

**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*

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. Quebec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 90; *Ford v. Quebec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 712; *Devine v. Quebec (Attorney General)*, [1988] 2 S.C.R. 790; *Brossard (Town) v. Quebec (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. Quebec (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;

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.

La Commission scolaire régionale de Chambly (signatures)

Le Syndicat des Enseignants de Champlain (signatures)

80-11-10

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

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:

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.

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

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

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

- 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.

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-

bec *Charter*? I think it clearly does. It will be remembered that the second paragraph of s. 10 of the Quebec *Charter* provides:

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

These words confirm the applicability of the principle. Further, this same conclusion can be inferred from the reasons of this Court in the cases of *Forget*, *Devine* and *Ford*. Daniel Proulx makes this observation in his article entitled "La norme québécoise d'égalité dérape en Cour suprême: commentaire des arrêts *Forget*, *Devine* et *Ford*" (1990), 24 *R.J.T.* 375, at pp. 383-85. In each of these cases the Court considered whether rules which were apparently neutral were discriminatory in their effect. (See *Forget*, at pp. 101-3; *Ford*, at pp. 785-86; and *Devine*, at p. 817.)

Application of the Principles to the Facts of this Case

Let us see how these principles can be applied to the situation presented in this appeal. Here the schedule of work is based upon the Catholic calendar of holidays. Nonetheless, I think the calendar should be taken to be secular in nature and thus neutral or non-discriminatory on its face. It will be remembered that the majority of the Court of Appeal determined that since the calendar did not have any religious aims, it was not discriminatory. With respect, I think this was an erroneous conclusion. It is true that this approach can properly serve to determine that there has been no direct discrimination. However, the analysis cannot stop there. Consideration must still be given to the effect of the calendar in order to determine if there is indirect or adverse effect discrimination.

In my view, the calendar which sets out the work schedule, one of the most important conditions of employment, is discriminatory in its effect. Teachers who belong to most of the Christian religions do not have to take any days off for religious purposes, since the Christian holy days of Christmas and Good Friday are specifically provided for

coise? À mon avis, il l'est clairement. On se souviendra que le second alinéa de l'art. 10 de la *Charte* québécoise prévoit:

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. [Je souligne.]

Ces termes confirment l'applicabilité du principe. De plus, on peut tirer la même conclusion des motifs de notre Cour dans les arrêts *Forget*, *Devine* et *Ford*. Daniel Proulx fait cette observation dans son article intitulé «La norme québécoise d'égalité dérape en Cour suprême: commentaire des arrêts *Forget*, *Devine* et *Ford*» (1990), 24 *R.J.T.* 375, aux pp. 383 à 385. Dans chacun de ces arrêts, notre Cour a examiné si des règles apparemment neutres avaient un effet discriminatoire. (Voir *Forget*, aux pp. 101 à 103; *Ford*, aux pp. 785 et 786, et *Devine*, à la p. 817.)

Application des principes aux faits de la présente affaire

Examinons maintenant comment ces principes peuvent s'appliquer à la situation qui nous intéresse. En l'espèce, l'horaire de travail est établi en fonction du calendrier des fêtes religieuses catholiques. Néanmoins, je suis d'avis que ce calendrier de travail devrait être considéré comme étant de nature civile et donc neutre ou non discriminatoire à première vue. On se rappellera que la Cour d'appel à la majorité a conclu que le calendrier n'était pas discriminatoire puisqu'il ne visait aucun objectif religieux. En toute déférence, j'estime qu'il s'agit là d'une conclusion erronée. Il est vrai que cette façon de procéder peut à bon droit servir à déterminer qu'il n'y a pas eu de discrimination directe. Toutefois, l'analyse doit aller plus loin. Il reste encore à examiner l'effet du calendrier pour déterminer s'il y a discrimination indirecte ou discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

À mon avis, le calendrier qui fixe l'horaire de travail, l'une des plus importantes conditions d'emploi, a un effet discriminatoire. En effet, les enseignants adeptes de la plupart des religions chrétiennes n'ont pas à prendre de journées de congé à des fins religieuses puisque le calendrier scolaire prévoit déjà les jours de fête chrétienne de

in the calendar. Yet, members of the Jewish religion must take a day off work in order to celebrate Yom Kippur. It thus inevitably follows that the effect of the calendar is different for Jewish teachers. They, as a result of their religious beliefs, must take a day off work while the majority of their colleagues have their religious holy days recognized as holidays from work. In the absence of some accommodation by their employer the Jewish teachers must lose a day's pay to observe their holy day. It follows that the effect of the calendar is to discriminate against members of an identifiable group because of their religious beliefs. The calendar or work schedule is thus discriminatory in its effect.

Adverse effect discrimination can occur quite innocently in situations where an employer adopts a rule, a standard or a procedure, which although neutral on its face, and equally applicable to all employees, is nevertheless discriminatory in its effect upon an individual or a group of employees because of some characteristic of that group such as their religion. When adverse effect discrimination occurs, it can, just as surely as direct discrimination, confront employees with harsh conflicts between employment and religious beliefs and just as surely it will infringe human rights legislation. When it arises, the employer must take reasonable steps to accommodate the individual or group of employees adversely affected. See, for example, *O'Malley, supra*, at p. 551.

The Position of the School Board

The respondent employer argued that the adverse effect was so minimal that it did not constitute discrimination. Further it was contended that even if it was conceded that the calendar or work schedule had the effect of adversely discriminating against Jewish teachers, the effect was so

Noël et du Vendredi saint. Cependant, les adeptes de la religion juive doivent prendre une journée de congé pour célébrer le Yom Kippour. Il s'ensuit inévitablement que le calendrier a un effet différent sur les enseignants de religion juive. À cause de leurs croyances religieuses, ces enseignants doivent prendre une journée de congé, alors que la majorité de leurs collègues ont leurs jours de fête religieuse reconnus comme jours de congé. En l'absence d'accommodement de la part de leur employeur, les enseignants de religion juive doivent perdre une journée de salaire pour observer leur jour de fête. 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. Le calendrier ou l'horaire de travail a donc un effet discriminatoire.

La discrimination par suite d'un effet préjudiciable peut survenir tout à fait involontairement dans les cas où un employeur adopte une règle, une norme ou une procédure qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a néanmoins un effet discriminatoire sur un employé ou un groupe d'employés en raison d'une caractéristique quelconque de cet employé ou de ce groupe d'employés, comme, par exemple, leur religion. Lorsqu'il y a discrimination par suite d'un effet préjudiciable, tout comme dans le cas de discrimination directe, un employé peut se trouver déchiré entre son emploi et ses croyances religieuses, et une telle discrimination contrevient tout autant aux lois en matière de droits de la personne. Le cas échéant, l'employeur doit prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec l'employé ou le groupe d'employés qui est lésé. Voir, par exemple, l'arrêt *O'Malley*, précité, à la p. 551.

