

**Syndicat de l'enseignement de Champlain,
Joseph Kadoch, Louise Elbraz and Jacob
Lahmi** *Appellants*

v.

**Commission scolaire régionale de
Chambly** *Respondent*

and

**Michel Bergevin, Jacqueline Hehlen and
Yvan Turbide** *Mis en cause*

and

**Commission des droits de la personne du
Québec** *Intervener*

INDEXED AS: COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE DE
CHAMBLY v. BERGEVIN

File No.: 23188.

1994: February 1; 1994: June 23.

Present: Lamer C.J. and La Forest, L'Heureux-Dubé,
Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin, Iacobucci and
Major J.J.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
QUEBEC

*Civil rights — Discrimination on basis of religion —
Employment — School calendar in collective agreement
requiring Jewish teachers to work on holy day — School
board granting Jewish teachers leave of absence but
without pay — Whether school calendar had effect of
discriminating against Jewish teachers — If so, whether
school board took reasonable steps to accommodate
Jewish teachers.*

*Judicial review — Labour relations — Arbitration —
Collective agreement — School calendar requiring Jew-
ish teachers to work on holy day — School board grant-
ing Jewish teachers leave of absence but without pay —
Arbitration board concluding that school calendar had
effect of discriminating against Jewish teachers and that
school board did not take reasonable steps to accommo-*

**Syndicat de l'enseignement de Champlain,
Joseph Kadoch, Louise Elbraz et Jacob
Lahmi** *Appellants*

a

c.

**Commission scolaire régionale de
Chambly** *Intimée*

b

et

**Michel Bergevin, Jacqueline Hehlen et Yvan
Turbide** *Mis en cause*

c

et

**Commission des droits de la personne du
Québec** *Intervenante*

d

RÉPERTORIÉ: COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE DE
CHAMBLY c. BERGEVIN

e N° du greffe: 23188.

1994: 1^{er} février; 1994: 23 juin.

Présents: Le juge en chef Lamer et les juges La Forest,
L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin,
Iacobucci et Major.

f

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

*Libertés publiques — Discrimination fondée sur la
religion — Emploi — Enseignants de religion juive
requis de travailler un jour de fête religieuse en raison
du calendrier scolaire prévu dans la convention collec-
tive — Enseignants de religion juive autorisés par la
commission scolaire à prendre une journée de congé
sans traitement — Le calendrier scolaire a-t-il un effet
discriminatoire sur les enseignants de religion juive? —
Dans l'affirmative, la commission scolaire a-t-elle pris
des mesures raisonnables pour s'entendre avec les
enseignants de religion juive?*

i

*Contrôle judiciaire — Relations de travail — Arbi-
trage — Convention collective — Enseignants de reli-
gion juive requis de travailler un jour de fête religieuse
en raison du calendrier scolaire — Enseignants de reli-
gion juive autorisés par la commission scolaire à pren-
dre une journée de congé sans traitement — Tribunal
d'arbitrage concluant que le calendrier scolaire avait*

j

date them — School board ordered to pay teachers for their absence on holy day — Whether arbitration board's decision patently unreasonable.

In 1985, three Jewish teachers employed by the respondent School Board took a day off to celebrate Yom Kippur. The School Board had granted them leave of absence but without pay and the teachers' union brought a grievance seeking reimbursement for the day's pay. The school calendar, which is part of the collective agreement, fixed the teachers' work schedule. The majority of the arbitration board found that the school calendar requiring Jewish teachers to work on Yom Kippur had the effect of being discriminatory and that the School Board had failed to take reasonable steps to accommodate the Jewish teachers in the observance of their religious holy day. The majority determined that the School Board could pay the Jewish teachers for their absence on Yom Kippur pursuant to the provisions of the collective agreement and allowed the grievance. The Superior Court dismissed the School Board's application for evocation but the majority of the Court of Appeal reversed that judgment and set aside the arbitration board's award as unreasonable.

Held: The appeal should be allowed.

Per Lamer C.J. and La Forest, Sopinka, Cory, McLachlin, Iacobucci and Major JJ.: Since the Quebec *Labour Code* contains a privative clause, a decision of the arbitration board interpreting a collective agreement and acting within its jurisdiction should not be subject to judicial review unless the decision is patently unreasonable. Here, the school calendar, although neutral on its face, had the effect of adversely discriminating against Jewish teachers. As a result of their religious beliefs, they must take a day off work and, in the absence of some accommodation by their employer, must lose a day's pay to observe their holy day while the majority of their colleagues have their religious holy days recognized as holidays from work. It follows that the effect of the calendar is to discriminate against members of an identifiable group because of their religious beliefs and that the employer must take reasonable steps to accommodate the individual or group of employees adversely affected. A *de minimis* test should not apply to the evaluation of either the existence or the extent of the duty to

un effet discriminatoire sur les enseignants de religion juive et que la commission scolaire n'a pas pris des mesures raisonnables pour s'entendre avec eux — Commission scolaire enjointe de payer les enseignants absents un jour de fête religieuse — La décision du tribunal d'arbitrage est-elle manifestement déraisonnable?

