

[Québec >> Tribunal des droits de la personne >>](#)

**Ce document : 2000 IJCan 3 (QC T.D.P.)**

**Référence : C.D.P.D.J. Rhéaume c. Université Laval, 2000 IJCan 3 (QC T.D.P.)**

**Date : 2000-08-02**

**Greffe : 200-53-000013-982**

**C A N A D A  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE QUÉBEC**

**TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE**

**Dossier : 200-53-000013-982**

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE :  
L'HONORABLE MICHÈLE RIVET**

**AVEC L'ASSISTANCE DES ASSESSEURS  
Me Diane Demers  
Me François LeComte**

**DATE : 20000802**

**COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE  
agissant en faveur de MONIQUE RHÉAUME ET AUTRES**

Représenté par Me Béatrice Vizkelety

Partie demanderesse

c.

**UNIVERSITÉ LAVAL**

Représentée par Me Me Bruno Lepage et Me Anne-Marie Laflamme  
Beauvais, Truchon et associés

## Parties défenderesses

et

## **SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**

Représentée par Me Johanne Dumont  
Syndicat canadien de la fonction publique

Partie intéressée

Audience tenue à Québec, les 6, 7, 8, 14, 15, et 16 décembre 1999.

---

	Paragraphe
Jugement	1
1. Les faits tels que mis en preuve	26
1.1 L'opération équité salariale	27
1.1.1 La première phase de l'opération d'équité salariale	27
1.1.2 La convention collective de 1991	38
1.2 La situation en 1996	56
1.2.1 L'évaluation des fonctions, l'établissement des classes et la classification des fonctions	56
1.2.2 La comparaison salariale des fonctions selon le sexe	65
1.2.3 L'établissement des taux de salaire et des modes de rémunération	71
1.2.4 La négociation de l'entente du 10 juillet 1996	83
1.2.5 Les effets et conséquences de l'entente du 10 juillet 1996	93
2. Le droit applicable	109
2.1 Le droit international	111
2.1.1 Le principe d'un salaire égal pour un travail égal	112
2.1.1.1 La Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale	117
2.1.1.2 La Recommandation no 90 sur l'égalité de rémunération	123

Le principe d'un salaire égal pour un travail équivalent	128
2.1.2.1 La Convention concernant la discrimination (emploi et profession)	128
2.1.2.2 Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	131
2.1.2.3 La Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes	133
2.2 Le droit interne	142
2.2.1 L'objectif poursuivi par le législateur: l'éradication de toute forme de discrimination	143
2.2.2 Le droit à l'égalité dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi	158
2.2.2.1 Les catégories d'emploi	164
2.2.2.2 Les classifications d'emploi	169
2.2.3 Le droit à un traitement ou à un salaire égal pour un travail équivalent	179
2.2.4 Les dommages moraux	212
3. L'application du droit aux faits	226
3.1 Les expertises	228
3.2 La classification et l'évaluation des emplois: la conformité de la démarche	258
3.3 La comparaison salariale et le mode de rémunération: la discrimination exercée par l'Université Laval	273
3.4 Les dommages moraux	299
4. Le dispositif	308

## JUGEMENT

[1] Le Tribunal des droits de la personne (ci-après Le Tribunal) est saisi d'une demande présentée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après la Commission) à l'effet que suite à l'implantation d'un système d'équité salariale reconnaissant que le travail effectué par les employés du Groupe Bureau est équivalent au travail effectué par les employées du Groupe Métiers et services, l'Université Laval (ci-après l'Université), a appliqué, avec l'accord du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (ci-après le Syndicat), un système de rémunération comportant des effets discriminatoires fondés sur le sexe à l'égard du Groupe Bureau. Plus précisément, alors que les employés du Groupe Bureau, à

prédominance féminine, payés suivant une structure salariale à échelons, ont été intégrés à l'échelon dont le salaire est immédiatement supérieur à celui obtenu avant le 1<sup>er</sup> décembre 1995, les employés du Groupe Métiers et services, à prédominance masculine, bénéficient d'une structure salariale à taux unique et reçoivent automatiquement le maximum de l'échelle salariale.

[2] La Commission prétend que ce système de rémunération, qui a pour effet de maintenir un écart salarial entre le Groupe Métiers et services, à prédominance masculine, et le Groupe Bureau, à prédominance féminine, malgré un travail équivalent, compromet le droit des employés du Groupe Bureau à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité de leur droit à la non-discrimination notamment dans les conditions de travail et la rémunération sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, contrairement aux articles 10, 16 et 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12) (ci-après la *Charte*).

[3] Dans sa demande introductive d'instance initiale, signifiée le 24 novembre 1998, la Commission requérait les conclusions suivantes:

**ORDONNER** à la partie défenderesse et à la partie intéressée de **CESSER** d'utiliser le système de rémunération comportant des effets discriminatoires à l'égard des employé(e)s du Groupe Bureau;

**ORDONNER** à l'université défenderesse de **CORRIGER** rétroactivement au 1<sup>er</sup> décembre 1995 le préjudice subi par les personnes concernées, dans le Groupe Bureau, en raison de l'application du système de rémunération discriminatoire et, plus particulièrement, de **VERSER** aux employées et employés plaignant(e)s du Groupe Bureau un montant global de 928 426 \$ (neuf cent vingt-huit mille quatre cent vingt-six dollars) sauf à parfaire, réparti comme suit: (suivent 67 noms).

[4] Le 26 novembre 1999, la Commission signifiait une requête pour amendement à la demande introductive d'instance puisque depuis le dépôt de sa demande d'autres employées indique-t-elle, faisant partie du Groupe Bureau, se sont adressées à la Commission se disant avoir été affectées.

La Commission demande donc les conclusions suivantes<sup>1</sup>:

**ORDONNER** à la partie défenderesse et à la partie intéressée de **CESSER** d'utiliser le système de rémunération comportant des effets discriminatoires à l'égard des employé(e)s du Groupe Bureau;

**ORDONNER** à l'Université défenderesse de **CORRIGER** rétroactivement au 1<sup>er</sup> décembre 1995 le préjudice subi par les personnes concernées, dans le Groupe Bureau, en raison de l'application du système de rémunération discriminatoire et, plus spécifiquement :

de **RECONNAÎTRE** rétroactivement aux personnes dont les noms paraissent à l'annexe 1, tous les droits, avantages et privilèges, présents et futurs, auxquels elles auraient eu droit n'eut été l'application du système de rémunération discriminatoire;

de **VERSER** aux personnes dont les noms paraissent à l'annexe 1, les sommes pour compenser les pertes subies depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1995 en raison de l'application du système de rémunération discriminatoire, auxquelles elles auraient eu droit si l'Université défenderesse avait à cette date appliqué aux membres du Groupe Bureau la structure salariale à taux unique, qu'elle a appliquée aux employés du Groupe Métiers et services.

**ORDONNER** à l'Université défenderesse de verser aux employé(e)s du Groupe Bureau ayant porté plainte, et dont le nom paraît à l'annexe 1(A), des dommages moraux au montant de 10 000 \$ chacun pour insulte, humiliation, atteinte à la dignité et à son droit à la reconnaissance et à l'exercice de ses droits fondamentaux en toute égalité, sans discrimination fondée sur le sexe.

**LE TOUT** avec intérêts depuis la signification de la proposition des mesures de redressement, soit le 11 novembre 1998, au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q. c. M-31), tel que le permet l'article 1619 C.C.Q. et les dépens.

[5] Sont déposées en Annexe 1 de cette demande introductive deux listes de personnes, une liste A comprenant 67 noms déjà produite lors de la demande introductive d'instance originaire et une liste B, comprenant 71 nouveaux noms.

[6] Le 6 décembre 1999, lors de la première journée d'audience, la Commission dépose une requête pour réamender sa demande introductive d'instance afin de préciser le contenu de l'ordonnance pour la cessation de l'acte reproché et afin de préciser et mettre à jour les montants de base réclamés pour pertes salariales jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 1999 et enfin, pour préciser les ajustements demandés à ces montants y compris les ajustements relatifs aux pertes salariales que les membres du Groupe Bureau continueront à subir après le 1<sup>er</sup> novembre 1999 jusqu'à la date du jugement.

