Les régimes de retraite, la charte et les clauses de disparité de traitement : La Cour d'appel rend jugement dans l'affaire *Groupe Pages Jaunes*

21 septembre 2015

Auteurs

Brittany Carson

Associée, Avocate

Mylène Vallières

Associée, Avocate

La charge financière et les risques inhérents aux régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées pèsent souvent lourd sur les employeurs. Au cours des dernières années, plusieurs employeurs ont pris des mesures et effectué certains changements afin d'opérer une baisse des coûts associés à ces régimes. Différents employeurs ont également décidé d'apporter certains changements à d'autres avantages sociaux à la retraite offerts à leurs employés.

À cet égard, certains employeurs ont notamment décidé :

- de mettre sur pied un régime à cotisation déterminée pour leurs nouveaux employés[1] (les anciens employés continuant pour leur part d'accumuler des droits dans un régime à prestations déterminées), et/ou
- de ne pas offrir d'autres avantages sociaux à la retraite à leurs nouveaux employés ou encore de leur offrir des avantages moins généreux

Dans l'affaire *Groupe Pages Jaunes Cie*, le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574, SEPB, CTC-FTQ (le « **Syndicat** ») a soulevé que de tels changements contrevenaient :

1. à l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail* (la « **LNT** »), lequel interdit les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche;
2. aux articles 10, 16, et 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la « **Charte** »), lesquels prévoient notamment que nul ne peut exercer de discrimination dans les conditions de travail ou dans l'établissement de catégories d'emploi (article 16) et qu'un employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement égal pour un

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

travail équivalent (article 19).

En avril 2011, l'arbitre Harvey Frumkin, qui était saisi de deux griefs déposés par le Syndicat, a conclu que de tels changements ne contrevenaient pas à ces dispositions législatives. En décembre 2012, la Cour supérieure du Québec a rejeté la requête en révision judiciaire du Syndicat. Le 27 mai dernier, la Cour d'appel du Québec s'est prononcée à son tour et a rejeté l'appel du Syndicat[2].

LES FAITS

En novembre 2002, Groupe Pages Jaunes Cie (l'« **Employeur** »), jusqu'alors filiale de Bell Canada, devient une société publique indépendante. Au moment de cette transaction, les 200 employés représentés par le Syndicat participent à un régime de retraite à prestations déterminées et à un programme d'avantages sociaux auquel participent également les employés de Bell Canada. Il est alors convenu que les employés de l'Employeur continueront de bénéficier de ces avantages jusqu'au 1er juillet 2005, date à laquelle l'Employeur devra avoir mis sur pied ses propres régimes d'avantages sociaux.

L'Employeur et le Syndicat signent une première convention collective le 28 mai 2004, laquelle est en vigueur du 1er janvier 2003 au 30 juin 2005. Une des lettres d'entente incluses à cette première convention collective prévoit un engagement de l'Employeur à maintenir, pendant la durée de la convention collective, les avantages de certains régimes spécifiquement énumérés, dont le régime de retraite et le régime d'assurance-maladie. Cette lettre d'entente stipule également que l'Employeur ne modifiera pas les avantages prévus à ces régimes, à moins d'obtenir l'accord du Syndicat, lequel ne peut refuser sans raison valable (la « Lettre d'entente »).

En mars 2005, l'Employeur rencontre le Syndicat afin de lui présenter les programmes d'avantages sociaux et le régime de retraite qu'il entend mettre sur pied à compter du 1er juillet 2005. Parmi les principales modifications proposées par l'Employeur au Syndicat, on retrouve les suivantes :

1. les employés embauchés à compter du 1er juillet 2005 ne bénéficieront pas d'avantages sociaux à la retraite;
2. les employés embauchés à compter du 1er janvier 2006 participeront à un régime de retraite à cotisation déterminée plutôt qu'au régime de retraite à prestations déterminées (ci-après collectivement les « **Modifications** »).

À la suite du refus du Syndicat de consentir aux Modifications, l'Employeur décide tout de même d'aller de l'avant avec son projet. Le Syndicat dépose alors deux griefs, ceux-ci faisant l'objet de la décision de l'arbitre Frumkin.