La position de la Commission scolaire

L'employeur intimé a soutenu que l'effet préjudiciable est si minime qu'il n'y a pas discrimination. Il a fait valoir, en outre, que même si on reconnaissait que le calendrier ou l'horaire de travail a pour effet d'établir une discrimination préjudiciable contre les enseignants de religion juive,

minimal that no accommodation was necessary. I cannot agree with those contentions.

The vast majority of teachers like most salaried employees budget for and expect to receive their entire salary. The loss of a day's pay amounting to 1/200th of the year's salary cannot be considered to be insignificant. If a condition of work existed which denied all Asian teachers one day's pay, it would amount to direct discrimination. It would continue to be discriminatory whether it applied to one day's pay or ten. The loss of one day's pay resulting from direct discrimination would not be tolerated. This conforms to one of the aims of human rights legislation which is to secure, as far as is reasonably possible, equality, that is to say, fairness in the work place. Clearly direct discrimination resulting in the loss of a day's pay would be intolerable and would fly in the face of human rights legislation. Similarly adverse effect discrimination resulting in the same loss cannot be tolerated unless the employer takes reasonable steps to accommodate the affected employees, a question that will be addressed later.

With regard to accommodation it must be remembered that the entire annual salary of the teachers in this case was based upon 200 working days. It is of course impossible for Jewish teachers to make up for a lost day by working for example, on Saturday, Sunday, Christmas or Easter. A teacher can only teach when the school is open and the pupils are in attendance. If five days or a week's work was missed, there is no doubt that it would constitute a significant loss to the teacher. There is no difference in principle in the loss of one day's pay. Family budgets and financial commitments are based upon the total annual salary. The loss of a whole day's pay when that cannot be

cet effet est si minime qu'aucune mesure d'accommodement n'est nécessaire. Je ne saurais retenir ces arguments.

^a La vaste majorité des enseignants, à l'instar de la plupart des employés salariés, établissent leur budget en fonction du plein salaire qu'ils s'attendent à toucher. La perte d'une journée de salaire correspondant à 1/200^e du salaire annuel ne saurait être considérée comme négligeable. Si une condition de travail privait tous les enseignants asiatiques d'une journée de salaire, cela constituerait de la discrimination directe. Une telle condition continuerait d'être discriminatoire, peu importe qu'elle porte sur une seule journée ou sur dix. La perte d'une journée de salaire résultant d'une mesure de discrimination directe ne serait pas tolérée. Ce point de vue est conforme à l'un des objectifs des lois en matière de droits de la personne, qui est de garantir, dans la mesure du possible, l'égalité, c'est-à-dire l'équité en milieu de travail. De toute évidence, une mesure de discrimination directe entraînant la perte d'une journée de salaire serait intolérable et contraire aux lois en matière de droits de la personne. De même, on ne saurait tolérer la discrimination par suite d'un effet préjudiciable qui entraîne la même perte, sauf si l'employeur prend des mesures raisonnables pour s'entendre avec les employés touchés, une question qui sera abordée plus loin.

^g En ce qui concerne l'accommodement, il faut se rappeler que le salaire annuel total des enseignants est fondé en l'espèce sur une prestation de travail de 200 jours. De toute évidence, les enseignants de religion juive ne peuvent rattraper une journée perdue en travaillant, par exemple, le samedi, le dimanche, à Noël ou à Pâques. Un enseignant ne peut enseigner que lorsque l'école est ouverte et que les élèves s'y trouvent. Si l'enseignant devait s'absenter pendant cinq jours ou une semaine de travail, il subirait sans doute une perte considérable. Il n'y a pas de différence en principe pour ce qui est de la perte d'une journée de salaire. Le budget familial et les engagements financiers sont fondés sur le salaire annuel total. La perte irrémédiable d'une journée entière de salaire est d'une

made up, is of very real significance to teachers and their families.

Further, the idea that because the effect of the discrimination is not great no steps need be taken in order to make a reasonable accommodation is unacceptable. The whole aim and purpose of human rights legislation is to prevent discrimination. If there can be discrimination without any consequences, then the very purpose of the legislation is defeated. The recognition of the purpose and goal of the legislation is, in itself sufficient to deal with such a position. Further, I would observe that in *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, supra, Sopinka J. carefully considered the serious consequences of adverse effect discrimination. He pointed out that even in situations where there is a *bona fide* occupational requirement established there is a duty resting upon an employer to take reasonable steps to accommodate, in order to avoid the consequences of adverse effect discrimination. He dismissed the contention that a *de minimis* test should be applied in considering what constitutes undue hardship in these words (at p. 983):

Furthermore there is good reason not to adopt the "*de minimis*" test in Canada. *Hardison* was argued on the basis of the establishment clause of the First Amendment of the U.S. Constitution and its prohibition against the establishment of religion. This aspect of the *Hardison* decision was thus decided within an entirely different legal context. The case law of this Court has approached the issue of accommodation in a more purposive manner, attempting to provide equal access to the workforce to people who would otherwise encounter serious barriers to entry. The approach of Canadian courts is thus quite different from the approach taken in U.S. cases such as *Hardison* and more recently *Ansonia Board of Education v. Philbrook*, 479 U.S. 60 (1986).

In my view, a *de minimis* test should not apply to the evaluation of either the existence or the extent of the duty to accommodate. There can therefore be no doubt that the adverse effect discrimination in this case was very real and significant in its consequences for the Jewish teachers. It follows that a duty rested upon the School Board

très grande importance pour les enseignants et leur famille.

On ne saurait non plus accepter l'idée qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures d'accommodement raisonnables si l'effet de la discrimination est minime. L'objet même des lois en matière de droits de la personne est d'empêcher la discrimination. S'il peut y avoir discrimination sans conséquence, c'est l'objet même de la loi qui se trouve contrecarré. Il suffit de reconnaître l'objet des lois en question pour répondre à cet argument. Par ailleurs, je ferais remarquer que, dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, précité, le juge Sopinka a examiné soigneusement les graves conséquences de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Il a fait remarquer que, même dans le cas où on établit l'existence d'une exigence professionnelle normale, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures raisonnables d'accommodement, afin d'éviter les conséquences de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Voici comment, à la p. 983, il rejette l'argument voulant qu'il y ait lieu d'appliquer un critère «*de minimis*» en examinant ce qui constitue une contrainte excessive:

En outre, il existe une bonne raison de ne pas adopter le critère «*de minimis*» au Canada. L'affaire *Hardison* a été plaidée en fonction de la clause d'établissement du Premier amendement de la Constitution américaine qui interdit l'établissement d'une religion. Cet aspect de l'arrêt *Hardison* a donc été tranché dans un contexte juridique complètement différent. La jurisprudence de notre Cour a abordé la question de l'accommodement d'une manière plus fondée sur l'objet visé et a tenté de fournir un accès égal au travail aux personnes qui, autrement, seraient aux prises avec de sérieuses difficultés. Le point de vue des tribunaux canadiens est donc tout à fait différent de l'approche adoptée dans les arrêts américains tels que *Hardison* et, plus récemment, *Ansonia Board of Education c. Philbrook*, 479 U.S. 60 (1986).