Enfin, les conclusions recherchées sont les suivantes<sup>2</sup>:

**ORDONNER** à la partie défenderesse et à la partie intéressée de **CESSER** d'utiliser le système de rémunération comportant des effets discriminatoires à l'égard des employé(e)s du Groupe Bureau en appliquant aux employé(e)s du Groupe Bureau la même structure de rémunération, à taux unique, que celle appliquée aux employés du Groupe Métiers et services faisant un travail équivalent dans les classes 2 à 10.

**ORDONNER** à l'Université défenderesse et à la partie intéressée de **RECONNAÎTRE** qu'en ce qui concerne les fonctions du Groupe Bureau, devant ainsi être payées à taux unique comme les fonctions du Groupe Métiers et services, c'est le dernier échelon de l'échelle de classification appropriée qui est considéré comme étant l'échelon correspondant à ce taux unique;

**ORDONNER** à l'université défenderesse de **CORRIGER** rétroactivement au 1<sup>er</sup> décembre 1995 le préjudice subi par les personnes concernées, dans le Groupe Bureau, en raison de l'application du système de rémunération discriminatoire et, plus spécifiquement:

**DE RECONNAÎTRE** rétroactivement aux personnes dont les noms paraissent à l'annexe 1, tous les droits, avantages et privilèges, présents et futurs, auxquels elles auraient eu droit n'eut été l'application du système de rémunération discriminatoire;

**DE VERSER** aux personnes dont les noms paraissent à l'annexe 1, les sommes pour compenser les pertes subies depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1995 en raison de l'application du système de rémunération discriminatoire, auxquelles elles auraient eu droit si l'université défenderesse avait à cette date appliquée aux membres du Groupe Bureau la structure salariale à taux unique, qu'elle a appliquée aux employés du Groupe Métiers et services et ce, suivant les montants paraissant aux annexes 2 et 3.

**DE VERSER** en plus, aux personnes dont les noms apparaissent à l'annexe 1, les montants appropriés pour tenir compte du temps supplémentaire travaillé depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1995, des avancements d'échelon en cours d'année, de soldes de banques de congés de maladie payés, des primes d'affectation temporaire, de toute promotion obtenue depuis cette date dans une fonction du Groupe Bureau et des augmentations salariales du 1<sup>er</sup> juin 1998 et du 1<sup>er</sup> juin 1999, et

**DE VERSER** aux personnes dont les noms apparaissent à l'annexe 1, suivant ces mêmes bases de calculs, les sommes additionnelles pour compenser les pertes salariales subies depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1999 jusqu'à la date du présent jugement.

**ORDONNER** à l'Université défenderesse de verser aux employé(e)s du Groupe Bureau ayant porté plainte, et dont le nom paraît à l'annexe 1(A), des dommages moraux au montant de 10 000 \$ chacun pour insulte, humiliation, atteinte à la dignité et à son droit à la reconnaissance et à l'exercice de ses droits fondamentaux en toute égalité, sans **discrimination fondée sur le sexe**. **LE TOUT** avec intérêts depuis la signification de la proposition des mesures de redressement, soit le 11 novembre 1998, au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q. c. M-31), tel que le permet l'article 1619 C.C.Q. et les dépens.

[7] Pour sa part l'Université conteste l'ensemble des conclusions recherchées par la

Commission. De plus l'Université appelle en garantie le Syndicat des employés de l'Université (SCFP local 2500 FTQ CTC) et demande au Tribunal que si tant est qu'il accueille les prétentions de la Commission, que le Syndicat soit condamné à part égale avec l'Université.

[8] Lors du procès les procureurs ont déposé, d'un commun accord, les Pièces P 14A et P 14 B qui détaillent les sommes dues jusqu'au 31 octobre 1999 aux plaignantes et aux victimes, au chapitre des dommages matériels, dans l'éventualité où le Tribunal en arriverait à la conclusion qu'il y a discrimination.

[9] Avant de regarder les faits tels que mis en preuve, disposons d'abord des demandes d'amendement.

[10] Les amendements demandés par la Commission visent donc, d'une part, à ajouter d'autres employées faisant partie du Groupe Bureau qui se sont adressées à la Commission se disant avoir été affectées par le système de rémunération faisant l'objet du litige. Les amendements visent aussi d'autre part à préciser les mesures de redressement requises ainsi que certains calculs salariaux.

[11] Les amendements demandés par la Commission sont-ils recevables?

[12] C'est à l'automne 1996 qu'une plainte est déposée à la Commission par 67 personnes, 63 femmes et 4 hommes, à l'effet que l'entente portant sur l'opération d'équité salariale conclue en juillet 1996 est discriminatoire à l'endroit des employés du Groupe Bureau.

[13] La lecture du dossier nous indique que suite à cette enquête, la Commission a adopté une résolution recommandant les mesures de redressement à l'Université et au Syndicat avec les conclusions suivantes qu'il convient ici de citer.

(...)

**DE RECONNAÎTRE** que le système de rémunération appliqué au Groupe Bureau comporte discrimination fondée sur les articles 10 16 et 19 de la Charte;  
**DE S'ENGAGER** à modifier le système de rémunération appliqué au Groupe Bureau pour le rendre conforme à celui du Groupe Métiers et services, payé selon un système de rémunération à taux unique.

(...)

**DE CORRIGER** rétroactivement au mois de décembre 1995 le préjudice subi par les personnes concernées, dans le Groupe Bureau, en raison de l'application du système de rémunération discriminatoire et, plus particulièrement,

**DE VERSER** aux employées et employés du groupe plaignant un montant global de 940 262 \$ (neuf cent quarante mille deux cent soixante-deux dollars) sauf à parfaire, réparti comme suit: (suit les noms et montants réclamés pour chacune de ces personnes<sup>3</sup>).

[14] Par la suite, d'autres personnes, toujours du Groupe Bureau sur lequel la Commission a fait enquête, se sont jointes à la demande introductive d'instance déposée le 18 novembre 1999.

[15] Lors de l'audience, la Commission, l'Université et le Syndicat ont étudié les deux listes de personnes, soit celle de la demande initiale produite originalement sous 1-A, et celle des personnes qui demandent à être ajoutées à la demande soit la liste 1-B et ont produit les admissions suivantes:

Les plaintes des personnes dont le nom apparaît à l'annexe 1(B) ont été reçues le ou vers le 20 janvier 1999 ou au plus tard en mai 1999, à l'exception des personnes suivantes: Louis Baril, Hélène Delisle, Lyne Girard, Michel Raymond, Diane Robert. Pour ces personnes, les parties conviennent que la date du consentement, soit le 3 novembre 1999, tient lieu de date de réception de la plainte. Toutes les plaintes ont fait l'objet de consentement à l'exception de celles de: Gaston Quirion et Monique Côté; Les parties admettent également que la plainte de Huguette Côté a été reçue le ou vers le 20 janvier.

[16] Afin de disposer de la question de la recevabilité des amendements, il faut tout d'abord dire que la Commission avait le pouvoir de faire enquête sur cette situation de discrimination salariale et ce avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*. Cette loi prévoit à son article 128 les mesures transitoires suivantes:

Les plaintes pendantes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatives à la violation de l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* pour le motif de discrimination salariale fondée sur le sexe avant le 21 novembre 1997 sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de cette *Charte*;

[17] Au 21 novembre 1997 était donc pendante devant la Commission, la plainte alléguant que le système de rémunération appliqué au Groupe Bureau de l'Université comporte une discrimination fondée sur les articles 10, 16 et 19 de la *Charte*.

[18] C'est sur cette « situation » de discrimination pour le Groupe Bureau qu'a enquêté la Commission et elle avait compétence pour ce faire<sup>4</sup>.

[19] La Commission, comme sa résolution en témoigne, a donc enquêté sur la rémunération de l'ensemble des personnes du Groupe Bureau. C'était là la plainte pendante lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*.

[20] Une fois indiqué que le groupe de personnes qui se sont jointes à la plainte initiale sont couvertes par l'article 128 de la *Loi sur l'équité salariale*, reste à déterminer s'il s'agit d'un amendement que le Tribunal peut recevoir.