En 1985, trois enseignants de religion juive employés par la Commission scolaire intimée ont pris un jour de congé pour célébrer le Yom Kippour. La Commission scolaire leur a permis de prendre un jour de congé sans traitement et le syndicat des enseignants a déposé un grief en vue d'obtenir le remboursement de ce jour de salaire. Le calendrier scolaire, qui fait partie de la convention collective, établit l'horaire de travail des enseignants. Le tribunal d'arbitrage a la majorité a statué que le calendrier scolaire exigeant des enseignants de religion juive qu'ils travaillent le jour du Yom Kippour avait un effet discriminatoire, et que la Commission scolaire n'avait pas pris des mesures raisonnables pour s'entendre avec ces enseignants de manière à leur permettre d'observer leur fête religieuse. Le tribunal à la majorité a conclu que la Commission scolaire pouvait, conformément aux dispositions de la convention collective, payer les enseignants de religion juive qui s'étaient absentés le jour du Yom Kippour, et il a accueilli le grief. La Cour supérieure a rejeté la requête en évocation de la Commission scolaire, mais la Cour d'appel à la majorité a infirmé ce jugement et annulé la sentence arbitrale pour le motif qu'elle était déraisonnable.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

Le juge en chef Lamer et les juges La Forest, Sopinka, Cory, McLachlin, Iacobucci et Major: Étant donné que le *Code du travail* du Québec renferme une clause privative, une décision dans laquelle le tribunal d'arbitrage interprète une convention collective et agit dans le cadre de sa compétence ne saurait faire l'objet d'un contrôle judiciaire, sauf si elle est manifestement déraisonnable. En l'espèce, le calendrier scolaire, quoique neutre à première vue, avait pour effet d'établir une discrimination préjudiciable contre les enseignants de religion juive. À cause de leurs croyances religieuses, ils doivent prendre une journée de congé et, en l'absence d'accommodement de la part de leur employeur, ils doivent perdre une journée de salaire pour observer leur jour de fête religieuse, alors que la majorité de leurs collègues ont leurs jours de fête religieuse reconnus comme jours de congé. Il s'ensuit que le calendrier scolaire a pour effet de faire preuve de discrimination envers les membres d'un groupe identifiable à cause de ses croyances religieuses, et que l'employeur doit prendre

accommodate. This duty is a fundamentally important aspect of human rights legislation and an integral part of the right to equality in the workplace. In permitting the Jewish teachers to take a day off work without pay in order to celebrate Yom Kippur, the School Board has not, however, met the burden resting upon it to demonstrate that it took reasonable steps to accommodate these teachers, short of undue hardship. No evidence was presented that it would place an unreasonable financial burden upon the School Board to pay the Jewish teachers for their absence on Yom Kippur. In fact, until 1983, they had been paid for that day despite their absence. Further, the provisions of the collective agreement could reasonably be interpreted to provide for such an accommodation. The agreement specifically provided, in arts. 5-14.05 and 5-14.02, for the payment of teachers who were absent for what the parties considered to be a good or valid reason and for a number of days for a variety of reasons. On a reasonable, indeed a correct, interpretation of the collective agreement, the observance of a holy day by teachers belonging to the Jewish faith should constitute a "good reason" for their absence and should qualify them for payment of a day's wages. Finally, by incorporating the provisions of the Quebec *Charter of Human Rights and Freedoms*, the collective agreement provided further support for this position by stressing that principles of equality and freedom from religious discrimination would guide the parties in their relations. The decision of the majority of the arbitration board was therefore correct and the arbitration board's award should be restored. In light of this conclusion, it is unnecessary to consider whether the decision of an arbitration board must be correct in its interpretation of the Quebec *Charter* in order to be exempt from judicial review.

Per Gonthier and L'Heureux-Dubé JJ.: An arbitrator mandated under the *Labour Code* to dispose of grievances relating to a collective agreement, whose jurisdiction is protected by a privative clause, does not exceed his jurisdiction merely because, in disposing of a grievance, he applies the law, in this case the Quebec *Charter of Human Rights and Freedoms*. The application of a clear and uncontested provision of an Act, be it the Quebec *Charter*, should not be confused with its interpretation. The interpretation of an Act also differs from the

des mesures raisonnables pour s'entendre avec l'employé ou le groupe d'employés qui est lésé. Il n'y a pas lieu d'appliquer un critère «*de minimis*» pour déterminer l'existence ou l'étendue de l'obligation d'accommodement. Cette obligation est un aspect fondamentalement important des lois en matière de droits de la personne et une partie intégrante du droit à l'égalité en milieu de travail. En permettant aux enseignants de religion juive de prendre un jour de congé sans traitement pour célébrer le Yom Kippour, la Commission scolaire ne s'est cependant pas acquittée du fardeau qui lui incombait de démontrer qu'elle a pris des mesures raisonnables pour s'entendre avec ces enseignants, sans que cela ne lui cause une contrainte excessive. On n'a présenté aucune preuve que payer les enseignants de religion juive absents le jour du Yom Kippour imposerait un fardeau financier déraisonnable à la Commission scolaire. En fait, jusqu'en 1983, ces enseignants étaient rémunérés pour cette journée malgré leur absence. En outre, on pourrait raisonnablement interpréter les dispositions de la convention collective comme prescrivant une telle mesure d'accommodement. La convention collective prévoyait explicitement, à ses art. 5-14.05 et 5-14.02, la rémunération des enseignants absents pour un motif jugé valable par les parties et la rémunération de ceux qui s'absentent pendant un certain nombre de jours pour diverses raisons. Selon une interprétation raisonnable, voire exacte, de la convention collective, l'observance d'une fête religieuse par les enseignants de religion juive devrait constituer un «motif valable» d'absence et ces enseignants devraient avoir le droit d'être rémunérés pour cette journée. Enfin, du fait qu'elle incorporait les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, la convention collective renforçait cette position en faisant ressortir que les principes d'égalité et de protection contre la discrimination fondée sur la religion guideraient les relations entre les parties. La décision du tribunal d'arbitrage à la majorité est donc correcte et il y a lieu de la rétablir. Vu cette conclusion, il est inutile d'examiner si le tribunal d'arbitrage doit interpréter correctement la *Charte* québécoise pour échapper au contrôle judiciaire.