À mon avis, il n'y a pas lieu d'appliquer un critère «*de minimis*» pour déterminer l'existence ou l'étendue de l'obligation d'accommodement. En conséquence, il ne peut y avoir de doute que la discrimination par suite d'un effet préjudiciable a eu, en l'espèce, des conséquences fort réelles et importantes pour les enseignants de religion juive.

to take reasonable steps to accommodate those teachers.

La Commission scolaire avait donc l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec eux.

Reasonable Accommodation and the Basis for Such a Requirement

It may be appropriate to begin with a question. Why should there be reasonable accommodation in those situations where there exist apparently neutral employment rules, standards or procedures which nonetheless adversely affect an identifiable individual or group of employees?

The response to that question must flow from the very aim and purpose of human rights legislation. Those enactments seek, to the extent that it is reasonable, to provide equity or fairness in the workplace to persons of all religions, races and nationalities. To the vast majority of Canadians their work and place of work are matters of fundamental importance. Fairness in the workplace is the desire of all. It is a magnificent goal that is worth striving to attain. Once it has been established that there is adverse effect discrimination flowing from employment rules, procedures or standards then there must be a reasonable attempt on the part of the employer to accommodate the employees adversely affected. Almost invariably, those adversely affected will be members of a minority group. If there is to be true equality and fairness in the workplace without regard to religious beliefs, then it follows as the night the day that there must be a duty resting upon an employer to take reasonable steps to accommodate those employees that are adversely affected by the employment rules. This is essential if the aim of human rights legislation is to be fulfilled. Anything less defeats the purpose of such legislation and makes it a hollow enactment of little value in the workplace.

This principle is so important that McIntyre J. speaking for a unanimous Court in *O'Malley*, *supra*, indicated that a reasonable accommodation was an integral aspect of equality. It thus can be taken that the duty to accommodate is a fundamentally important aspect of human rights legislation and an integral part of the right to equality in the

L'accommodement raisonnable et la raison de cette exigence

Il peut être approprié de commencer par une question: pourquoi devrait-il y avoir accommodement raisonnable dans les cas où des règles, des normes ou des procédures en matière d'emploi, apparemment neutres, lèsent néanmoins un employé ou groupe d'employés identifiable?

La réponse à cette question doit émaner de l'objet même des lois en matière de droits de la personne. Ces lois cherchent, dans la mesure où il est raisonnable de le faire, à garantir l'équité ou la justice en milieu de travail aux personnes de toutes religions, races et nationalités. Pour la vaste majorité des Canadiens, leur travail et leur lieu de travail sont des questions d'importance fondamentale. L'équité en milieu de travail est souhaitée par tous. C'est un objectif magnifique qu'il vaut la peine de s'efforcer d'atteindre. Une fois qu'il est établi que des règles, procédures ou normes en matière d'emploi sont sources de discrimination par suite d'un effet préjudiciable, l'employeur doit tenter raisonnablement de s'entendre avec les employés lésés qui appartiennent presque toujours à un groupe minoritaire. Pour qu'il y ait égalité et équité véritables en milieu de travail, quelles que soient les croyances religieuses des employés, il va de soi que l'employeur doit être tenu de prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec les employés lésés par les règles en matière d'emploi. Cela est essentiel à la réalisation de l'objet des lois en matière de droits de la personne. Toute mesure moindre frustre l'objet de ces lois et en fait des textes creux de peu de valeur dans le milieu de travail.

Ce principe est si important que le juge McIntyre a indiqué, au nom de notre Cour à l'unanimité, dans l'arrêt *O'Malley*, précité, qu'une mesure d'accommodement raisonnable fait partie intégrante du droit à l'égalité. On peut donc considérer que l'obligation d'accommodement est un aspect fondamentalement important des lois en

workplace. It then becomes necessary to determine precisely what constitutes reasonable accommodation.

It was pointed out in *Renaud, supra*, at p. 989, that historically the duty to accommodate developed as a means of limiting the liability of an employer who was found to have discriminated by the *bona fide* adoption of a work rule without any intention to discriminate. By providing reasonable accommodation to the affected workers, the employer could justify the adverse effect discrimination and thereby avoid liability for the unintended consequences of the rules of employment.

The extent of the duty to accommodate in cases of adverse effect discrimination was put in this manner in the *O'Malley* case at p. 555:

The duty in a case of adverse effect discrimination on the basis of religion or creed is to take reasonable steps to accommodate the complainant, short of undue hardship: in other words, to take such steps as may be reasonable to accommodate without undue interference in the operation of the employer's business and without undue expense to the employer. [Emphasis added.]

The factors to be considered in determining what may constitute reasonable accommodation were set out in *Central Alberta Dairy Pool, supra*. Wilson J. writing for the majority described the factors in this way at pp. 520-21:

I do not find it necessary to provide a comprehensive definition of what constitutes undue hardship but I believe it may be helpful to list some of the factors that may be relevant to such an appraisal. I begin by adopting those identified by the Board of Inquiry in the case at bar — financial cost, disruption of a collective agreement, problems of morale of other employees, interchangeability of work force and facilities. The size of the employer's operation may influence the assessment of whether a given financial cost is undue or the ease

matière de droits de la personne et une partie intégrante du droit à l'égalité en milieu de travail. Il devient alors nécessaire de déterminer précisément ce qui constitue une mesure d'accommodement raisonnable.

On a fait remarquer dans l'arrêt *Renaud*, précité, à la p. 989, que, historiquement, l'obligation d'accommodement constituait un moyen de limiter la responsabilité de l'employeur jugé responsable d'avoir involontairement fait preuve de discrimination en adoptant de bonne foi une règle de travail. En offrant une mesure d'accommodement raisonnable aux travailleurs touchés, l'employeur pouvait justifier la discrimination par suite d'un effet préjudiciable et éviter ainsi d'engager sa responsabilité pour les conséquences non voulues des règles en matière d'emploi.

L'étendue de l'obligation d'accommodement dans les cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable est décrite ainsi, à la p. 555 de l'arrêt *O'Malley*:

L'obligation dans le cas de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, fondée sur la religion ou la croyance, consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec le plaignant, à moins que cela ne cause une contrainte excessive: en d'autres mots, il s'agit de prendre les mesures qui peuvent être raisonnables pour s'entendre sans que cela n'entrave indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur et ne lui impose des frais excessifs. [Je souligne.]

