

## La Cour d'appel du Québec a tranché<sup>1</sup> : le salaire des étudiants que vous embauchez pourrait devoir être revenu à la hausse?

Le 16 juin dernier, la Cour d'appel du Québec a rejeté l'appel logé par l'Aluminerie de Bécancour, et a notamment confirmé que l'embauche d'étudiants au cours de la période estivale ne peut être faite à moindres coûts, du seul fait de leur statut et de leur âge, lorsqu'ils effectuent un travail essentiellement équivalent à celui des employés occasionnels et réguliers.

La Cour d'appel a ainsi confirmé la décision rendue le 11 mai 2018 par le Tribunal des droits de la personne<sup>2</sup> (ci-après « le Tribunal ») concluant que les clauses des conventions collectives applicables aux étudiants sont discriminatoires et contreviennent aux articles 10, 19 et 46 de la Charte des droits et libertés de la personne (ci-après « la Charte ») puisqu'elles leur attribuent un taux de salaire moindre que celui accordé aux employés occasionnels et réguliers, et ce, pour un travail essentiellement équivalent.

Au soutien de sa décision, le Tribunal a conclu que la pratique de l'employeur est discriminatoire puisque basée sur l'âge et la condition sociale des étudiants concernés. En effet, le Tribunal a établi que le statut d'étudiant et le contexte de leur emploi d'été leur permettant de payer leurs études devaient être assimilés à une « condition sociale » protégée par l'article 10 de la Charte. L'âge des étudiants concernés se démarquait également de la moyenne d'âge des autres employés.

Pour le Tribunal, cette pratique contrevient également à l'article 19 de la Charte qui garantit, sans discrimination, un salaire égal aux employés qui accomplissent un travail équivalent, sous réserve des justifications spécifiquement prévues dans la Charte.

Pour déterminer si un travail est équivalent à un autre, le Tribunal a entre autres considéré les qualifications requises, l'effort requis pour accomplir les tâches, les responsabilités assumées et les conditions de travail.

Nous vous rappelons cependant que le seul fait que le salaire payé à un groupe d'employés soit inférieur à celui versé à d'autres n'est pas suffisant pour être considéré comme discriminatoire. Il y a discrimination uniquement si le groupe qui reçoit une rémunération moindre effectue un travail équivalent, et si la preuve établit que la distinction concerne un motif prohibé par l'article 10 de la Charte.

En vertu du deuxième alinéa de l'article 19 de la Charte, une différence de traitement ou de salaire n'est pas discriminatoire si elle est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les employés.

\*\*\*

**N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute question relative à cet article.**

<sup>1</sup> Aluminerie de Bécancour inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beaudry et autres), 2021 QCCA 989.

<sup>2</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Aluminerie de Bécancour inc. (Beaudry et autres), (T.D.P.Q., 2018-05-11), 2018 QCTDP 12, SOQUIJ AZ-51496323, 2018EXP-1660, 2018EXPT-1183.