Les juges Gonthier et L'Heureux-Dubé: Un arbitre chargé par le *Code du travail* de disposer des griefs relatifs à une convention collective, et dont la juridiction est protégée par une clause privative, ne commet pas d'excès de juridiction du seul fait qu'en disposant d'un grief, il applique la loi, en l'occurrence la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. Il ne faut pas confondre l'application d'une disposition claire et nullement contestée d'une loi, soit-elle la *Charte* québécoise, avec son interprétation. L'interprétation d'une loi

application to a given situation of the provisions of a collective agreement, even if it incorporates guarantees of employees' fundamental rights contained in the Quebec *Charter*.

The only point which the arbitrator had to decide was whether, in the present circumstances, it was possible under the collective agreement to accommodate Jewish teachers and on what conditions, in order to comply with the anti-discrimination provisions of the Quebec *Charter*. In so doing, the arbitrator was acting within his jurisdiction, and unless his decision was so unreasonable as to be irrational a court of law has no basis for intervening. The arbitrator's decision was far from unreasonable in this case and is accordingly beyond the scope of judicial intervention. The collective agreement left sufficient room for reasonable accommodations to avoid the hardship which having to work on Yom Kippur may cause to Jewish teachers.

Cases Cited

By Cory J.

Referred to: *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941; *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corp.*, [1979] 2 S.C.R. 227; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board*, [1984] 2 S.C.R. 412; *Forget v. Québec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 90; *Ford v. Québec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 712; *Devine v. Québec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 790; *Brossard (Town) v. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279; *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489; *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970; *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143.

By L'Heureux-Dubé J.

Referred to: *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; *Canadian Pacific Air Lines Ltd. v. Canadian Air Line Pilots Assn.*, [1993] 3 S.C.R. 724; *Domtar Inc. v. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 S.C.R. 756; *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America,*

se distingue également de l'application à une situation donnée des dispositions d'une convention collective, même si elle incorpore des garanties quant aux droits fondamentaux des employés qui se retrouvent dans la *Charte québécoise*.

a Le seul débat que l'arbitre avait à trancher consistait à déterminer si, dans les présentes circonstances, la convention collective permettait un accommodement aux demandes des enseignants de religion juive et à quelles conditions, afin de se conformer aux dispositions anti-discriminatoires de la *Charte québécoise*. Ce faisant, l'arbitre agissait à l'intérieur même de sa juridiction et, à moins que sa décision ne soit déraisonnable au point d'être irrationnelle, une cour de justice ne saurait intervenir. En l'espèce, la décision de l'arbitre n'était pas déraisonnable et ne donnait pas ouverture à la révision judiciaire. La convention collective laissait place à des accommodements raisonnables pour obvier aux inconvénients que pouvait causer aux enseignants de religion juive le fait d'avoir à travailler le jour du Yom Kippour.

Jurisprudence

Citée par le juge Cory

e **Arrêts mentionnés:** *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941; *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227; *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail*, [1984] 2 R.C.S. 412; *Forget c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 90; *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712; *Devine c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 790; *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279; *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489; *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970; *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143.

i Citée par le juge L'Heureux-Dubé

Arrêts mentionnés: *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; *Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée c. Assoc. canadienne des pilotes de lignes aériennes*, [1993] 3 R.C.S. 724; *Domtar Inc. c. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 R.C.S. 756; *Fraternité unie des char-*

Local 579 v. Bradco Construction Ltd., [1993] 2 S.C.R. 316; *Dayco (Canada) Ltd. v. CAW-Canada*, [1993] 2 S.C.R. 230; *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941; *Université du Québec à Trois-Rivières v. Larocque*, [1993] 1 S.C.R. 471; *Canada (Attorney General) v. Mossop*, [1993] 1 S.C.R. 554; *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1991] 1 S.C.R. 614; *National Corn Growers Assn. v. Canada (Import Tribunal)*, [1990] 2 S.C.R. 1324; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983.

Statutes and Regulations Cited

Canadian Charter of Rights and Freedoms.
Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q., c. C-12, ss. 3, 9.1 [ad. 1982, c. 61, s. 2], 10 [am. 1980, c. 11, s. 34; am. 1982, c. 61, s. 3], 16.
Labour Code, R.S.Q., c. C-27, ss. 100, 100.12(a) [repl. 1983, c. 22, s. 74], 101 [am. *idem*, s. 77], 139 [repl. 1982, c. 16, s. 5; am. 1983, c. 22, s. 93; am. 1985, c. 12, s. 93], 139.1 [ad. 1982, c. 16, s. 6].

Authors Cited

Proulx, Daniel. «La norme québécoise d'égalité dérape en Cour suprême: commentaire des arrêts Forget, Devine et Ford» (1990), 24 *R.J.T.* 375.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (1992), 48 Q.A.C. 34, reversing a judgment of the Superior Court*, which refused to issue a writ of evocation against a decision of an arbitration tribunal. Appeal allowed.

Georges Marceau and Michel Boyer, for the appellants.

Pierre Bégin and Christian Brunelle, for the respondent.

Béatrice Vizkelety, for the intervener.

The judgment of Lamer C.J. and La Forest, Sopinka, Cory, McLachlin, Iacobucci and Major JJ. was delivered by

* Sup. Ct. Montréal, No. 500-05-003544-879, May 26, 1987 (Steinberg J.).

pentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd., [1993] 2 R.C.S. 316; *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230; *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941; *Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque*, [1993] 1 R.C.S. 471; *Canada (Procureur général) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554; *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614; *National Corn Growers Assn. c. Canada (Tribunal des importations)*, [1990] 2 R.C.S. 1324; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983.