LA DÉCISION DE L'ARBITRE FRUMKIN

L'arbitre Frumkin conclut que le Syndicat n'avait aucune « raison valable » de s'opposer aux Modifications.

Selon lui, les nouveaux employés visés par les Modifications ne bénéficient pas de la protection de la Lettre d'entente. Pour l'arbitre, la signification et la portée de la Lettre d'entente sont claires : elle a pour but d'assurer aux employés que les avantages dont ils bénéficiaient jusqu'alors en vertu des régimes spécifiquement énumérés ne seront pas modifiés à leur détriment. Il ajoute qu'en raison du contexte dans lequel la Lettre d'entente a été signée, l'engagement de l'Employeur de préserver le statu quo doit être interprété de manière restrictive. Le Syndicat ne pouvait pas raisonnablement espérer, étant donné la situation de l'Employeur à ce moment et les événements qui l'ont précédée, que l'engagement de l'Employeur puisse être considéré comme protégeant également les futurs employés, soit ceux embauchés à compter de l'expiration de la première convention collective. Par conséquent, l'arbitre Frumkin est d'avis que cet engagement de l'Employeur ne s'applique qu'aux employés à l'emploi au moment de la signature de la convention collective en mai 2004, ainsi qu'à ceux embauchés par la suite pendant la durée de la convention collective, soit avant le 1er juillet

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

2005.

L'arbitre rejette également l'argument du Syndicat à l'effet qu'il existe une disparité de traitement fondée sur la seule date d'embauche en contravention de l'article 87.1 de la LNT. Selon le Syndicat, le régime de retraite et les avantages sociaux à la retraite sont inclus dans la notion de « salaire ». Or, l'article 87.1 LNT interdit toute disparité de traitement à l'égard du salaire qui serait fondée uniquement sur la date d'embauche.

Le premier alinéa de l'article 87.1 de la LNT se lit comme suit :

> 87.1. Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.
> (Nos soulignés)

L'arbitre Frumkin conclut que la norme de travail que constitue le « salaire » aux fins de l'article 87.1 LNT n'inclut que le « salaire payé en espèces » et non les avantages à valeur pécuniaire que constituent les avantages sociaux et les régimes de retraite. Ces avantages et ces régimes de retraite font partie de la « rémunération », mais non de la norme de travail prévue à la section I du chapitre IV (laquelle section I est intitulée « Le Salaire »).

Enfin, l'arbitre rejette sommairement l'argument du Syndicat fondé sur les articles 10, 16 et 19 de la Charte. Selon l'arbitre Frumkin, ne constitue pas de la discrimination illégale visée par la Charte le fait de consentir de plus grands avantages dans un régime d'assurance à des employés ayant plus d'années de service en raison de ce service.

LA DÉCISION DE LA COUR SUPÉRIEURE EN RÉVISION JUDICIAIRE

Devant la Cour supérieure siégeant en révision judiciaire, les parties reprennent les mêmes arguments qu'ils ont fait valoir devant l'arbitre. De plus, le Syndicat invoque un motif additionnel à l'effet que l'arbitre aurait violé les règles de justice naturelle en décidant que la protection accordée par la Lettre d'entente était limitée aux employés embauchés avant le 1er juillet 2005, alors qu'aucune des parties n'avait proposé une telle interprétation au cours de leurs plaidoiries respectives.

La Cour supérieure rejette ce motif additionnel du Syndicat et conclut que l'arbitre n'a pas violé les règles de justice naturelle. La Cour conclut également que la décision de l'arbitre est motivée, transparente, intelligible et rationnelle, de sorte qu'elle ne donne pas ouverture à la révision judiciaire.

LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL

La Cour d'appel, sous la plume de la juge Savard, rejette tous les motifs d'appel formulés par le Syndicat.

