

FONCTION PUBLIQUE

Contrôle judiciaire de la décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (Commission) (2016 CRTEFP 71) d'accueillir les griefs des défendeurs et de conclure que l'employeur a appliqué sa Politique nationale de gestion des présences (PNGP) de manière discriminatoire à leur égard parce qu'il a inclus dans le calcul que prévoit la PNGP les absences attribuables à une incapacité ou pour lesquelles un congé familial avait été accordé sous le régime de la convention collective en vigueur — Les défendeurs étaient des employés du Service correctionnel du Canada (SCC) qui occupaient divers postes relevant de l'unité de négociation du groupe Services des programmes et de l'administration représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada — La convention collective en vigueur prévoyait des congés de maladie et des congés payés pour obligations familiales et contenait une disposition d'élimination de la discrimination — Le SCC a mis en place la PNGP en raison de ses préoccupations concernant l'absentéisme excessif des employés — La PNGP ne devait pas être de nature disciplinaire et elle avait pour but d'aider les employés à maintenir un taux d'assiduité approprié et de cerner les besoins en matière d'adaptation qu'ils pourraient avoir — Le taux d'absentéisme des défendeurs excédait la moyenne du groupe visé — Les défendeurs ont déposé des griefs, alléguant que la PNGP violait les articles 19 (élimination de la discrimination), 35 (congé de maladie) et 43 (droit à 37,5 heures de congés payés par année pour obligations familiales) de la convention collective en vigueur — La Commission a conclu que l'inclusion dans le calcul que prévoit la PNGP des absences attribuables à un congé pour obligations familiales était discriminatoire; elle a conclu que l'inclusion et le calcul des absences attribuables à une incapacité dans le taux d'absentéisme d'un employé pour déterminer si ce dernier a franchi le seuil requis aux fins de l'application de la PNGP établissaient à première vue l'existence d'une discrimination; elle a conclu que l'employeur ne s'était pas acquittée de son obligation de justifier la situation parce qu'il n'avait présenté aucun élément de preuve visant à établir la défense de l'exigence professionnelle de bonne foi — Il s'agissait principalement de déterminer si la Commission a commis une erreur susceptible de contrôle en concluant à l'existence d'une discrimination à première vue du seul fait de l'inclusion de certains types d'absences dans le calcul que prévoit la PNGP et en assimilant aux congés liés à la situation familiale qui sont prévus dans la convention collective des types de congés auxquels les employés ont droit en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (Loi) en raison de responsabilités liées à la situation familiale — La décision de la Commission devait être infirmée — La Commission a fait fi de la condition préalable essentielle à une preuve de discrimination à première vue, à savoir la preuve d'un effet préjudiciable par un demandeur — Elle a conclu déraisonnablement que les défendeurs avaient établi l'existence d'une discrimination à première vue en l'absence de toute preuve de préjudice — L'inclusion dans le seuil représentant la moyenne du groupe des absences attribuables à une incapacité ou à un congé pour obligations familiales aux termes de la PNGP n'a aucun effet préjudiciable — Ce type de calcul a été sanctionné dans d'autres affaires où le régime indiquait en des termes clairs que l'employeur prendrait des mesures d'adaptation à l'égard des absences attribuables à une incapacité, sauf s'il subissait une contrainte excessive — Il est difficile de concevoir comment une distinction opportune pourrait être établie entre les absences qui sont attribuables à une incapacité et celles qui sont attribuables à d'autres raisons aux fins du calcul du taux moyen mobile d'absentéisme du groupe sur une période de douze mois — L'existence d'un préjudice est un élément essentiel de la preuve d'une

discrimination à première vue — Sur la question de la discrimination fondée sur la situation familiale, il faut faire une distinction entre le congé pour obligations familiales prévu dans la convention collective et le congé fondé sur la situation familiale à l'égard duquel les employés ont droit à des mesures d'adaptation en vertu de la Loi — Pour déterminer s'il y avait eu discrimination, la Commission ne devrait prendre en considération que les situations où l'employé est autorisé à faire valoir un droit au congé en vertu de la Loi sur le fondement d'obligations liées à sa situation familiale — Les griefs des défendeurs ont été renvoyés à un tribunal différemment constitué de la Commission pour une nouvelle décision — Demande accueillie.

CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) C. BODNAR (A-298-16, 2017 CAF 171, juge Gleason, J.C.A., jugement en date du 22 août 2017, 18 p.)