Lois et règlements cités

Charte canadienne des droits et libertés.
Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, art. 3, 9.1 [aj. 1982, ch. 61, art. 2], 10 [mod. 1980, ch. 11, art. 34; mod. 1982, ch. 61, art. 3], 16.
Code du travail, L.R.Q., ch. C-27, art. 100, 100.12(a) [rempl. 1983, ch. 22, art. 74], 101 [mod. *idem*, art. 77], 139 [abr. 1982, ch. 16, art. 5; mod. 1983, ch. 22, art. 93; mod. 1985, ch. 12, art. 93], 139.1 [aj. 1982, ch. 16, art. 6].

Doctrines citées

Proulx, Daniel. «La norme québécoise d'égalité dérape en Cour suprême: commentaire des arrêts Forget, Devine et Ford» (1990), 24 *R.J.T.* 375.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (1992), 48 Q.A.C. 34, qui a infirmé un jugement de la Cour supérieure*, qui avait refusé la délivrance d'un bref d'évocation à l'encontre d'une décision d'un tribunal d'arbitrage. Pourvoi accueilli.

Georges Marceau et Michel Boyer, pour les appelants.

Pierre Bégin et Christian Brunelle, pour l'intimée.

Béatrice Vizkelety, pour l'intervenante.

Version française du jugement du juge en chef Lamer et des juges La Forest, Sopinka, Cory, McLachlin, Iacobucci et Major rendu par

* C.S. Montréal, n° 500-05-003544-879, 26 mai 1987 (le juge Steinberg).

CORY J. — Two issues are raised in this appeal. The first is whether the schedule of work for teachers, set by the respondent School Board, had the effect of discriminating against Jewish teachers. Secondly, if its effect was discriminatory, it must be determined whether the School Board as employer took appropriate steps to reasonably accommodate the Jewish teachers in the observance of their religious holy day Yom Kippur.

Factual Background

The appellants Joseph Kadoch, Louise Elbraz and Jacob Lahmi are Jewish teachers, employed by the respondent, the Commission scolaire régionale de Chambly. The appellant, the Syndicat de l'enseignement de Champlain, is the collective bargaining agent of the teachers.

In 1985, Yom Kippur, a high holy day for members of the Jewish faith, fell on September 25, a day that teachers were scheduled to work. The religious beliefs of the appellant teachers required them to abstain from working on that day. The respondent School Board took the position that it would not object to Jewish teachers taking the day off but that it would have to be without pay. This decision of the Board is significant in light of its actions in the past.

Up to 1983, the School Board had granted Jewish teachers leave with pay for Yom Kippur. This was done pursuant to a letter of agreement interpreting an article of the collective agreement which provided for paid leave of absence taken by teachers for personal reasons. In 1983, the Board granted leave of absence but without pay. Before this case arose, a number of Jewish teachers instituted grievance procedures to recover the salary lost as a result of their observance of Yom Kippur. The grievance was settled by compensating the teachers for the loss of the day's pay. However, it must be observed that this settlement was achieved in the course of negotiations which resulted in the settlement of a number of other grievances.

LE JUGE CORY — Le présent pourvoi soulève deux questions. Il s'agit d'abord de déterminer si l'horaire de travail des enseignants, établi par la Commission scolaire intimée, a un effet discriminatoire sur les enseignants de religion juive. Dans l'affirmative, il nous faudra ensuite déterminer si la Commission scolaire a, en tant qu'employeur, pris des mesures appropriées pour s'entendre raisonnablement avec les enseignants de religion juive de manière à leur permettre d'observer leur fête religieuse du Yom Kippour.

Le contexte factuel

Les appelants, Joseph Kadoch, Louise Elbraz et Jacob Lahmi sont des enseignants de religion juive employés par l'intimée, la Commission scolaire régionale de Chambly. L'appelant, le Syndicat de l'enseignement de Champlain, est l'agent négociateur des enseignants.

En 1985, le Yom Kippour, une fête importante pour les membres de la religion juive, était célébré le 25 septembre, jour de travail pour les enseignants. À cause de leurs croyances religieuses, les enseignants appelants devaient s'abstenir de travailler ce jour-là. La Commission scolaire intimée a accepté que les enseignants de religion juive prennent une journée de congé, mais sans traitement. Cette décision de la Commission est importante compte tenu de sa façon d'agir dans le passé.

Jusqu'en 1983, la Commission scolaire avait accordé aux enseignants de religion juive un congé avec traitement pour le Yom Kippour. Elle se fondait à cette fin sur une lettre d'entente qui interprétait un article de la convention collective portant sur la rémunération d'un employé absent pour des raisons personnelles. En 1983, la Commission a décidé d'accorder le congé en question, mais sans traitement. Avant le présent litige, un certain nombre d'enseignants de religion juive avaient déposé un grief en vue de recouvrer le montant de salaire perdu en raison de leur observance du Yom Kippour. Les enseignants ont eu gain de cause. Cependant, il faut préciser que le règlement du différend est survenu dans le cadre de négociations qui ont abouti au règlement d'un certain nombre d'autres griefs.

In December of 1985, the appellant union brought grievance proceedings seeking reimbursement for the day's pay deducted by the School Board from the Jewish teachers who were absent on Yom Kippur that year.

En décembre 1985, le syndicat appelant a déposé un grief en vue d'obtenir le remboursement du montant que la Commission scolaire avait déduit du salaire des enseignants de religion juive qui, cette année-là, s'étaient absentes le jour du Yom Kippour.

Decisions Below

Arbitration Board

The majority of the arbitration board carefully considered the facts presented to them. They determined that the principles enunciated in *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, were applicable. They found that the School Board's work schedule requiring Jewish teachers to work on the days fixed in the schedule, which included Yom Kippur, had the effect of being discriminatory. As a result, they held that the evidence established a *prima facie* case of discrimination.

They then went on to find that, contrary to the principles set out in *O'Malley, supra*, at pp. 558-59, the employer had failed to take "such reasonable steps toward accommodation of the employee[es]' position as are open to him without undue hardship". The majority determined that the respondent could pay the Jewish teachers for their absence on Yom Kippur pursuant to the provisions of the collective bargaining agreement.