[21] L'article 113 de la *Charte* énonce que le Tribunal peut rendre les décisions et ordonnances de procédure et de pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

[22] Toutefois, comme les règles édictées<sup>5</sup> ne font aucune mention d'amendement, il convient de regarder ici les règles applicables telles qu'énoncées par le *Code de procédure civile*.

[23] Il est de jurisprudence constante que l'amendement doit être permis à moins qu'il ne soit contraire aux intérêts de la justice et qu'il n'en résulte, comme le dit l'article 203 du Code de procédure civile, « une demande entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec la demande originaire » .

[24] La règle consiste donc à permettre les amendements et l'exception à les refuser. La Cour d'appel a d'ailleurs déjà indiqué que l'article 203 du *Code de procédure civile* doit être interprété de façon large et libérale<sup>6</sup>.

[25] Nous concluons donc ici que les amendements à ce stade sont recevables et qu'il conviendra d'en disposer au fond. En effet, l'ajout de parties à la demande ne modifie en rien la nature de l'action et n'en fait d'aucune manière une demande entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec la demande originaire au contraire, l'ajout de la partie demanderesse ne change pas la nature de la preuve à faire sur la situation de discrimination qui aurait découlé du système d'équité salariale implanté à l'été 1996.

---

## 1. Les faits tels que mis en preuve

[26] Le vaste exercice d'équité salariale à l'Université s'est déroulé en deux phases distinctes. La première phase couvre la période 1991-1995 alors que la seconde phase s'échelonne principalement de la fin de l'année 1995 à la première moitié de l'année 1996. L'objet du présent litige porte principalement sur les résultats de la deuxième et dernière phase consignée dans l'entente du 10 juillet 1996. Pour une meilleure compréhension, il est nécessaire de relater les faits qui se sont déroulés entre 1991 et

1995.

## **1.1 L'opération équité salariale et ses résultats**

### **1.1.1 La première phase de l'opération équité salariale**

[27] La première phase de l'opération équité salariale débute le 26 février 1991, au moment où l'Université et le Syndicat signent une lettre d'entente dans le but de corriger les iniquités salariales eu égard au sexe et de franchir les diverses étapes conduisant à l'implantation et au maintien par la suite de l'équité salariale (Pièce P-2). En vertu de cette entente, un comité conjoint composé de représentants des deux parties est mis sur pied.

[28] Le mandat du comité porte tant sur les fonctions visant la réalisation des objectifs que sur les engagements nécessaires pour y parvenir. Il prévoit l'analyse et l'adaptation, le cas échéant, du plan d'évaluation sans égard au sexe élaboré conjointement par la FTQ, le Conseil du trésor et ses partenaires (ci-après Plan d'évaluation à 16 facteurs); l'identification d'un échantillonnage des fonctions nécessaires à la validation de ce plan; la cueillette des données résultant de la description des fonctions actuelles et des questionnaires d'analyse de fonction; l'analyse des résultats; l'identification et l'évaluation de fonctions repères dans l'unité de négociation puis l'évaluation de l'ensemble des fonctions.

[29] L'entente comporte également au chapitre des dispositions générales un engagement à l'effet suivant:

Aucune personne salariée au moment de l'implantation de l'équité salariale ne subira ni de baisse ni de gel de salaire à cause de cette implantation. Cependant, cette disposition n'est pas applicable aux personnes salariées embauchées à l'Université après la date d'implantation de l'équité salariale. (Pièce P-2; p. 185)

[30] Parallèlement aux travaux de ce comité conjoint local, l'Université et le Syndicat décident, en 1992, de se joindre à une table universitaire intersectorielle visant à examiner la question de l'équité salariale au sein du personnel de bureau, du personnel de métiers et services et du personnel technique représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (ci-après le SCFP). Cette table sectorielle regroupe une douzaine d'universités ou constituantes universitaires qui, pour l'essentiel, comprennent des groupes d'emplois similaires.

[31] Selon les témoignages de madame Parent, adjointe à la direction des ressources humaines de Laval, et de madame Jones, conseillère en évaluation des

emplois auprès du SCFP, la table sectorielle a développé l'analyse des emplois à partir du Plan d'évaluation à 16 facteurs; elle a conduit à l'identification des emplois repères aux fins de la comparaison des emplois. Les travaux de la table sectorielle ont donné lieu, en 1994, à une période intensive de négociation dans chaque établissement qui a abouti à la signature d'une entente pour certains participants, dont l'Université de Montréal, et à un constat d'échec pour d'autres, dont l'Université.

[32] Devant l'échec de la négociation sectorielle, tout est ramené au niveau local. L'Université propose alors de reprendre l'exercice d'évaluation et de comparaison d'emplois à partir d'un plan d'évaluation portant sur 12 plutôt que 16 facteurs. Cette proposition conduit l'Université et le Syndicat à conclure un nouveau protocole d'entente en novembre 1995. Outre les dispositions relatives à ce deuxième exercice d'équité salariale au niveau local, ce protocole prévoit le versement d'un montant forfaitaire, couvrant la période de 1989 à 1995, aux salariées occupant une fonction réévaluée en vertu de l'exercice précédent. (Pièce P-3, section intitulée: Protocole d'entente sur l'équité salariale).

[33] La détermination des sommes forfaitaires repose sur une première évaluation des fonctions réalisées à l'aide du Plan d'évaluation de 16 facteurs développé par le comité inter-sectoriel et utilisé par toutes les universités dans le cadre de la première phase. Une fois cet exercice complété, le comité local a fait parvenir à chaque salarié un avis indiquant qu'il effectuait, en date du 30 novembre 1995, un travail correspondant à une fonction nommément désignée selon la nouvelle nomenclature. C'est ce que les parties ont appelé « l'exercice d'assignation » . On trouve la lettre type de cet avis d'assignation en première page de la Pièce P-3.

[34] Conformément au protocole d'entente, chaque salarié avait 12 jours pour contester son assignation, c'est-à-dire pour contester la fonction qu'il se voyait reconnu; toutefois et malgré cette possibilité, le montant forfaitaire était calculé sur la base de cette assignation en attendant la classification définitive.

[35] L'entente prévoyait aussi l'adoption d'un « Manuel d'évaluation des fonctions » visant à fixer le cadre du nouvel exercice, le mandat du comité conjoint ainsi que les paramètres d'évaluation et comparaison régissant l'établissement des regroupements de fonctions et leur classification (Pièces P-3 et P-4).

[36] Tel que déposé devant le Tribunal (Pièce P-3), le Protocole d'entente sur l'équité salariale forme un tout avec le Manuel d'évaluation. Les points 4 et 5 du protocole viennent fixer les paramètres de base de l'élaboration de la nouvelle structure salariale et, directement ou par voie de conséquence, l'établissement des échelles de salaire, des taux applicables et des mécanismes d'intégration à être négociés et appliqués à la fin de l'exercice d'évaluation et de comparaison d'emplois (Pièce P-3,

section intitulée: Protocole d'entente sur l'équité salariale).

[37] À ce stade de la relation des faits, le Tribunal tient à souligner que la preuve qui lui a été soumise démontre le sérieux avec lequel l'exercice d'évaluation des fonctions, auquel se sont livrés l'Université et le Syndicat, a été réalisé. Il s'agit d'un exercice remarquable tant par l'énergie investie que par la rigueur avec laquelle les parties ont procédé. Les résultats de cet exercice ne sont pas contestés.

## 2. La convention collective de 1991

[38] En 1991, au moment où débute l'exercice visant à réaliser l'équité salariale, les parties sont régies par une convention collective<sup>7</sup> qui détermine non seulement le salaire applicable à un poste donné mais également les regroupements et les classifications des emplois qui, selon la terminologie en usage dans le milieu, sont plutôt désignés sous le terme de fonction. Trois grandes catégories de fonctions existent, ce sont les: a) Groupe « Métiers et services » ; b) Groupe « Bureau » ; c) Groupe « Technique » .

