorel divise ce montant par 52, exactement comme il le ferait avec un employé ayant effectivement travaillé pendant 52 semaines. Il en résulte une indemnité de 256.09\$ par semaine plutôt que les 512.18\$ auxquels elle aurait droit si on substituait aux 52 semaines utilisées dans le calcul les 26 semaines effectivement travaillées.

Le Tribunal conclut que la méthode de calcul adoptée par l'Hôtel-Dieu de Sorel pénalise injustement les femmes enceintes ou ayant accouché depuis peu et qui se prévalent des journées de congé et vacances auxquelles elles ont droit en vertu de leur convention collective puisqu'on ne tient pas compte alors, dans le calcul de l'indemnité, du manque à gagner souffert par ces femmes pendant leur absence. Il est de la responsabilité des parties négociant une convention collective de s'assurer que chacune des clauses de la convention n'ait pas d'effet qui désavantage de façon discriminatoire un groupe identifiable visé par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'Honorable juge Rivet constate qu'une mesure comme celle retenue dans la convention collective en l'espèce, et ainsi mise en œuvre par l'Hôtel-Dieu, a pour effet concret de pénaliser injustement les femmes qui s'absentent pour cause de grossesse et de maternité. La *Charte* prévoit que toute clause discriminatoire dans un acte juridique (tel une convention collective) est réputée être sans effet. La discrimination résultant de pareille clause exige une réparation.

Le Tribunal reconnaît donc l'atteinte au droit à l'égalité dans l'emploi de madame Roberge. Il déclare sans effet le mode de calcul d'indemnité de mise à pied prévu par la convention collective, et ordonne aux parties à cette convention collective, soit l'Association des hôpitaux

du Québec, la Fédération de la santé et des services sociaux (C.S.N.) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, d'appliquer la convention collective en tenant compte de toutes les périodes d'absence relatives à la maternité au cours de l'année de référence servant à ce calcul. Le Tribunal ordonne finalement à l'Hôtel-Dieu de Sorel de cesser de calculer les indemnités en divisant le salaire payé par 52 et lui ordonne de verser à la plaignante 8 274.13\$ de dommages matériels et moraux et de créditer à madame Roberge 629 heures d'ancienneté.

-30-

Me Claudyne Bienvenu 393-6651