Superior Court of Quebec

Steinberg J. concluded that the arbitrators had neither abused their power nor failed to observe the applicable law. He found that the arbitral award of the majority was not unreasonable and therefore rejected the application for evocation.

Les juridictions inférieures

Tribunal d'arbitrage

Le tribunal d'arbitrage à la majorité a examiné attentivement les faits qui lui étaient soumis. Il a conclu que les principes formulés dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, étaient applicables. Il a statué que l'horaire de travail de la Commission scolaire exigeant des enseignants de religion juive qu'ils travaillent les jours fixés dans cet horaire, y compris le jour du Yom Kippour, avait un effet discriminatoire. Il a donc conclu qu'il existait une preuve *prima facie* de discrimination.

Le tribunal a ensuite décidé que, contrairement aux principes énoncés dans l'arrêt *O'Malley*, précité, à la p. 559, l'employeur n'avait pas «pris, en vue de s'entendre avec [les] employé[s], les mesures raisonnables qu'il lui était possible de prendre sans subir une contrainte excessive». Le tribunal à la majorité a conclu que l'intimée pouvait, conformément aux dispositions de la convention collective, payer les enseignants de religion juive qui s'étaient absentes le jour du Yom Kippour.

Cour supérieure du Québec

Le juge Steinberg a décidé que les arbitres n'avaient ni abusé de leur pouvoir ni omis d'observer le droit applicable. Il a conclu que la sentence arbitrale majoritaire n'était pas déraisonnable et a donc rejeté la requête en évocation.

Court of Appeal (1992), 48 Q.A.C. 34

The Majority

The majority found that the award of the arbitration board must be set aside as unreasonable. That conclusion was founded on three bases. First it was noted that the school calendar was secular and reflected the reality of our society. Thus, the very basis for the arbitration board's decision that the school calendar was religious was manifestly unreasonable. Secondly, it was held that the arbitral award created reverse discrimination by allowing the appellant teachers to receive their full salary for 199 days of work while the other teachers had to work 200 days to earn their full pay. Lastly, it was noted that if the School Board were forced to apply the logic of the arbitration board to Muslim teachers who celebrate their religion on Fridays, and on the days immediately preceding and following the month of Ramadam, the School Board would be placed in an impossible position. In the view of the majority then, the arbitral award was clearly unreasonable and the appeal was allowed. Since there was no discrimination in the opinion of the majority, there was no need for them to consider whether the employer had made a reasonable accommodation to the employees.

The Minority

In her dissent Rousseau-Houle J.A. determined that the majority decision of the arbitration board was neither in error nor unreasonable. She concluded that there was evidence upon which the board could base its conclusion that there had been adverse effect discrimination and that the School Board had failed to take reasonable steps to accommodate the Jewish teachers.

Cour d'appel (1992), 48 Q.A.C. 34

La majorité

La Cour d'appel à la majorité a conclu pour trois motifs que la sentence arbitrale devait être annulée parce qu'elle était déraisonnable. En premier lieu, la cour a fait remarquer que le calendrier scolaire était de nature civile et reflétait la réalité de notre société. Ainsi, le fondement même de la décision du tribunal d'arbitrage que le calendrier scolaire était de caractère religieux, était manifestement déraisonnable. En deuxième lieu, la cour a conclu que la sentence arbitrale avait pour effet de créer une discrimination à rebours en permettant aux enseignants appelants de toucher leur plein salaire pour une prestation de travail de 199 jours, alors que les autres enseignants devaient travailler pendant 200 jours pour recevoir le même salaire. Enfin, la cour a souligné que la Commission scolaire serait dans une situation impossible si elle devait appliquer le raisonnement du tribunal d'arbitrage aux enseignants musulmans qui doivent s'absenter pour pratiquer leur religion le vendredi ainsi que les journées précédant et suivant immédiatement le mois du Ramadan. La Cour d'appel à la majorité était donc d'avis que la sentence arbitrale était clairement déraisonnable et elle a accueilli l'appel. Puisqu'elle était d'avis qu'il n'y avait pas de discrimination, la Cour d'appel à la majorité n'avait pas à examiner si l'employeur s'était entendu raisonnablement avec les employés.

La dissidence

Dans son opinion dissidente, la juge Rousseau-Houle a conclu que la décision majoritaire du tribunal d'arbitrage n'était ni erronée ni déraisonnable. Elle a conclu qu'il existait des éléments de preuve qui permettait au tribunal d'arbitrage de conclure qu'il y avait eu discrimination par suite d'un effet préjudiciable et que la Commission scolaire n'avait pas pris des mesures raisonnables pour s'entendre avec les enseignants de religion juive.

Relevant Legislative and Contractual Provisions*A. Text of Relevant Provisions of the Collective Bargaining Agreement*

Provisions constituting collective agreements binding on each of the school boards for Catholics contemplated by chapter 0-7.1 of the Revised Statutes of Quebec on the one hand and, on the other hand, each of the accredited associations which on November 29, 1982 negotiated through the Centrale de l'enseignement du Québec on behalf of teachers employed by those school boards (the *Act respecting Management and Union Party Organization in Collective Bargaining in the Sectors of Education, Social Affairs and Government Agencies*, R.S.Q., c. 0-7.1).

[TRANSLATION]

5-14.00 SPECIAL LEAVE

5-14.01 Incumbent teachers shall be entitled to certain special leave without loss of salary, supplementary pay or regional disparity bonuses. The duration of such leave and the events which will trigger a right thereto are those specified in clause 5-14.02.