Les facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer ce qui peut constituer une mesure d'accommodement raisonnable sont énoncés dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*, précité. Le juge Wilson, s'exprimant au nom de la majorité, décrit ainsi ces facteurs, aux pp. 520 et 521:

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce — le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur

with which the work force and facilities can be adapted to the circumstances. Where safety is at issue both the magnitude of the risk and the identity of those who bear it are relevant considerations. This list is not intended to be exhaustive and the results which will obtain from a balancing of these factors against the right of the employee to be free from discrimination will necessarily vary from case to case.

With regard to the factor of the morale of other employees, Sopinka J. in *Renaud, supra*, reworded it to require a consideration of the effect of the reasonable accommodation on other employees. (See pp. 984-85 and 991-92.)

These factors are not engraved in stone. They should be applied with common sense and flexibility in the context of the factual situation presented in each case. The situations presented will vary endlessly. For example, in a large concern, it may be a relatively easy matter to replace one employee with another. In a small operation replacement may place an unreasonable or unacceptable burden on the employer. The financial consequences of accommodation will also vary infinitely. What may be eminently reasonable in prosperous times may impose an unreasonable financial burden on an employer in times of economic restraint or recession. However, the listed factors can provide a basis for considering what may constitute reasonable accommodation.

It is important to remember that the duty to accommodate is limited by the words "reasonable" and "short of undue hardship". Those words do not constitute independent criteria. Rather they are alternate methods of expressing the same concept. (See *Renaud, supra*, at p. 984.)

Application of Factors Pertaining to Adverse Effect Discrimination to the Facts of this Case

The respondent School Board contended that if the schedule of work fixed by the calendar which

la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas.

En ce qui concerne le facteur du moral des autres employés, le juge Sopinka l'a reformulé, dans l'arrêt *Renaud*, précité, de manière à exiger un examen de l'effet de la mesure d'accommodement raisonnable sur les autres employés. (Voir pages 984 et 985, ainsi que 991 et 992.)

Ces facteurs ne sont pas coulés dans le béton. Il y a lieu de les appliquer d'une manière souple et conforme au bon sens, en fonction des faits de chaque cas. Les situations changeront sans cesse. Par exemple, dans une grande entreprise, il peut être relativement facile de remplacer un employé par un autre. Cependant, dans une petite entreprise, le remplacement d'un employé peut imposer un fardeau déraisonnable ou inacceptable à l'employeur. Les conséquences financières d'une mesure d'accommodement varieront aussi indéfiniment. Ce qui peut être parfaitement raisonnable en période de prospérité est susceptible d'imposer à un employeur un fardeau financier déraisonnable en période de restrictions budgétaires ou de récession. Cependant, les facteurs énumérés peuvent servir de point de départ pour examiner ce qui peut constituer une mesure d'accommodement raisonnable.

Il importe de se rappeler que l'obligation d'accommodement est limitée par les mots «raisonnable» et «sans s'imposer de contrainte excessive». Il s'agit là non pas de critères indépendants, mais plutôt de différentes façons d'exprimer le même concept. (Voir l'arrêt *Renaud*, précité, à la p. 984.)

Application des facteurs relatifs à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable aux faits de la présente affaire

La Commission scolaire intimée a soutenu que, si l'horaire de travail fixé par le calendrier qui fait

forms part of the collective agreement had the effect of adversely discriminating against Jewish teachers, it had taken all necessary steps to make a reasonable accommodation for them. This, the employer argued, was accomplished by permitting them to take a day off work without pay in order to celebrate Yom Kippur. The majority of the Court of Appeal agreed with this position and went so far as to state that to do more would constitute reverse discrimination by favouring Jewish teachers over those of the Catholic faith. With the greatest of respect I cannot agree with the positions put forward either by the respondent or the majority of the Court of Appeal.

It is true that the Letters of Agreement of November 10, 1980 and June 11, 1984 have somewhat different provisions as to the application of art. 5-14.02 (g). However, the articles with which we are concerned, namely 5-14.02 and 5-14.05, remained the same in all the relevant collective bargaining agreements. It will be remembered that the collective bargaining agreement specifically provided for a teacher to be compensated for a number of days of absence in certain circumstances. For example, by art. 5-14.05, the teacher could be absent and yet paid if the absence was for "valid" reasons. This clause would seem to be sufficient in itself to base payment by the School Board to a teacher absent for a day because of the requirements of that teacher's religion. As well, by art. 5-14.02, compensation would be paid if the teacher was absent following the death of members of his family, or marriage, or, for up to three days, in the case of [TRANSLATION] "any other event of *force majeure*", and other reasons upon which the School Board and the union would agree. Arising out of art. 5-14.02 (g) a further agreement was reached, on June 11, 1984, that provided additional details in these words:

[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,

partie de la convention collective était source de discrimination par suite d'un effet préjudiciable envers les enseignants de religion juive, elle avait pris toutes les mesures nécessaires pour s'entendre raisonnablement avec eux. Pour ce faire, l'employeur dit avoir permis à ces enseignants de prendre une journée de congé sans traitement pour leur permettre de célébrer le Yom Kippour. La Cour d'appel à la majorité a souscrit à cette position et est même allée jusqu'à préciser que faire davantage créerait une discrimination à rebours en favorisant les enseignants de religion juive par rapport à ceux de foi catholique. En toute déférence, je ne puis souscrire à la position de l'intimée ni à celle de la Cour d'appel à la majorité.

Il est vrai que les lettres d'entente du 10 novembre 1980 et du 11 juin 1984 renferment des dispositions quelque peu différentes quant à l'application de l'al. 5-14.02 g). Cependant, les articles qui nous intéressent, à savoir les art. 5.14.02 et 5-14.05, sont demeurés inchangés dans toutes les conventions collectives en cause. On se rappellera que la convention collective prévoyait explicitement qu'un enseignant pouvait, dans certaines circonstances, être rémunéré pour un certain nombre de jours d'absence. Par exemple, en vertu de l'art. 5-14.05, l'enseignant pouvait s'absenter sans perte de traitement si cette absence était justifiée par un motif «valable». Il semble que cette disposition suffirait à elle seule à justifier la Commission scolaire de rémunérer un enseignant qui s'absente pendant une journée pour se conformer aux exigences de sa religion. De même, en vertu de l'art. 5-14.02, l'enseignant serait rémunéré s'il s'absentait à cause du décès d'un membre de sa famille, d'un mariage, et ce, jusqu'à concurrence de trois jours dans le cas d'un autre «événement de force majeure», ou encore pour toute autre raison sur laquelle s'entendraient la Commission scolaire et le syndicat. Conformément à l'al. 5-14.02 g), on avait conclu, le 11 juin 1984, une autre entente qui fournissait des détails additionnels:

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,

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. 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. [Emphasis added.]