[39] On retrouve dans le corps général de la convention certaines dispositions salariales distinctes pour chacun de ces groupes. C'est l'article 19 de la convention collective qui traite des salaires. D'une part, on réfère les salariés aux annexes C, D et E pour tout ce qui concerne les taux et échelles de salaire applicables à chacun. D'autre part, on présente aux alinéas 19.06 (promotion) et 19.07 (mutation) les modalités d'intégration salariale, particulières à chaque groupe de fonctions, advenant un changement de poste pour un salarié.

[40] Dans le cas du Groupe « Métiers et services » , la personne promue ou mutée reçoit le taux unique de salaire horaire prévu pour la nouvelle fonction.

[41] Dans le cas du Groupe « Bureau » , les dispositions prévoient que la personne mutée ne voit pas son taux de salaire changé à moins que le poste ne comporte des échelons salariaux différents, auquel cas elle est traitée comme une personne promue et reçoit le salaire de la nouvelle échelle immédiatement supérieur à celui qu'elle gagnait.

[42] Les salariés du Groupe « Technique » sont plutôt régis par un système de classe. Une mutation n'entraîne généralement pas de modification salariale à moins que le poste auquel le salarié est muté ne comporte pas d'échelon équivalent; dans un tel cas, le salarié se voit appliquer les règles de promotion. Celles-ci stipulent l'intégration du salarié à l'échelon comportant un salaire immédiatement supérieur dans l'échelle de la classe applicable à la nouvelle fonction.

[43] L'annexe « B » de cette convention énumère les quelque 238 fonctions existant à l'Université qui ont fait l'objet de regroupements et de reclassification dans le cadre de l'exercice d'équité salariale. À noter que dans cette annexe, les fonctions sont regroupées non pas en terme de catégorie de fonctions mais plutôt selon l'horaire hebdomadaire qui leur est applicable; à l'évidence, ce mode de regroupement ne s'appuie sur aucune caractéristique propre à un groupe ou à l'autre.

[44] L'annexe « C » couvre le Groupe Métiers et services; elle comprend 4 parties: C-1, mécanismes de rémunération; C-2, dispositions particulières relatives à l'apprentissage; C-3, taux de rangement et rémunération; C-4, qualifications requises. Il ressort de cette annexe que les salariés sont rémunérés à taux unique déterminé par le rangement de la fonction. Il existe vingt-quatre (24) niveaux de rangement ou taux de salaire possibles allant de 11.97 \$ à 17.88 \$. La section C-4 présente les qualifications requises en terme de scolarité, expérience ou exigence particulière; il ressort de ce tableau qu'à l'exception de quatre (4) des cinquante-neuf (59) fonctions, le diplôme du secondaire n'est pas requis; moins de la moitié des fonctions (28 sur 59) requièrent de l'expérience et seulement quelque 15 fonctions correspondent véritablement à des Métiers pour lesquels on exige une carte de compétence en vertu des lois et règlements régissant l'industrie de la construction.

[45] Enfin, la section C-4 permet de constater qu'il est effectivement possible de progresser d'un rangement salarial à un autre dans le cas des fonctions de « service », simplement en posant sa candidature sur un poste vacant et ce, du fait de l'absence de qualifications spécifiques requises pour la majorité de ces fonctions. Ainsi, à l'exception des fonctions « Métiers » (15 des 59 du Groupe Métiers et services) requérant une carte de compétence et de celles requérant une formation professionnelle de base (8 sur 59), toutes les autres fonctions de ce groupe sont accessibles à l'ensemble des salariés de l'Université ou de toute personne provenant de l'extérieur, le cas échéant.

[46] L'annexe « D » couvre les fonctions de Bureau; elle comprend: D-1, mécanismes de rémunération; D-2, plan d'évaluation; D-3, liste de fonctions; D-4, échelle de salaire. La section D-2 montre que les fonctions de bureau étaient l'objet d'un classement selon la valeur cumulative de 7 facteurs; le pointage obtenu par chacune des fonctions déterminait son rangement dans l'une ou l'autre des 10 classes existantes. La section D-3 présente les quelques 114 fonctions du groupe Bureau regroupées par pointage obtenu à l'intérieur de 9 des 10 classes de fonctions possibles alors que la section D-4 présente les échelles applicables à chacune de ces classes.

[47] Ces échelles salariales ne comprennent pas le même nombre d'échelons. Ainsi la classe 1 comprend 2 échelons; la classe 2: 4 échelons; les classes 3 et 4: 5 échelons; et les classes 5 et suivantes comprennent 7 échelons. Toutefois, l'écart inter-échelon est constant pour les dix classes; il est de 0,32 \$ pour les quatre premières classes et croit de quelque 0,02 \$ par classe pour les classes six à dix.

[48] Pour parler en termes similaires à l'annexe C du Groupe « Métiers et services » les fonctions du Groupe « Bureau » comprennent 59 niveaux de rémunération ou taux de salaire possibles applicables à 10 classes. Les salaires sont échelonnés de 11,17 \$ à 17,52 \$. Le Groupe « Métiers et services » comprend 24 niveaux de rémunération ou taux de salaire possibles applicables aux 24 rangements possibles. Les salaires sont échelonnés de 11.97 \$ à 17.88 \$.

[49] Contrairement aux fonctions du Groupe Métiers et services, il n'existe pas de tableau des qualifications requises pour chaque fonction. Ici, c'est plutôt la description des tâches composant une fonction, analysée à l'aide du plan d'évaluation, qui permet d'en établir la valeur et le classement relatif. Individuellement, on procède par « assignation », ce qui signifie: la « reconnaissance que les tâches exécutées par une personne salariée affectée à un poste correspondent à l'une des descriptions de fonction dont la liste (classe et titre) apparaît en annexe D-3 » (Pièce D-1, page 136).

[50] L'annexe « E » couvre le Groupe Technique. Elle comprend: E-1, mécanismes de rémunération; E-2, plan de carrière; E-3, titre de fonction; et E-4, échelle de salaire. Ce qui caractérise les mécanismes de rémunération de ce Groupe, c'est l'importance que prend la notion de plan de carrière dans l'élaboration des catégorisations de fonctions. Selon les termes même de la convention, ce groupe comprend l'ensemble des différentes fonctions, à l'exception des aides techniques, dont les exigences requises pour l'exécution des tâches nécessitent des connaissances préalablement acquises par l'obtention d'un diplôme terminal d'études collégiales (Pièce D-1, page 164).

[51] À cette période, il existe 4 catégories de techniciens et deux classes salariales pour chacune de ces catégories selon le niveau de complexité des travaux exécutés ou des responsabilités assumées. L'accès à la classe I est réservé à la personne ayant cumulé une expérience de 10 années pertinente au poste occupé ou qui a atteint le 11<sup>e</sup> échelon de la classe II. Le classement à l'échelon correspond soit à l'expérience reconnue ou à la scolarité acquise en surcroît des exigences de base. Il existe également un regroupement de trois catégories d'aide technique qui recoupe plusieurs fonctions ne nécessitant pas d'exigences de base et, par conséquent, ne comprenant qu'une seule classe.

[52] L'annexe E-3 présente la nomenclature des 45 fonctions de techniciens regroupées en 4 catégories et les 7 fonctions d'aide techniques regroupées en 3 catégories. Suit, à l'annexe E-4, la présentation des échelles de salaire applicables à chacune de ces catégories. Dans le cas des techniciens, les 4 catégories comprennent 12 échelons en classe II et trois en classe I. Compte tenu des mécanismes de passage à la classe I, il existe, pour les quatre catégories de techniciens, 14 niveaux de

rémunération ou taux de salaire possibles échelonnés de 12,74 \$ à 21,07 \$, pour la catégorie à rémunération la plus basse, à 14,22 \$ à 23,07 \$, pour la catégorie à rémunération la plus élevée.

[53] Tant le passage d'une catégorie à l'autre que le passage d'une fonction à l'autre ne s'avère possible dans le cas du groupe Technique vu les exigences de base requises concernant la diplômation. Seule la personne qui aurait complété un nouveau programme d'études pourrait accéder à une autre fonction requérant cette formation.