5-14.02 (a) in the event of the death of a spouse, child or the child of a spouse living under the same roof: seven (7) consecutive calendar days including the day of the funeral;

(b) in the event of the death of a father, mother, brother or sister: five (5) consecutive calendar days including the day of the funeral;

(c) in the event of the death of parents-in-law, a grandfather, grandmother, brother-in-law, sister-in-law, son-in-law, daughter-in-law, grandson or granddaughter: three (3) consecutive calendar days including the day of the funeral;

(d) the wedding of a father, mother, brother, sister or child: the day of the wedding;

(e) a change of residence other than that specified in article 5-3.00: the day of the move; however, a teacher shall not be entitled on this account to more than one (1) day's leave per year;

Les dispositions législatives et contractuelles pertinentes*A. Les dispositions pertinentes de la convention collective*

Dispositions constituant des conventions collectives liant d'une part, chacune des commissions scolaires pour catholiques visées par le chapitre 0-7.1 des lois refondues du Québec et d'autre part, chacune des associations accréditées qui, le 29 novembre 1982, négociait par l'entremise de la Centrale de l'enseignement du Québec pour le compte d'enseignants à l'emploi de ces commissions scolaires (la *Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux*, L.R.Q., ch. 0-7.1)

5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-14.01 L'enseignant en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-14.02.

5-14.02 a) en cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;

b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;

c) en cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;

d) le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant: le jour du mariage;

e) le changement de domicile autre que celui prévu à l'article 5-3.00: le jour du déménagement; cependant, un enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année;

(f) the teacher's wedding: a maximum of seven (7) consecutive calendar days, including the day of the wedding;

(g) an annual maximum of three (3) working days to cover: any other event of *force majeure* (disaster, fire, flood and so on) requiring a teacher to be absent from work; any other reason requiring the teacher to be absent from work and as to which the board and the union agree to grant permission for absence without loss of salary, supplementary pay or regional disparity bonuses.

5-14.05 The board may also allow a teacher to be absent without loss of salary, supplementary pay or regional disparity bonuses for any other reason not provided for in this article which it considers to be valid.

6-8.03 The board shall deduct 1/200 per working day . . . from the applicable annual salary and from the applicable supplementary pay and regional disparity bonuses, if any, of the teacher in the following cases:

(a) authorized absences without pay for a period of less than one working year;

(b) absences which are unauthorized or used for purposes other than those authorized.

10-4.02 The board and the union recognize that every teacher is entitled to the full exercise of the rights and freedoms as affirmed in the Charter of Human Rights and Freedoms (R.S.Q., c. C-12).

The board expressly agrees that its actions, attitudes and decisions shall provide for the full exercise by every teacher of such human rights and freedoms, without distinction, exclusion or preference which may constitute discrimination within the meaning of the Charter mentioned in the preceding paragraph.

Letter of November 10, 1980 (this agreement was in force until 1983)

[TRANSLATION]

LOCAL ARRANGEMENT PURSUANT TO CLAUSE 5-14.02 PARAGRAPH G

Pursuant to paragraph 5-14.02(g), the board and the union agree to grant leave of absence on the grounds and for the number of days indicated below:

f) le mariage de l'enseignant: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage;

g) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir: tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales.

5-14.05 La commission peut aussi permettre à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

6-8.03 La commission déduit 1/200 par jour de travail [. . .] du traitement annuel applicable, de même que des suppléments et primes pour disparités régionales applicables, s'il y a lieu, de l'enseignant dans les cas suivants:

a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail;

b) absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.

10-4.02 La commission et le syndicat reconnaissent que tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., chapitre C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

Lettre du 10 novembre 1980 (entente en vigueur jusqu'en 1983)

ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 5-14.02 ALINÉA G

Dans le cadre du paragraphe 5-14.02 g) la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence pour les motifs et le nombre de jours indiqués ci-dessous:

(1) the teacher may be absent by using the three (3) aforementioned days, if he still has any, to care urgently (serious illness or accident duly certified by a medical certificate) for a person in his immediate family;

(2) the teacher may be absent by using one (1) of the three (3) days mentioned in paragraph 5-14.02(g) for personal reasons if he still has any of them, and if he provides proof of the need to be absent.

Commission scolaire régionale de Chambly (signatures)

Syndicat des Enseignants de Champlain (signatures)

80-11-10

Agreement of June 11, 1984 (this is an agreement made pursuant to art. 5-14.02(g))

[TRANSLATION]

RE: SPECIAL LEAVE: CLAUSE 5-14.02(g)

Pursuant to clause 5-14.02 paragraph (g) of the provisions constituting the 1983-85 collective agreements, the Board and the Union agree to grant leave of absence to any teacher without loss of salary, supplementary pay or regional disparity bonuses for the events and the length of time indicated below:

1 - A teacher may be absent by using the three working days mentioned in paragraph (g) of clause 5-14.02, if he still has any of them, to care urgently (serious illness or accident certified by a medical certificate) for a person in his immediate family.

2 - A teacher who is unable to report for work for a reason beyond his control such as:

- being the victim of an automobile accident: one half-day, namely that on which the event occurs, for a maximum of one day;

- attending at a court of law in a case in which he is a party: the time required, for a maximum of one day;

- a heating system breakdown requiring urgent repair and endangering occupants of the residence: one half-day, namely that on which the event occurs, for a maximum of one day.

Days so used shall be deducted from the three working days provided for in paragraph (g) of clause 5-14.02.