It would seem that this letter of agreement was intended to widen the grounds upon which teachers could base an absence from work. The words of the second paragraph [TRANSLATION] "for a reason beyond his control such as" indicate that the subsequent examples are not intended to be exclusive. (Emphasis added.) Rather, they show that the provision for payment during absence is meant to be flexible. Obviously the date fixed for a holy day is beyond the control of an individual Jewish teacher. Yet the observance of that day must be of paramount importance.

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:

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.

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

- accident d'auto dont il est victime; une demi-journée soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une journée;
- présence en une cour de justice dans une cause où il est partie; le temps requis et ce, pour un maximum d'une journée;
- 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.

Les jours ainsi utilisés sont déduits des trois jours ouvrables prévus à l'alinéa g) de la clause 5-14.02. Toutefois, pour l'ensemble des événements indiqués à l'alinéa 2a, b et c, il peut être utilisé au maximum un jour par année.

Pour l'un ou l'autre des événements, l'enseignant doit fournir à la Commission la preuve de l'obligation de s'absenter. [Je souligne.]

Il semblerait que cette lettre d'entente visait à augmenter le nombre de motifs justifiant un enseignant de s'absenter de son travail. Les termes utilisés dans le second paragraphe «pour une raison hors de son contrôle telle que:» indiquent qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. (Je souligne.) Ils montrent plutôt que la rémunération pendant une absence sera assujettie à des règles souples. De toute évidence, la date fixée pour un jour de fête religieuse est hors du contrôle d'un enseignant de religion juive. Cependant, l'observance de cette journée doit avoir une importance majeure.

On this issue it is worth noting that in *Central Alberta Dairy Pool*, *supra*, Wilson J. speaking for the majority stated, at p. 521:

If the employer could cope with an employee's being sick or away on vacation on Mondays, it could surely accommodate a similarly isolated absence of an employee due to religious obligation. I emphasize once again that there is nothing in the evidence to suggest that Monday absences of the complainant would have become routine or that the general attendance record of the complainant was a subject of concern. The ability of the respondent to accommodate the complainant on this occasion was, on the evidence, obvious and, to my mind, incontrovertible. I therefore find that the respondent has failed to discharge its burden of proving that it accommodated the complainant up to the point of undue hardship.

This statement of principle is equally applicable to the facts presented in this case. Here the collective agreement provided for payment for absences for a variety of reasons.

It is not necessary that a collective bargaining agreement specifically provide for the observance of the holy day of a religious minority. Its provisions are simply a factor to be considered in determining whether the employer can reasonably accommodate the religious observances of the minority. In this case, the collective agreement provides a flexibility that demonstrates that a reasonable accommodation could be made. This could have been reasonably effected pursuant to either arts. 5-14.02 or 5-14.05. In the past, paid absences included the celebration of Yom Kippur. It is thus apparent that to replace the Jewish teachers and to compensate them for their absence on Yom Kippur did not constitute an unreasonable burden for the employer. Freedom of religion is of fundamental importance to Canadian democracy. If reasonable accommodation of religious beliefs can be undertaken by an employer, it should be.

There was no proof presented by the respondent School Board, that to pay the salaries of the Jewish

À ce sujet, il est utile de souligner ce que le juge Wilson affirme, au nom de la majorité de notre Cour, dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*, précité, à la p. 521:

Si l'employeur pouvait faire face à la maladie ou aux vacances d'un employé le lundi, il pouvait sûrement composer avec l'absence isolée d'un employé pour cause d'obligation religieuse. J'insiste à nouveau sur le fait que rien dans la preuve ne permet de penser que le plaignant se serait absenté régulièrement le lundi ou que sa fiche de présence laissait à désirer. Vu la preuve, la capacité de l'intimée de prendre en compte la situation du plaignant en cette occasion ne faisait aucun doute et, dans mon esprit, ne saurait être contestée. J'estime par conséquent que l'intimée ne s'est pas acquittée de son fardeau de prouver qu'elle a composé avec le plaignant dans la mesure où cela n'entraînait pas une contrainte excessive.

Cette déclaration de principe est également applicable aux faits de la présente affaire. La convention collective prévoit en l'espèce la rémunération de l'enseignant qui s'absente pour diverses raisons.

Il n'est pas nécessaire qu'une convention collective prévoie explicitement l'observance du jour de fête d'une minorité religieuse. Ses dispositions ne sont qu'un facteur à prendre en considération pour déterminer si l'employeur peut raisonnablement composer avec les observances religieuses de la minorité. En l'espèce, la souplesse de la convention collective montre qu'il y avait place pour une mesure d'accommodement raisonnable. Une telle mesure aurait pu raisonnablement être prise conformément à l'art. 5-14.02 ou 5-14.05. Dans le passé, les absences rémunérées incluaient la célébration du Yom Kippour. Il est donc évident que le remplacement et la rémunération des enseignants de religion juive, absents le jour du Yom Kippour, ne constituaient pas un fardeau déraisonnable pour l'employeur. La liberté de religion revêt une importance fondamentale dans la démocratie canadienne. Si un employeur peut composer raisonnablement avec des croyances religieuses, il doit le faire.

La Commission scolaire intimée n'a pas présenté de preuve que le paiement du salaire des

teachers would impose an unreasonable financial burden upon it. Indeed it would be extremely difficult to put forward such a position in light of the fact that the Board through collective bargaining had specifically provided, in art. 5-14.05, for the payment of teachers who were absent for what the parties considered to be a good or valid reason and, in art. 5-14.02, for a number of days for a variety of reasons. It would be difficult if not unreasonable to contend that the absence of a teacher in order to observe a holy day would not constitute a "good reason" for the absence. It follows that 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, pursuant to the provisions of that collective agreement. This would be an eminently reasonable, indeed a correct, interpretation of the collective agreement. Further I would observe that this had been recognized as acceptable in the past, as confirmed by the practice existing prior to 1983 of many Jewish teachers who were absent on Yom Kippur without any loss of wages.

Further, I cannot see how the payment of the day's wages in these circumstances could possibly constitute reverse discrimination. The Jewish teachers, in this case, seek no more than to use one of their three days of paid absence provided by the collective agreement, under art. 5-14.02 (g), to honour the tenets of their religion.