[54] Quant à la lettre d'entente no 6, datée du 26 février 1991 portant sur l'équité salariale, et dont il a été question précédemment (Pièce P-1, p. 184-186; Pièce P-2) elle détermine la constitution et le mandat du comité d'équité salariale et comprend des règles générales qui visent à préserver les droits des salariés relativement au salaire et aux demandes de révision concernant les descriptions, l'évaluation et les classifications des fonctions. La garantie salariale stipule que les personnes en place ne subiront ni baisse ni gel de salaire à cause de l'implantation de l'équité salariale. C'est en vertu de cette entente que s'est déroulée la première phase de l'exercice d'équité salariale. La deuxième phase découle du Protocole convenu en 1995 et déposé sous la cote P-3.

[55] Ce document, paraphé en cours de négociations, comprend le Manuel d'évaluation des fonctions et le Protocole d'entente sur l'équité salariale; celui-ci annule et remplace la lettre d'entente no 6 de la convention collective 1989-1992<sup>8</sup>. Mentionnons simplement que la garantie salariale individuelle y est maintenue et précisée à l'alinéa 5 a), alors que l'alinéa 4e) fixe les balises de la rémunération globale pour les groupes aux fins de la négociation salariale qui suivra l'évaluation des fonctions.

## **1.2 La situation en 1996**

### **1.2.1 L'évaluation des fonctions, l'établissement des classes et la classification des fonctions**

[56] Le protocole d'entente du mois de janvier 1996 (Pièce P-3) prévoit une première étape d'évaluation des fonctions par un Comité conjoint ainsi que l'établissement de fonctions génériques. Tel que l'explique madame Parent lors de son témoignage, le Protocole d'entente prévoit à l'article 4 que le comité conjoint doit

réécrire complètement des descriptions de fonction sous forme générique que les parties conviennent de compléter au plus tard le 23 février 1996 à partir d'un projet déposé par la partie patronale. Pour ce faire, les parties conviennent de travailler exclusivement en comité conjoint et d'enquêter conjointement ces nouvelles descriptions uniquement à partir d'échantillons aléatoires des personnes visées. Une liste sommaire des assignations potentielles sera fournie par l'Employeur. De plus, les parties conviennent que cette opération permettra de réduire le nombre de descriptions de fonctions en usage à l'Université Laval;  
 évaluer ces descriptions de fonction à partir du plan en 12 facteurs du SCFP apparaissant au manuel, lequel fera par la suite partie de la convention collective;  
 déterminer les assignations.

[57] Cette dernière attribution consiste à établir pour chaque salarié la fonction à laquelle son poste est dorénavant assimilé de même que le classement de cette fonction selon la valeur déterminée conformément au Manuel d'évaluation des fonctions.

[58] Mesdames Jones et Parent expliquent que dans le cadre des travaux du comité conjoint, les parties ont examiné les 238 fonctions existantes et ont réduit le tout à quelque 73 fonctions génériques (Pièce P-5). Un exercice qui a impliqué la réécriture des descriptions de l'ensemble des fonctions sous forme générique pour ensuite en établir la valeur.

[59] Les fonctions sont évaluées selon un plan comportant 12 facteurs. Les facteurs utilisés sont les suivants: formation, expérience, coordination musculaire, autonomie-jugement, complexité, effort mental, effort physique, communications, résultats, surveillance, milieu de travail et rythme. À chaque facteur correspond un nombre de points. Tous les facteurs ne sont pas d'importance égale, certains ayant un nombre de points plus élevé:

## LISTE ET VALEURS DES FACTEURS

		FACTEURS							NIVEAUX						
		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1	formation	19	37	56	74	93	111	130							

2	expérience	26	52	78	104	130		
3	coord. musculaire	12	24	36	48	60		
4	autonomie-jugement	18	36	54	72	90		
5	complexité	18	36	54	72	90		
6	effort mental	12	24	36	48	60		
7	effort physique	12	24	36	48	60		
8	communications	24	48	72	96	120		
9	résultats	24	40	60	80	100		
10	surveillance	9	17	26	34	43	51	60
11	milieu de travail	10	20	30	40	50		
12	rythme	13	25	38	50			

[60] Madame Jones explique que l'étape suivante consistait à déterminer la valeur des fonctions. À cet égard, l'article 2.7 du Manuel d'évaluation des fonctions (Pièce P-4) stipule que « lors de l'évaluation d'une fonction, l'évaluation totale est déterminée en additionnant les points obtenus à chacun des sous-facteurs ». Une fois l'exercice d'évaluation des fonctions complété, le comité conjoint a délimité les classes de fonctions et établi la classification de chacune de ces fonctions selon ces classes. Les parties ont fait l'exercice de regrouper toutes les fonctions équivalentes, selon le pointage obtenu, dans les classes 1 à 17.

[61] L'article 2.7 indique que le classement des fonctions est établi selon une table de conversion qui prévoit l'établissement de 17 classes pour lesquelles, à l'exception de la première et de la dernière, un écart de 26 points détermine les seuils de passage. L'écart de la classe 1 est de 45 points et celui de la classe 17 va de 644 à 999 points, marquant ainsi la classe maximale, quelque soit le pointage obtenu.

[62] Madame Jones explique qu'à deux exceptions près, tous les emplois du Groupe Bureau et du Groupe Métiers et services se retrouvent dans les classes 2 à 10. En outre, aucune fonction ne se retrouve en classe 1 puisque aucune fonction n'obtenait un total de points inférieur à la classe 2; il n'y en a pas non plus en classe 15 ou 16. Tel qu'indiqué par madame Parent, cette dernière situation résulte du fait que le pointage de la classe 17 correspond aux fonctions du technicien dont la complexité des tâches ou les responsabilités justifiaient antérieurement la classe I. Ainsi, ce pointage qui est de plus de 78 points supérieurs à celui de la classe 14 nécessitait la création de deux classes intercalées entre la classe la plus élevée des techniciens et celle du super technicien pour éviter la rupture du modèle de classification des fonctions. Pour leur part, les emplois du Groupe Technique se retrouvent essentiellement dans les classes supérieures à 10.

[63] La Pièce P-5 présente les 73 fonctions génériques ainsi que la classe à laquelle l'exercice d'évaluation de chacune de ces fonctions a conduit. Cette information se trouve colligée aux deux premières colonnes. Les colonnes 3 et 4 réfèrent aux 238 titres de fonctions antérieures qui ont été regroupées à l'intérieur des nouvelles fonctions génériques et le salaire appliqué alors à ces fonctions. Le salaire indiqué correspond, dans le cas du Groupe Bureau, à l'échelon maximal des échelles de salaire alors que celui des employés du Groupe Métiers et services, correspond au taux unique applicable. Finalement, la dernière colonne présente la répartition des salariés occupant ces postes en fonction de leur sexe.

[64] Cette pièce marque la fin de la première étape de l'opération équité salariale qui vise à établir la classification des fonctions selon la valeur des emplois. À ce point de son mandat, le comité conjoint doit procéder à la comparaison des salaires attribués aux diverses fonctions jugées équivalentes et ce, en regard du sexe pour déterminer s'il y a atteinte au droit à l'égalité des personnes concernées relativement au salaire qui leur est versé et, le cas échéant, à établir le salaire exempt de discrimination.

### **1.2.2 La comparaison salariale des fonctions selon le sexe**

[65] Dans son témoignage, madame Parent explique que la démarche suivie consistait à comparer, à l'intérieur d'une même classe, le salaire des fonctions majoritairement exercées par les femmes à la fonction la mieux rémunérée occupée par le plus grand nombre d'hommes. Ainsi, lorsqu'une fonction mieux rémunérée existait mais qu'elle ne constituait pas celle où se retrouvait le plus grand nombre d'hommes, elle était écartée au profit de celle où le nombre d'hommes était le plus élevé.