1) l'enseignant peut s'absenter en utilisant les trois (3) journées susmentionnées, s'il lui en reste pour s'occuper de façon urgente (maladie grave ou accident dûment attesté par un certificat médical) d'une personne de la famille immédiate;

a

2) l'enseignant peut s'absenter en utilisant une (1) journée des trois (3) journées indiquées au paragraphe 5-14.02 g) pour raison personnelle s'il lui en reste et s'il fournit la preuve de l'obligation de s'absenter.

b

La Commission scolaire régionale de Chambly (signatures)

Le Syndicat des Enseignants de Champlain (signatures)

c

80-11-10

Entente du 11 juin 1984 (conclue conformément à l'al. 5-14.02 g))

d

OBJET: CONGÉS SPÉCIAUX: CLAUSE 5-14.02 g)

Conformément à la clause 5-14.02 alinéa g) des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, la Commission et le Syndicat conviennent d'accorder permission d'absence à l'enseignant sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales pour les événements et la durée indiquée ci-dessous:

e

1 - L'enseignant peut s'absenter en utilisant les trois jours ouvrables mentionnés à l'alinéa g) de la clause 5-14.02, s'il lui en reste, pour s'occuper de façon urgente (maladie ou accident grave attesté par un certificat médical) d'une personne de la famille immédiate.

f

2 - L'enseignant qui est dans l'impossibilité de se présenter à son travail pour une raison hors de son contrôle telle que:

g

- accident d'auto dont il est victime; une demi-journée soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une journée;

h

- présence en une cour de justice dans une cause où il est partie; le temps requis et ce, pour un maximum d'une journée;

i

- bris du système de chauffage exigeant une réparation d'urgence et mettant en danger les occupants du domicile; une demi-journée soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une journée.

j

Les jours ainsi utilisés sont déduits des trois jours ouvrables prévus à l'alinéa g) de la clause 5-14.02. Tou-

However, a maximum of one day per year may be used for all the events mentioned in paragraph 2a, b and c.

For any of these events the teacher shall provide the Board with proof of the need to be absent.

B. *Legislation*

Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q., c. C-12

3. Every person is the possessor of the fundamental freedoms, including freedom of conscience, freedom of religion, freedom of opinion, freedom of expression, freedom of peaceful assembly and freedom of association.

9.1 In exercising his fundamental freedoms and rights, a person shall maintain a proper regard for democratic values, public order and the general well-being of the citizens of Quebec.

In this respect, the scope of the freedoms and rights, and limits to their exercise, may be fixed by law.

10. Every person has a right to full and equal recognition and exercise of his human rights and freedoms, without distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, pregnancy, sexual orientation, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a handicap or the use of any means to palliate a handicap.

Discrimination exists where such a distinction, exclusion or preference has the effect of nullifying or impairing such right.

16. No one may practise discrimination in respect of the hiring, apprenticeship, duration of the probationary period, vocational training, promotion, transfer, displacement, laying-off, suspension, dismissal or conditions of employment of a person or in the establishment of categories or classes of employment.

Labour Code, R.S.Q., c. C-27

100. Every grievance shall be submitted to arbitration in the manner provided in the collective agreement if it so provides and the certified association and the employer abide by it; otherwise it shall be referred to an arbitrator

tefois, pour l'ensemble des événements indiqués à l'alinéa 2a, b et c, il peut être utilisé au maximum un jour par année.

^a Pour l'un ou l'autre des événements, l'enseignant doit fournir à la Commission la preuve de l'obligation de s'absenter.

B. *Les dispositions législatives*

^b *Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12*

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

^e La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

^f 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

^g Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

^h 16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Code du travail, L.R.Q., ch. C-27

^j 100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par

chosen by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister.

100.12. In the exercise of his duties the arbitrator may

(a) interpret and apply any Act or regulation to the extent necessary to settle a grievance;

101. The arbitration award is without appeal, binds the parties and, where such is the case, any employee concerned. Section 19.1 applies to the arbitration award, *mutatis mutandis*.

139. Except on a question of jurisdiction, no extraordinary recourse contemplated in articles 834 to 850 of the Code of Civil Procedure (chapter C-25) shall be exercised and no injunction granted against an arbitrator, the Conseil des services essentiels, a certification agent, a labour commissioner or the Court acting in their official capacities.

139.1. Except on a question of jurisdiction, article 33 of the Code of Civil Procedure (chapter C-25) does not apply to any person, body or agency mentioned in section 139 acting in their official capacities.

Analysis

It can be seen that the *Labour Code* contains a privative clause. It follows that a decision of the arbitration board interpreting a collective agreement and acting within its jurisdiction should not be subject to judicial review unless its decision is patently unreasonable. (See *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941 ("PSAC No. 2"), at pp. 955 et seq.; see also *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corp.*, [1979] 2 S.C.R. 227; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; and *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board*, [1984] 2 S.C.R. 412.) A decision should not be considered to be patently unreasonable unless it is "clearly irrational". (See *PSAC No. 2*, at pp. 963-64.) Those are the general principles that should guide a court in its consideration of the decision of the arbitration board rendered in this case. With that said, I should add that there is a further question raised on this appeal; that is whether the arbitration board in interpreting

l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

100.12. Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut:

a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;

101. La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné. L'article 19.1 s'applique à la sentence arbitrale, *mutatis mutandis*.

139. Sauf sur une question de compétence, aucun des recours extraordinaires prévus aux articles 834 à 850 du Code de procédure civile (chapitre C-25) ne peut être exercé ni aucune injonction accordée contre un arbitre le Conseil des services essentiels, un agent d'accréditation, un commissaire du travail ou le tribunal agissant en leur qualité officielle.

139.1. Sauf sur une question de compétence, l'article 33 du Code de procédure civile (chapitre C-25) ne s'applique pas aux personnes ni aux organismes visés à l'article 139 agissant en leur qualité officielle.