Additionally, it must be remembered that the collective agreement incorporated the provisions of the Quebec *Charter of Human Rights and Freedoms* within its terms. For the purposes of these reasons it is not necessary to consider in any detail either this aspect of the collective agreement or the arbitration board's references to it. Specifically, it is not necessary to determine whether the decision of the board on this issue must be correct in order to escape judicial review. In my view, the decision of the majority of the board on this question was correct. It will suffice to observe that by this incor-

enseignants de religion juive lui imposerait un fardeau financier déraisonnable. En fait, il serait extrêmement difficile d'avancer un tel argument étant donné qu'à la suite des négociations collectives la Commission scolaire avait prévu explicitement, à l'art. 5-14.05, la rémunération des enseignants absents pour un motif jugé valable par les parties et, à l'art. 5-14.02, la rémunération de ceux qui s'absentent pendant un certain nombre de jours pour diverses raisons. Il serait difficile, voire déraisonnable, de soutenir que l'enseignant qui s'absente pour observer un jour de fête religieuse ne s'absente pas pour un «motif valable». Il s'ensuit que l'observance d'une fête religieuse par les enseignants de religion juive devrait constituer un «motif valable» d'absence, et que ces enseignants devraient avoir le droit d'être rémunérés pour cette journée, conformément à la convention collective. Il s'agirait là d'une interprétation fort raisonnable, voire exacte, de la convention collective. En outre, je tiens à faire remarquer qu'une telle interprétation a été considérée comme acceptable dans le passé, comme le confirme la pratique, antérieure à 1983, de nombreux enseignants de religion juive qui s'absentaient, sans perte de rémunération, le jour du Yom Kippour.

Par ailleurs, je ne puis voir comment le paiement d'une journée de salaire dans ces circonstances pourrait constituer de la discrimination à rebours. Les enseignants de religion juive, en l'espèce, ne cherchent qu'à utiliser l'un des trois jours d'absence rémunérée, prévus à l'al. 5-14.02 g) de la convention collective, pour se conformer aux préceptes de leur religion.

En outre, il faut se rappeler que les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec étaient incorporées dans la convention collective. Pour les fins des présents motifs, il n'est pas nécessaire d'examiner en détail cet aspect de la convention collective ni les mentions qu'en fait le tribunal d'arbitrage. Plus précisément, il n'est pas nécessaire de déterminer si le tribunal d'arbitrage doit statuer correctement sur cette question pour échapper au contrôle judiciaire. À mon avis, le tribunal d'arbitrage à la majorité a statué correctement sur cette question. Il suffit de

poration the parties agreed that their relationship would recognize and be bound by the principles of equality and freedom from discrimination on religious grounds. This would certainly indicate that the provisions of the collective agreement were, at the very least, to be interpreted on that basis. This too would support the conclusion that its provisions indicate that the Jewish teachers should have been paid for the day they were absent from work to celebrate Yom Kippur. Any approach to the concept of reasonable accommodation would certainly extend to a requirement that the employer would proceed on this basis.

The provisions of a collective bargaining agreement cannot absolve either the employer or the union from the duty to accommodate. Yet, the terms of the agreement are relevant in assessing the degree of hardship which may be occasioned by interference with its terms. Thus, as pointed out in *Renaud, supra*, at p. 987, a substantial departure from the normal operation of the conditions or terms of employment set out in the collective agreement may constitute undue interference in the operation of the employer's business. However, in this case, the collective bargaining agreement supports the position taken by the appellants and the majority of the arbitration board.

I recognize that other cases may demonstrate circumstances which would make reasonable accommodation impossible. For example, if the religious beliefs of a teacher required his or her absence every Friday throughout the year, then it might well be impossible for the employer to reasonably accommodate that teacher's religious beliefs and requirements. However, that is far from the situation presented in this case.

In summary then, there was no evidence presented that it would place an unreasonable financial burden upon the respondent School Board to pay the Jewish teachers for their absence on Yom Kippur. Historically, Jewish teachers had been paid for this day despite their absence. As well, the provisions of the collective bargaining

faire remarquer que, par cette incorporation, les parties ont convenu qu'elles reconnaîtraient les principes d'égalité et de protection contre la discrimination fondée sur la religion, et qu'elles seraient liées par ces principes. Ceci indique certainement que les dispositions de la convention collective devaient, à tout le moins, être interprétées en fonction de cet état de choses. Cela appuie également la conclusion que, d'après la convention collective, les enseignants de religion juive auraient dû être rémunérés pour le jour où ils se sont absentés pour célébrer le Yom Kippour. Toute interprétation du concept de l'accommodement raisonnable comporterait certainement une exigence que l'employeur procède de cette façon.

Les dispositions d'une convention collective ne peuvent dégager ni l'employeur ni le syndicat de l'obligation d'accommodement. Cependant, les modalités de la convention sont pertinentes pour évaluer le degré de contrainte qui peut résulter de l'ingérence dans ses conditions. Ainsi, comme on le souligne à la p. 987 de l'arrêt *Renaud*, précité, une dérogation importante à l'application normale des conditions d'emploi prévues dans la convention collective peut constituer une ingérence excessive dans l'exploitation de l'entreprise de l'employeur. Toutefois, en l'espèce, la convention collective appuie la position adoptée par les appelants et le tribunal d'arbitrage à la majorité.

Je reconnais que, dans d'autres cas, il pourrait exister des circonstances où l'accommodement raisonnable serait impossible. Par exemple, si un enseignant devait, à cause de ses croyances religieuses, s'absenter tous les vendredis de l'année, il pourrait bien alors être impossible pour l'employeur de composer raisonnablement avec les croyances et les exigences religieuses de cet enseignant. Cependant, c'est loin d'être le cas en l'espèce.

Somme toute, on n'a présenté aucune preuve que payer les enseignants absents le jour du Yom Kippour imposerait un fardeau financier déraisonnable à la Commission scolaire intimée. Historiquement, les enseignants de religion juive avaient été rémunérés pour cette journée malgré leur absence. De même, on pourrait raisonnablement

agreement could reasonably be interpreted to provide for such an accommodation. The collective agreement by incorporating the provisions of the Quebec *Charter* 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 respondent has not met the burden resting upon it to demonstrate that it took reasonable steps to accommodate the Jewish teachers, short of undue hardship. It follows that the decision of the majority of the arbitration board was correct. 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.

Disposition

In the result, the appeal will be allowed, the order of the Court of Appeal set aside and the award of the arbitration board restored. The appellants will have their costs throughout.

English version of the reasons of L'Heureux-Dubé and Gonthier JJ. delivered by

L'HEUREUX-DUBÉ J. — Although I agree with the result arrived at by my colleague Justice Cory and with a large part of his analysis, I take a different approach that applies the principles of administrative law developed by this Court in *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048, and recently restated (*Canadian Pacific Air Lines Ltd. v. Canadian Air Line Pilots Assn.*, [1993] 3 S.C.R. 724, at p. 735 (per Gonthier J.) and pp. 753-54 (per L'Heureux-Dubé J.); *Domtar Inc. v. Quebec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 S.C.R. 756, at p. 771 (per L'Heureux-Dubé J.); *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 579 v. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 S.C.R. 316, at p. 334 (per Sopinka J.); *Dayco (Canada) Ltd. v. CAW-Canada*, [1993] 2 S.C.R. 230, at pp. 258 (per La Forest J.) and 308 (per Cory J.); *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941, at pp. 965 (per Cory J.) and

interpréter les dispositions de la convention collective comme prescrivant une telle mesure d'accommodement. Du fait qu'elle incorporait les dispositions de la *Charte* québécoise, 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. L'intimée ne s'est pas acquittée du fardeau qui lui incombait de démontrer qu'elle a pris des mesures raisonnables pour s'entendre avec les enseignants de religion juive sans que cela ne lui cause une contrainte excessive. Il s'ensuit que la décision du tribunal d'arbitrage à la majorité est correcte. Vu cette conclusion, il est inutile d'examiner si le tribunal d'arbitrage doit interpréter correctement la *Charte* québécoise pour échapper au contrôle judiciaire.

d Dispositif

En définitive, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'annuler l'ordonnance de la Cour d'appel et de rétablir la décision du tribunal d'arbitrage. Les appelants ont droit à leurs dépens dans toutes les cours.