Quant à l'argument du Syndicat fondé sur l'article 87.1 de la LNT, la Cour d'appel estime que la juge de première instance était bien fondée à ne pas intervenir à l'égard de la conclusion de l'arbitre selon laquelle l'article 87.1 ne s'applique pas aux conditions de travail que constituent les avantages sociaux et le régime de retraite. Selon la Cour, cette conclusion de l'arbitre possède les attributs de la raisonnabilité.

La Cour d'appel précise que puisque la LNT fait, selon le contexte, une distinction entre le salaire et les avantages sociaux, l'arbitre Frumkin pouvait raisonnablement conclure qu'il en était de même aux fins de l'article 87.1, lequel réfère de façon encore plus limitative à la norme de travail relative à

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

la section I du chapitre IV. La Cour fait également référence aux débats parlementaires, lesquels démontrent une volonté de ne pas étendre la protection accordée à l'article 87.1 aux régimes de retraite et autres avantages sociaux.

En ce qui concerne l'argument du Syndicat selon lequel les Modifications sont contraires aux articles 10, 16 et 19 de la Charte, la Cour d'appel confirme que la conclusion de l'arbitre rejetant cet argument fait partie des issues raisonnables eu égard aux faits et au droit. La Cour indique notamment ce qui suit :

> [77] En l'espèce, le Syndicat allègue une disparité de traitement en fonction de l'âge. Au soutien de cette prétention, il réfère au rapport de l'expert de l'Employeur dans lequel on retrouve le passage suivant :
>
> > 096. Finalement, au niveau de l'évolution des cotisations patronales, en introduisant le régime seulement pour les nouveaux employés qui sont généralement plus jeunes, la Société ne crée donc aucun préjudice aux employés actuels plus âgés. De plus, tel que mentionné par le Syndicat, les employés qui quittent la Société avant la retraite seront généralement avantagés par le régime CD. Un avantage non négligeable quand on considère le fait qu'une très faible proportion des travailleurs embauchés aujourd'hui feront carrière auprès du même employeur.
> > […]
> > (Je souligne)
>
> [78] Là s'arrête la preuve du Syndicat sur l'existence du motif de discrimination. À mon avis, celle-ci s'avère insuffisante. Le rapport de l'Employeur, préparé en mars 2006, ne contient aucune donnée quant à l'âge des employés, qu'ils aient été embauchés avant ou après le 1er juillet 2005 ou même le 1er janvier 2006. L'expert s'exprime en termes généraux, sans qu'on puisse identifier le fondement de sa remarque. Le dossier d'appel ne contient pas la transcription des témoignages devant l'arbitre, de sorte que j'ignore si l'expert a alors précisé sa pensée. Le fait que les nouveaux employés soient susceptibles d'être plus jeunes n'établit pas, de façon prépondérante, l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge.
>
> [79] Ainsi, puisque la preuve ne permet pas de conclure que le traitement différent découle d'une forme de discrimination prévue à l'article 10, l'arbitre pouvait raisonnablement conclure qu'il n'y avait pas ici violation de la Charte.

COMMENTAIRES

À la lumière de ces décisions, il appert que les régimes de retraite et autres avantages sociaux ne constituent pas du « salaire » aux fins de l'article 87.1 de la LNT et qu'un employeur peut donc offrir des programmes/régimes différents à ses nouveaux employés embauchés à partir d'une date donnée, y compris un régime de retraite à cotisation déterminée.

En ce qui concerne l'argument du Syndicat fondé sur la Charte, l'arbitre a indiqué que la distinction effectuée entre les anciens employés et les nouveaux employés reposait, selon lui, sur les années de service et non sur l'âge et qu'il n'y avait donc pas de discrimination illégale. Quant à la Cour d'appel, sa décision est principalement fondée sur le fait que la discrimination alléguée n'a pas été prouvée par le Syndicat. Reste à savoir si, dans un cas futur, une telle preuve pourrait être faite.

---

[1] Certains employeurs ont plutôt décidé d'ajouter un volet à cotisation déterminée dans leur régime à prestations déterminées.
[2] *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574, SEPB, CTC-FTQ* c. *Groupe Pages Jaunes Cie*, 2015 QCCA 918.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.