Analyse

Comme on peut le constater, le *Code du travail* renferme une clause privative. Il s'ensuit qu'une décision dans laquelle le tribunal d'arbitrage interprète une convention collective et agit dans le cadre de sa compétence ne saurait faire l'objet d'un contrôle judiciaire, sauf si elle est manifestement déraisonnable. (Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941 («arrêt AFPC n° 2»), aux pp. 955 et suiv.; voir aussi les arrêts *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227; *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048, et *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail*, [1984] 2 R.C.S. 412.) Une décision ne devrait être considérée comme manifestement déraisonnable que si elle est «clairement irrationnelle». (Voir l'arrêt *AFPC n° 2*, aux pp. 963 et 964.) Ce sont là les principes généraux qui devraient guider une cour dans son examen de la décision rendue en l'espèce

the provisions of the Quebec *Charter of Human Rights and Freedoms* incorporated by the parties in the collective agreement must be correct. In this case, that question need not be answered since, in my view, the arbitration board was correct in its application of the Quebec *Charter*.

Was There Discrimination?

First it must be determined whether the calendar which fixed the teachers' work schedule and formed part of the collective bargaining agreement had the effect of discriminating against Jewish teachers.

It has been held by this Court that to demonstrate that there has been discrimination, a plaintiff must establish that the following three elements exist:

- (1) that there is a "distinction, exclusion or preference";
- (2) that the "distinction, exclusion or preference" is based on one of the grounds listed in the first paragraph of s. 10 of the Quebec *Charter*; and
- (3) that the "distinction, exclusion or preference has the effect of nullifying or impairing" the "right to full and equal recognition and exercise of a human right or freedom".

See *Forget v. Quebec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 90, at p. 98; *Ford v. Quebec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 712, at pp. 783-84; *Devine v. Quebec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 790, at p. 817; and generally *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279.

Further, it is clear from *O'Malley, supra*, that discrimination can result from the effects of an otherwise neutral rule. Indirect discrimination or

par le tribunal d'arbitrage. Ceci dit, je tiens à ajouter que le présent pourvoi soulève une autre question, celle de savoir si l'interprétation que le tribunal d'arbitrage donne des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, que les parties ont incorporées dans la convention collective, doit être exacte. En l'espèce, il n'est pas nécessaire de répondre à cette question puisque, selon moi, le tribunal d'arbitrage a appliqué correctement la *Charte* québécoise.

Y a-t-il eu discrimination?

Premièrement, il faut déterminer si le calendrier qui fixait l'horaire de travail des enseignants et qui faisait partie de la convention collective a eu un effet discriminatoire sur les enseignants de religion juive.

Notre Cour a conclu qu'un demandeur doit établir l'existence des trois éléments suivants pour qu'il y ait discrimination:

- (1) qu'il existe une «distinction, exclusion ou préférence»,
- (2) que cette «distinction, exclusion ou préférence» est fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'art. 10 de la *Charte* québécoise, et
- (3) que la «distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre» le «droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne».

Voir les arrêts *Forget c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 90, à la p. 98; *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712, aux pp. 783 et 784; *Devine c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 790, à la p. 817, et, de façon générale, l'arrêt *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279.

De plus, il ressort clairement de l'arrêt *O'Malley, précité*, qu'une discrimination peut résulter des effets d'une règle par ailleurs neutre. Voici com-

discrimination by adverse effect was defined in this way in the *O'Malley* case at p. 551:

A distinction must be made between what I would describe as direct discrimination and the concept already referred to as adverse effect discrimination in connection with employment. Direct discrimination occurs in this connection where an employer adopts a practice or rule which on its face discriminates on a prohibited ground. For example, "No Catholics or no women or no blacks employed here." . . . On the other hand, there is the concept of adverse effect discrimination. It arises where an employer for genuine business reasons adopts a rule or standard which is on its face neutral, and which will apply equally to all employees, but which has a discriminatory effect upon a prohibited ground on one employee or group of employees in that it imposes, because of some special characteristic of the employee or group, obligations, penalties, or restrictive conditions not imposed on other members of the work force. For essentially the same reasons that led to the conclusion that an intent to discriminate was not required as an element of discrimination contravening the Code I am of the opinion that this Court may consider adverse effect discrimination as described in these reasons a contradiction of the terms of the Code. An employment rule honestly made for sound economic or business reasons, equally applicable to all to whom it is intended to apply, may yet be discriminatory if it affects a person or group of persons differently from others to whom it may apply.

This concept of discrimination was later applied in the context of provincial human rights legislation in *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489; and *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970. In *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143, this same concept of adverse effect discrimination was applied in the context of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Does this same principle of adverse effect discrimination come within the purview of the Que-

ment l'arrêt *O'Malley* définit, à la p. 551, la discrimination indirecte ou discrimination par suite d'un effet préjudiciable:

On doit faire la distinction entre ce que je qualifierais de discrimination directe et ce qu'on a déjà désigné comme le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable en matière d'emploi. À cet égard, il y a discrimination directe lorsqu'un employeur adopte une pratique ou une règle qui, à première vue, établit une distinction pour un motif prohibé. Par exemple, «Ici, on n'embauche aucun catholique, aucune femme ni aucun Noir». [. . .] D'autre part, il y a le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés. Essentiellement pour les mêmes raisons qui sous-tendent la conclusion que l'intention d'établir une distinction n'est pas un élément nécessaire de la discrimination proscrire par le Code, je suis d'avis que cette Cour peut considérer que la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, décrite dans les présents motifs, contrevient au Code. Une condition d'emploi adoptée honnêtement pour de bonnes raisons économiques ou d'affaires, également applicable à tous ceux qu'elle vise, peut quand même être discriminatoire si elle touche une personne ou un groupe de personnes d'une manière différente par rapport à d'autres personnes auxquelles elle peut s'appliquer.

Ce concept de discrimination a par la suite été appliqué dans le contexte d'une loi provinciale en matière de droits de la personne, dans les arrêts *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489, et *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970. Dans l'arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143, ce même concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable a été appliqué dans le contexte de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Ce principe de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable est-il visé par la *Charte* québé-