[66] Madame Parent a illustré cette étape de l'exercice d'équité salariale en utilisant la Pièce P-5. Ainsi, la classe 2 regroupait quelques emplois à majorité masculine tels que: aide générale (4 H; 13,78 \$), assistant magasinier (7 H; 13,78 \$), chauffeur (3 H; 14,87 \$) et préposé au ménage (60 H; 13,01 \$). C'est le salaire de cette dernière fonction qui a été retenu aux fins de la comparaison salariale puisqu'elle regroupait le nombre le plus élevé d'hommes, soit 60. Les fonctions à majorité féminine de cette classe comportaient des salaires inférieurs, égaux ou supérieurs à ce taux de 13,01 \$. Cela signifie que pour les quelque 118 personnes visées au moment d'établir le nouveau taux de salaire de cette classe à 13,01 \$, 9 hommes et 12 femmes étaient susceptibles d'être classés « hors échelle », que 60 hommes et 2 femmes conservaient le même salaire et que 30 femmes et 5 hommes voyaient leur salaire majoré.

[67] Tant madame Parent que madame Jones diront que ce résultat découle, pour partie, des paramètres préalables établis par le protocole d'entente. Ces paramètres influencent nécessairement l'établissement du taux de salaire de chaque classe en fixant la masse salariale totale ainsi qu'un nombre maximum de salariés devant être

classés hors échelle à la fin de l'exercice. C'est ce qui explique le choix qui a été fait de ne pas retenir le plus haut taux de salaire des fonctions à majorité masculine pour rétablir le taux de salaire de l'ensemble des fonctions déterminées équivalentes suite à l'évaluation.

[68] Toutefois, à ce stade de l'exercice de comparaison salariale des fonctions, le Comité conjoint travaille à partir des valeurs maximales applicables, sans tenir compte de la garantie salariale individuelle. Cette approche permet d'établir un taux salarial fondé sur la valeur attribuée aux fonctions jugées équivalentes à l'intérieur d'une même classe. En d'autres termes, cela permet d'éliminer les distinctions salariales antérieures pour des emplois de même valeur.

[69] En l'espèce, la valeur attribuée à chaque fonction n'est pas contestée pas plus que la classification qui en découle. Qui plus est, le taux salarial fixé à ce stade pour chaque classe de fonctions n'est pas non plus contesté.

[70] Mais qu'en est-il du résultat final de l'établissement des taux de salaire et des modes de rémunération pour les groupes « Bureau » et « Métiers et services » ?

### **1.2.3 L'établissement des taux de salaire et des modes de rémunération**

[71] Comme l'indique madame Parent, l'établissement des taux de salaire s'est fait à partir de ce qui existait déjà en termes de mode de rémunération. Les trois structures salariales existantes furent fondues en un seul système de rémunération. C'est d'ailleurs ce qui ressort de l'examen du tableau salarial (Annexe B5); les 10 premières classes reproduisent essentiellement le mode de rémunération du Groupe Bureau alors que les 7 classes suivantes reproduisent celui du Groupe Technique.

[72] En première partie, l'écart inter-échelon des 10 premières classes est, à l'exception de quelques ajustements requis, constitué d'un taux fixe et égal de 0,32" de l'heure du premier au dernier échelon de chaque échelle de chacune de ces classes. En deuxième partie, la progression inter-échelon des 7 classes supérieures correspond à celle que l'on retrouve dans les échelles d'emplois similaires de la fonction publique pour les détenteurs de diplôme collégial, soit un écart inter-échelon croissant tout au long de l'échelle et équivalant à 3% du taux de salaire de chaque échelon.

[73] Cette façon de faire est conforme, par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 4 e) du protocole d'entente qui stipule:

Pour le groupe technique, les taux de salaire ne pourront être inférieurs à ceux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des fonctions comparables.

[74] L'établissement des taux de salaire devait également tenir compte des balises financières énoncées au protocole d'entente signé en janvier 1996 (Pièce P-3). L'article 4e) du protocole d'entente stipule expressément que l'élaboration de la nouvelle structure salariale doit générer « des coûts totaux d'implantation récurrents correspondant à 120% des coûts récurrents qui auraient été générés par l'implantation à l'Université de la structure salariale utilisée à l'Université de Montréal dans le cadre de l'entente sur l'équité salariale ». En d'autres termes, cette clause fixe le coût global de l'opération équité salariale pour l'exercice que les parties s'apprêtent à faire.

[75] De plus, le résultat final devait tenir compte de la garantie salariale individuelle. À cet égard, l'article 5a) du protocole d'entente (Pièce P-3) assurait à toute personne concernée qu'elle ne subirait pas de baisse salariale à cause de l'implantation du nouveau système de rémunération. Les parties avaient donc prévu qu'il pourrait y avoir des « cercles rouges », c'est-à-dire des personnes dont le salaire est plus élevé que le maximum de leur échelle; toutefois, le même protocole en limite le nombre à 12 % dans le Groupe Bureau et à 21 % dans le Groupe Métiers et services.

[76] Le second alinéa de l'article 2.8 du même document précise que les échelles de classification prévues à l'Annexe B5 s'appliquent à l'ensemble des fonctions. Les parties exprimaient ainsi leur volonté d'en arriver à une échelle salariale intégrative pour les trois groupes d'emplois concernés. Cette annexe B5, tel que consignée dans le document final, est la suivante:

Classes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	
9	10								
1	12,45								
2	12,69	13,01							
3	12,85	13,17	13,49						
4	13,16	13,48	13,80	14,12					
5	13,52	13,84	14,16	14,48	14,80				
6	13,59	13,91	14,23	14,55	14,87	15,19			
7	13,66	13,98	14,30	14,62	14,94	15,26	15,58		
8	13,69	14,01	14,33	14,65	14,97	15,29	15,61	15,93	

9	14,16	14,48	14,80	15,12	15,44	15,76	16,08	16,40
	16,72							
10	14,67	14,99	15,31	15,63	15,95	16,27	16,59	16,9
	17,23	17,55						
11	14,68	14,86	15,30	15,89	16,42	17,08	17,71	18,37
	19,03	19,79						
12	14,70	15,05	15,60	16,21	16,86	17,49	18,15	18,80
	19,51	20,29						
13	14,87	15,22	15,77	16,38	17,03	17,66	18,32	18,97
	19,68	20,46						
14	15,88	16,41	16,99	17,63	18,22	18,92	19,53	20,27
	21,02	21,79						
15	16,15	16,68	17,26	17,90	18,49	19,19	19,80	20,54
	21,29	22,06						
16	16,44	16,97	17,55	18,19	18,78	19,48	20,09	20,83
	21,58	22,35						
17	16,74	17,27	17,85	18,49	19,08	19,78	20,39	21,10
	21,86	22,65						

[77] Ainsi, à l'exception de la classe 1 à laquelle aucune fonction ne correspond, ce tableau présente une structure de rémunération fondée sur des échelles de salaire et non sur un système à taux unique.

[78] C'est pourquoi le protocole d'entente prévoit à l'article 4 f) (Pièce P-3) que le comité conjoint doit:

« déterminer les mécanismes d'intégration au nouveau système de rémunération en tenant compte que la personne salariée sera intégrée à l'échelon assurant un taux de salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elle reçoit, auquel on a préalablement ajouté la valeur de l'écart obtenu, au 30 novembre 1995, par application du paragraphe b) de l'article 1 » .

[79] L'intégration des salariés dans les échelles salariales s'est faite de façon à leur garantir un salaire égal ou supérieur à celui qui leur était reconnu au 30 novembre 1995.

[80] Toutefois et malgré les termes de l'article 2.8 du Protocole d'entente sur l'équité salariale, le 10 juillet 1996, l'Université et le Syndicat concluent une « Entente relative à l'implantation du nouveau système de rémunération dans le cadre de l'opération équité salariale » (Pièce P-7) qui stipule à son article VII, intitulé « Règles d'intégration » que:

La personne salariée sera intégrée à l'échelon assurant un taux de salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elle reçoit, auquel on a préalablement ajouté la valeur de l'écart obtenu, au 30 novembre 1995, pour le rappel de salaire sans toutefois dépasser le maximum du taux associé à la fonction assignée.

Les fonctions du Groupe Métiers et services sont à taux unique; le dernier échelon de l'échelle de classification appropriée est considéré comme étant l'échelon correspondant à ce taux unique.

[81] Ainsi, en conclusion de l'opération équité salariale, l'Université et le Syndicat signaient une entente qui prévoit deux modes de rémunération distincts: un mode de rémunération à échelle pour les fonctions du Groupe Bureau et un mode à taux unique pour les fonctions du Groupe Métiers et services.