Les motifs des juges L'Heureux-Dubé et Gonthier ont été rendus par

LE JUGE L'HEUREUX-DUBÉ — Même si je suis d'accord avec le résultat auquel en arrive mon collègue le juge Cory ainsi qu'avec une grande partie de son analyse, j'emprunte une voie différente qui applique les principes de droit administratif dégagés par notre Cour dans l'arrêt *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048, et récemment réitérés (*Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée c. Assoc. canadienne des pilotes de lignes aériennes*, [1993] 3 R.C.S. 724, aux pp. 735 (le juge Gonthier) et 753 et 754 (le juge L'Heureux-Dubé); *Domtar Inc. c. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 R.C.S. 756, à la p. 771 (le juge L'Heureux-Dubé); *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 R.C.S. 316, à la p. 334 (le juge Sopinka); *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230, aux pp. 258 (le juge La Forest) et 308 (le juge Cory); *Canada*

977 (per L'Heureux-Dubé J.); *Université du Québec à Trois-Rivières v. Larocque*, [1993] 1 S.C.R. 471, at pp. 485-86 (per Lamer C.J.); *Canada (Attorney General) v. Mossop*, [1993] 1 S.C.R. 554, at p. 601 (per L'Heureux-Dubé J.); *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1991] 1 S.C.R. 614, at pp. 628 (per Sopinka J.) and 657 (per Cory J.); *National Corn Growers Assn. v. Canada (Import Tribunal)*, [1990] 2 S.C.R. 1324, at p. 1346 (per Wilson J.); *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983, at p. 1000 (per La Forest J.). In this I concur with the opinion of Rousseau-Houle J.A., dissenting in the Quebec Court of Appeal (1992), 48 Q.A.C. 34.

Like Rousseau-Houle J.A., my opinion rests on the premise that a court of law should not intervene and substitute its view for that of an administrative tribunal on questions which the legislature has clearly intended to leave for its consideration, unless the tribunal's decision is patently unreasonable. That is the test which applies here.

Under the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27, the arbitrator, whose jurisdiction is protected by a privative clause (ss. 139 and 139.1 of the *Labour Code*), is mandated to dispose of grievances relating to a collective agreement. He does not exceed his jurisdiction merely because, in disposing of the grievance filed, here by the appellant the Syndicat de l'enseignement de Champlain, he applies the law, in this case the *Charter of Human Rights and Freedoms*, R.S.Q., c. C-12 (hereinafter the "*Quebec Charter*").

I must here briefly digress to dispose of the argument of the respondent, the Commission scolaire régionale de Chambly, that the standard of judicial review applicable here is one of correctness, on the ground that the arbitrator could not err in interpreting the provisions of the *Quebec Charter* which are at issue here (ss. 3, 9.1, 10, 16 and 20). With respect, one should not confuse the application of a clear and uncontested provision of

(*Procureur général*) c. *Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941, aux pp. 965 (le juge Cory) et 977 (le juge L'Heureux-Dubé); *Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque*, [1993] 1 R.C.S. 471, aux pp. 485 et 486 (le juge en chef Lamer); *Canada (Procureur général) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554, à la p. 601 (le juge L'Heureux-Dubé); *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614, aux pp. 628 (le juge Sopinka) et 657 (le juge Cory); *National Corn Growers Assn. c. Canada (Tribunal des importations)*, [1990] 2 R.C.S. 1324, à la p. 1346 (le juge Wilson); *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983, à la p. 1000 (le juge La Forest)). En cela, je suis d'accord avec l'opinion de Madame le juge Rousseau-Houle, dissidente en Cour d'appel du Québec (1992), 48 Q.A.C. 34.

Comme Madame le juge Rousseau-Houle, mon opinion repose sur la prémisse qu'une cour de justice ne saurait intervenir et substituer son avis à celui d'un tribunal administratif saisi de questions que le législateur a clairement eu l'intention de laisser à son appréciation, à moins que la décision de ce tribunal ne soit manifestement déraisonnable. C'est le test qui s'applique ici.

L'arbitre chargé par le *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27, de disposer des griefs relatifs à une convention collective, et dont la juridiction est protégée par une clause privative (art. 139 et 139.1 du *Code du travail*), ne commet pas d'excès de juridiction du seul fait qu'en disposant du grief logé, ici par l'appelant le Syndicat de l'enseignement de Champlain, il applique la loi, en l'occurrence la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12 (ci-après la "*Charte québécoise*").

J'ouvre ici une parenthèse pour disposer de l'argument de l'intimée, la Commission scolaire régionale de Chambly, à l'effet que la norme de contrôle judiciaire en est une ici de justesse (*correctness*) au motif que l'arbitre ne pouvait errer dans l'interprétation de la *Charte québécoise* dont les dispositions (art. 3, 9.1, 10, 16 et 20) sont ici en jeu. Avec égards, on ne saurait confondre l'application d'une disposition claire et nullement contes-

an Act such as the *Quebec Charter*, with its interpretation. The interpretation also differs from the application to a given situation of the provisions of a collective agreement, even if that agreement incorporates guarantees of employees' fundamental rights also contained in the *Quebec Charter*.

No one in the case at bar questioned, whether before the arbitrator or before any other court including our own, that the *Quebec Charter* and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* both guarantee freedom of religion and the right to equality without discrimination to individuals in Quebec and Canada. Equally, there was no dispute that the parties to the collective agreement have a duty to remedy the discriminatory effects of employment conditions in this regard through reasonable accommodation without undue hardship. The provisions of the *Quebec Charter* at issue are also part of the collective agreement. The only point which the arbitrator had to decide was whether and on what conditions, in the circumstances of this case, it was possible under the collective agreement concluded between the parties to accommodate teachers of the Jewish faith, 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. If, on the other hand, the arbitrator were to conclude that the collective agreement does not permit such accommodation, which is not the case here, the issue would then shift to the duty to accommodate according to the *Quebec Charter* and a decision on this matter would have to be correct.

In my opinion, the arbitrator's decision was far from unreasonable and is accordingly beyond the scope of judicial intervention. As Rousseau-Houle J.A. said (at pp. 51 and 55):

[TRANSLATION] With great respect for the opinion of Brossard J.A., it seems to me that the conclusion of the

tée d'une loi, soit-elle la *Charte québécoise*, avec son interprétation. Cette dernière 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*.