[82] Les salariées du Groupe Bureau se sont donc retrouvées dans l'un des échelons de l'échelle de salaire de leur classe respective. Leurs collègues du Groupe Métiers et services se sont, pour leur part, retrouvés au dernier échelon de ces mêmes échelles étant donné que le taux unique s'appliquait toujours à leurs fonctions.

#### **1.2.4 La négociation de l'entente du 10 juillet 1996**

[83] En ce qui concerne l'implantation des modes de rémunération, madame Parent affirme avoir déposé une demande au Syndicat afin que tous les groupes d'emploi, y compris le Groupe Métiers et services, soient assujettis à des échelons.

[84] Madame Parent a expliqué au Tribunal que l'Université recherchait cette solution pour deux raisons. La première est à l'effet que l'équité justifiait qu'il en soit ainsi. L'Université voulait un système uniforme où tous les salariés seraient assujettis à des échelons et non pas un système multiforme comportant deux groupes assujettis à des échelons et un groupe à taux unique.

[85] La seconde tient, selon elle, à l'effet que la structure de rémunération à échelons reflète de manière plus adéquate l'expérience institutionnelle acquise en cours d'emploi. Comme cette logique vaut pour tout type d'emploi, madame Parent a affirmé que l'Université souhaitait que les salariés du Groupe Métiers et services soient eux aussi assujettis à ce système.

[86] Madame Parent a affirmé qu'elle s'est butée à une opposition syndicale ferme; malgré tout et compte tenu du résultat global de l'opération équité salariale qui se soldait par une amélioration appréciable de la situation des femmes, l'Université a cédé et accepté le maintien d'un taux unique pour le Groupe Métiers et services. Le résultat net révélait un écart en faveur des femmes justifiant, pour madame Parent, le maintien,

par ailleurs non souhaité, des taux uniques pour le Groupe Métiers et services. L'objectif ultime de l'opération équité salariale, dans sa dimension rattrapage salarial, se trouvait atteint.

[87] De son côté, madame Jones, du SCFP, a confirmé lors de son témoignage que le Syndicat avait toujours refusé la demande d'échelons pour le Groupe Métiers et services. Le Syndicat désirait plutôt que toutes les fonctions, y compris celles du Groupe Bureau, soient à taux unique, c'est-à-dire le taux maximum de l'échelle. Cette demande a toujours été refusée par l'Université.

[88] Madame Jones a expliqué que la position du Syndicat repose d'abord et avant tout sur une question de principe par rapport aux échelons. Selon le Syndicat, la valeur d'un emploi correspond au taux maximum d'une échelle. Ainsi, jusqu'à ce que le salarié obtienne le « vrai » salaire de l'emploi, l'employeur fait des économies. Les salariés seraient ainsi « sous-payés » tant qu'ils n'ont pas atteint le maximum de leur échelle. À la lumière de cette position de principe, le Syndicat aurait voulu que les salariés de tous les groupes soient assujettis à des taux uniques.

[89] Par ailleurs, en ce qui concerne plus précisément la négociation ayant donné lieu à l'entente du 10 juillet 1996 (Pièce P-7), madame Jones confirme le refus du Syndicat et ce même si, dans les faits, aucun salarié du Groupe Métiers et services n'aurait subi de baisse de salaire en raison des garanties salariales individuelles dont était assortie l'opération équité salariale. Selon ses mots, il aurait été « suicidaire » pour le Syndicat d'acquiescer à une telle demande.

[90] Elle a indiqué que le Syndicat n'avait pas consulté de nouveau les salariés du Groupe Métiers et services pour leur demander leur avis sur la question du mode de rémunération durant la période de négociation 1995-1996. La position du Syndicat, sur cette question, était claire et ce, depuis 1992. Lors d'une consultation menée au moment de la négociation sectorielle universitaire, il avait été exclu d'envisager l'assujettissement des salariés des groupes Métiers et services à des échelons compte tenu de la tradition salariale tant publique que privée à cet égard. Cette situation est d'ailleurs confirmée par l'expert Larouche de l'Université.

[91] De plus, madame Jones a mentionné que, si on avait annoncé aux salariés du Groupe Métiers et services qu'ils seraient dorénavant assujettis à des échelons, ils auraient pu conclure à une mauvaise représentation syndicale car, à tout le moins sur le plan des principes, le système d'échelons représente un recul et entraîne une dévaluation psychologique, sociale et culturelle de l'emploi. En d'autres termes, selon le témoin, un système à échelons a pour effet de dévaluer l'emploi même s'il n'en résulte aucune conséquence salariale immédiate pour un salarié concerné.

[92] Enfin, madame Jones a précisé qu'un représentant du Groupe Métiers et services était membre du comité d'évaluation des emplois et qu'il était le porte-parole de son groupe dans le cadre de la négociation et de la conclusion de l'entente du 10 juillet 1996, laissant entendre que ce groupe de membres était par le fait même consulté en tout temps et partie prenante des décisions syndicales.

## 5. Les effets et conséquences de l'entente du 10 juillet 1996

[93] Le Tribunal a entendu en témoignage quelques-unes des salariées plaignantes du Groupe Bureau.

[94] Madame Ferland Pépin travaille pour l'Université depuis 1974; en 1989, elle occupe une fonction de commis du Groupe Bureau. Cette fonction appartient alors à la classe 6 et elle occupe l'échelon 7, soit le taux maximum de son échelle. Après évaluation, sa fonction est intégrée à la classe 9; toutefois, elle se voit classée au 5e échelon de cette classe 9 du fait du maintien du mode de rémunération à échelons pour le Groupe Bureau et d'un processus d'intégration qui ne prend pas en compte son expérience réelle mais le salaire précédemment touché. Dans le cadre de ce même exercice d'évaluation et de réaffectation, son conjoint qui occupe la fonction de ferblantier, appartenant au Groupe Métiers et services, se voit classé au 9e échelon de la même classe 9, sa fonction étant visée par la rémunération à taux unique (Pièce P-15). Madame Ferland Pépin nous dira avec beaucoup d'émotion que l'équité salariale est un sujet tabou à son domicile depuis cette date.

[95] Madame Paradis a occupé une fonction de secrétaire au service des communications pendant plus de 10 ans. Cette fonction de la classe 4 a été réévaluée et intégrée en classe 9. Avec ses 10 ans de travail, madame Paradis avait atteint l'échelon maximal de la classe 4; toutefois appartenant au Groupe Bureau, elle a été intégrée au 3e échelon de la Classe 9 (Pièce P-12).

[96] Au moment de son témoignage, madame Gagnon exécute le même travail depuis 25 ans à l'École de service social; elle coordonne les stages. Cette fonction du Groupe Bureau a été reclassifiée de la classe 6 à la classe 9; après avoir été au maximum de son échelle depuis 1981, madame Gagnon s'est vue intégrée à l'échelon 7 (sur 9 échelons), compte tenu qu'il s'agit d'un emploi du Groupe Bureau et que le taux unique ne s'applique pas (Pièce P-13). Bien que la reclassification n'ait rien changé aux tâches qu'elle doit exécuter, madame Gagnon note qu'elle doit accumuler de nouveau des années d'expérience pour obtenir le maximum de l'échelle salariale de la classe 9. Elle indique ne pas comprendre que l'on puisse prétendre qu'elle n'a pas acquis toutes les connaissances requises par sa fonction contrairement aux employés du Groupe Métiers et services.

[97] Pour sa part, madame Rhéaume occupait un poste de commis-secrétaire de classe 4 et avait atteint le 6ème échelon de cette classe en 1989. En 1990, elle a atteint le 7ème et dernier échelon de la classe 4. Au 30 novembre 1995, elle occupait toujours cette fonction et gagnait un taux horaire de 14,12 \$.