Personne dans le litige qui nous occupe n'a contesté devant l'arbitre, ni devant aucune des autres instances incluant la nôtre, que la *Charte québécoise* comme la *Charte canadienne des droits et libertés* garantissent aux citoyens du Québec et du Canada la liberté de religion et le droit à l'égalité sans discrimination. Personne n'a non plus contesté que les parties à la convention collective ont l'obligation de pallier les effets discriminatoires des conditions d'emploi à cet égard par des mesures d'accommodement raisonnables qui n'entraînent pas de fardeau excessif. Les dispositions de la *Charte québécoise* en jeu font d'ailleurs partie de la convention collective. Le seul débat que l'arbitre avait à trancher consistait à déterminer si, dans les circonstances de l'espèce, la convention collective intervenue entre les parties permettait un accommodement aux demandes des professeurs de religion juive et à quelles conditions, afin de se conformer aux dispositions antidiscriminatoires 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. Si, par contre, l'arbitre devait conclure que la convention collective ne permet pas l'accommodement recherché, ce qui n'est pas notre cas, le débat porterait alors sur l'exigence d'accommodement selon la *Charte québécoise* et toute décision à cet égard devrait être juste.

À mon avis, la décision de l'arbitre n'est pas déraisonnable et, en conséquence, elle est à l'abri de l'intervention des tribunaux. Comme le dit Madame le juge Rousseau-Houle (aux pp. 51 et 55):

Avec beaucoup d'égard pour l'opinion du juge Brossard, il m'apparaît que la conclusion de la sentence arbi-

arbitral award is neither erroneous nor unreasonable and that it should not be open to judicial review.

In view of these provisions of the collective agreement, it was not unreasonable for the arbitrator to decide that the fact of giving three teachers their full pay for a day of leave granted on the occasion of the Yom Kippur holiday could not cause the school board any significant administrative disruption. [Emphasis added.]

I share the view of my colleague Cory J. that the collective agreement as drafted leaves sufficient room for reasonable accommodations to avoid the hardship which working on a day of religious observance of their faith may cause to the appellant teachers Joseph Kadoch, Louise Elbraz and Jacob Lahmi. As he himself says (at pp. 547 and 549):

It will be remembered that the collective bargaining agreement specifically provided for a teacher to be compensated for a number of days of absence in certain circumstances. For example, by art. 5-14.05, the teacher could be absent and yet paid if the absence was for "valid" reasons. This clause would seem to be sufficient in itself to base payment by the School Board to a teacher absent for a day because of the requirements of that teacher's religion. As well, by art. 5-14.02 compensation would be paid if the teacher was absent following the death of members of his family, or marriage, or, for up to three days, in the case of [TRANSLATION] "any other event of *force majeure*", and other reasons upon which the School Board and the Union would agree.

It is not necessary that a collective bargaining agreement specifically provide for the observance of the holy day of a religious minority. Its provisions are simply a factor to be considered in determining whether the employer can reasonably accommodate the religious observances of the minority. In this case, the collective agreement provides a flexibility that demonstrates that a reasonable accommodation could be made. This could have been reasonably effected pursuant to either arts. 5-14.02 or 5-14.05. In the past, paid absences included the celebration of Yom Kippur. It is thus apparent that to replace the Jewish teachers and to compensate them for

trale n'est ni erronée, ni déraisonnable et qu'elle ne doit pas donner ouverture à la révision judiciaire.

^a Vu ces dispositions de la convention collective, il n'était pas déraisonnable pour les arbitres de décider que le fait d'accorder à trois enseignants leur plein traitement pour une journée de congé accordée à l'occasion de la fête du Yom Kippour ne pouvait causer à la commission scolaire une contrainte administrative sérieuse. [Je souligne.]

^c Je partage l'opinion de mon collègue le juge Cory que la convention collective telle que rédigée laissait place à des accommodements raisonnables pour obvier aux inconvénients que pouvait causer aux professeurs appelants, Joseph Kadoch, Louise Elbraz et Jacob Lahmi, le fait d'avoir à travailler un jour d'observance religieuse de leur foi. Comme il le dit lui-même (aux pp. 547 et 549):

^e On se rappellera que la convention collective prévoyait explicitement qu'un enseignant pouvait, dans certaines circonstances, être rémunéré pour un certain nombre de jours d'absence. Par exemple, en vertu de l'art. 5-14.05, l'enseignant pouvait s'absenter sans perte de traitement si cette absence était justifiée par un motif «valable». Il semble que cette disposition suffirait à elle seule à justifier la Commission scolaire de rémunérer un enseignant qui s'absente pendant une journée pour se conformer aux exigences de sa religion. De même, en vertu de l'art. 5-14.02, l'enseignant serait rémunéré s'il s'absentait à cause du décès d'un membre de sa famille, d'un mariage, et ce, jusqu'à concurrence de trois jours dans le cas d'un autre «événement de force majeure», ou encore pour toute autre raison sur laquelle s'entendraient la Commission scolaire et le syndicat.

^h Il n'est pas nécessaire qu'une convention collective prévoie explicitement l'observance du jour de fête d'une minorité religieuse. Ses dispositions ne sont qu'un facteur à prendre en considération pour déterminer si l'employeur peut raisonnablement composer avec les observances religieuses de la minorité. En l'espèce, la souplesse de la convention collective montre qu'il y avait place pour une mesure d'accommodement raisonnable. Une telle mesure aurait pu raisonnablement être prise conformément à l'art. 5-14.02 ou 5-14.05. Dans le passé, les absences rémunérées incluaient la célébration du Yom Kippour. Il est donc évident que le remplace-

their absence on Yom Kippur did not constitute an unreasonable burden for the employer. Freedom of religion is of fundamental importance to Canadian democracy. If reasonable accommodation of religious beliefs can be undertaken by an employer, it should be.

I would dispose of the appeal as my colleague Cory J. suggests.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellants: Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino, Montréal; Lapierre, St-Denis & Associés, Montréal.

Solicitors for the respondent: Pothier Bégin, Ste-Foy.

Solicitor for the intervener: Béatrice Vizkelety, Montréal.

ment et la rémunération des enseignants de religion juive, absents le jour du Yom Kippour, ne constituaient pas un fardeau déraisonnable pour l'employeur. La liberté de religion revêt une importance fondamentale dans la démocratie canadienne. Si un employeur peut composer raisonnablement avec des croyances religieuses, il doit le faire.

Je disposerai du pourvoi comme le propose mon collègue le juge Cory.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs des appelants: Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino, Montréal; Lapierre, St-Denis & Associés, Montréal.

Procureurs de l'intimée: Pothier Bégin, Ste-Foy.

Procureur de l'intervenante: Béatrice Vizkelety, Montréal.