[98] En janvier 1996, dans le cadre de l'exercice d'assignation marquant le début de la phase 2 de l'opération équité salariale, madame Rhéaume reçoit un avis lui indiquant que sa fonction est dorénavant celle de secrétaire de gestion, un poste de classe 8, et qu'on l'assigne à l'échelon 5 lui donnant droit à un taux horaire de 14,97. La classe 8 comporte 8 échelons. Elle reçoit donc une somme forfaitaire couvrant la période du 1er décembre 1989 au 30 novembre 1995, conformément au protocole d'entente sur l'équité salariale (Pièce P-3).

[99] Le 27 juin 1996, conjointement, l'université et le Syndicat lui font parvenir un avis, signé par un représentant de chacune des parties à la négociation, faisant état de son « assignation définitive au 1<sup>er</sup> décembre 1995 ». On lui confirme qu'elle occupe la fonction de secrétaire de gestion dont l'évaluation correspond à la classe 8.

[100] Au cours du mois d'août 1996, madame Rhéaume prend connaissance de l'entente du 10 juillet 1996 (Pièce P-7) adoptée le 2 juillet précédent, par les membres du Syndicat réunis en assemblée générale.

[101] À la lecture de l'article VII de l'entente du 10 juillet 1996 (Pièce P-7), madame Rhéaume déclare avoir constaté que ses collègues du Groupe Métiers et services se voyaient intégrés à la nouvelle structure de rémunération en fonction d'un taux unique correspondant à l'échelon maximal de leur classe d'emploi.

[102] À l'aide des documents dont elle disposait relativement à la composition des groupes d'emploi, elle confectionne deux documents, soit les annexes B1 et B2 qu'on retrouve en liasse à la Pièce P-4.

[103] L'annexe B1 comprend la liste des 30 fonctions du Groupe Métiers et services et indique, à l'égard de chacune d'elles, combien d'hommes et combien de femmes les occupent. Il ressort de ce document que sur les 329 salariés du Groupe Métiers et services exerçant l'une ou l'autre des 30 fonctions comprises dans ce groupe, 275 sont des hommes et 54 sont des femmes. Traduit en pourcentage, cela signifie que 83,65 % des membres du Groupe Métiers et services sont des hommes.

[104] L'annexe B2 reprend le même exercice pour le Groupe Bureau. Sur 1 018 salariés exerçant l'une ou l'autre des 21 fonctions qu'on retrouve dans ce groupe, 875 sont des femmes et 143 sont des hommes. Autrement dit, le Groupe Bureau est composé de femmes dans une proportion de 86 %.

[105] Après avoir constaté que l'opération équité salariale se terminait par l'intégration, d'une part, des membres du Groupe Bureau, composé de femmes à 86 %, dans des échelons et, d'autre part, des membres du Groupe Métiers et services, composé d'hommes à 83,65 %, dans des taux uniques équivalant au maximum de la classe d'emploi concernée, madame Rhéaume porte plainte à la Commission vu ce qu'elle considérait être un traitement discriminatoire réservé aux femmes du Groupe Bureau.

[106] D'autres salariées se sont jointes à elle dans cette démarche et, peu après, elles ont déposé les plaintes ayant donné lieu au présent recours.

[107] Le 13 septembre 1996, un « avis d'implantation de l'équité salariale » (Pièce P-8) est émis par le vice-rectorat aux ressources humaines. Ce document fait état du nouveau traitement de madame Rhéaume, soit un taux horaire de 14,97 \$ correspondant au cinquième des huit échelons de sa classe d'emploi. Le classement à cet échelon fut déterminé par application des règles d'intégration prévues à l'entente du 10 juillet 1996 (Pièce P-7).

[108] Madame Rhéaume nous indique qu'elle n'a atteint le dernier échelon de la classe 8 que le 20 novembre 1998. Or, explique-t-elle, si sa fonction avait fait partie du Groupe Métiers et services, elle aurait reçu le taux de salaire équivalant au dernier échelon de la classe 8 à titre de taux unique applicable à ce groupe et aurait reçu le salaire afférent à une telle classification de façon rétroactive au 1er décembre 1995.

---

## 2. Le droit applicable

[109] Le droit à l'égalité en emploi sans discrimination fondée sur le sexe est inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis 1975. Cette protection est énoncée aux articles 16 et 19 de la *Charte*: l'article 16 énonce l'interdiction de discriminer relativement à diverses étapes de la relation d'emploi et aux conditions de travail alors que l'article 19 reconnaît le principe d'un salaire égal pour un travail équivalent. L'insertion de ces droits dans la *Charte* participe d'une volonté, maintes fois exprimée sur la scène internationale depuis 1919, de mettre un terme aux pratiques discriminatoires en matière de conditions d'emploi tout particulièrement envers les femmes.

[110] Avant d'examiner la portée des articles 16 et 19 de la *Charte*, deux dispositions qui sont demeurées en marge d'une interprétation judiciaire significative par les tribunaux, il apparaît utile de faire un survol des normes internationales d'égalité car la garantie d'égalité en matière de rémunération, énoncée dans la *Charte*, s'inscrit dans la

foulée des principes adoptés dans les instruments internationaux ratifiés par le Québec.

## 2.1 Le droit international

[111] Le droit à l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe s'inscrit dans un grand nombre d'instruments internationaux de l'Organisation des Nations unies (ONU) de même que de l'Organisation internationale du travail (OIT), devenue organisation spécialisée de l'ONU en 1946. Un examen de ces différents instruments permet de constater que cette garantie d'égalité a connu, au fil des ans, des transformations significatives qui traduisent une volonté de rendre effectif ce principe hissé au rang des droits fondamentaux il y a près de cinquante ans.

### 1. Le principe d'un salaire égal pour un travail égal

[112] La *Déclaration universelle des droits de l'homme*<sup>9</sup> adoptée par l'Assemblée des Nations Unies en 1948 inscrit le principe d'égalité salariale dans l'article 23 consacré à l'égalité en emploi:

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. (Nous soulignons)

[113] La reconnaissance du droit à l'égalité en matière de rémunération de l'article 23, consacre cette garantie comme « idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations » <sup>10</sup>. La présence de ce principe dans cet instrument fondamental de référence en matière de reconnaissance et de protection des droits de la personne trace la voie à l'adoption de conventions et de pactes de portée spécifique.

[114] La reconnaissance du principe d'égalité salariale pour un travail égal entre les hommes et les femmes avait déjà fait l'objet d'une reconnaissance internationale avant 1948. Il s'agit d'un objectif de l'OIT depuis sa fondation en 1919<sup>11</sup>.

[115] Apparaissant d'abord dans le Préambule de la Constitution de l'OIT, l'égalité

de rémunération est réaffirmée en 1944 dans la *Déclaration de Philadelphie*<sup>12</sup> comme un droit qui ne peut se faire en marge des femmes. Annexée à la Constitution de l'Organisation, la *Déclaration de Philadelphie* expose les buts et objectifs poursuivis par l'OIT ainsi que les principes qui doivent guider la politique interne des pays membres dont le Canada.

[116] Tant dans la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* que dans la Constitution de l'OIT, la formule d'égalité salariale qui s'énonce alors en terme de travail égal n'offre qu'une réponse parcellaire aux problèmes de discrimination salariale que vivent les femmes sur le marché du travail. Seules les femmes qui exécutent un travail identique à celui qu'effectuent les hommes peuvent bénéficier du droit à l'égalité salariale, de telle sorte qu'une protection qui ne prend pas en compte la ségrégation professionnelle, déjà bien ancrée sur le marché du travail, demeure essentiellement de nature déclaratoire.

### 1. **La Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale**

[117] En 1951, les pays membres de l'OIT, conscients des limites du droit ainsi formulé, décident d'élargir le principe d'égalité salariale afin de tenir compte de cette réalité du marché du travail. Ces pays adoptent la *Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale*<sup>13</sup>(*Convention no 100*), entrée en vigueur au Canada en 1973<sup>14</sup>.

[118] Comme l'indique son titre, la *Convention no 100* s'adresse spécifiquement au problème des disparités salariales dues à la discrimination fondée sur le sexe:

#### Article 1

(...)

b) l'expression « égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

#### Article 2

Chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

[119] En vertu de la *Convention no 100*, le principe d'égalité salariale s'articule désormais autour de la formule « salaire égal pour un travail de valeur égale entre la main-d'oeuvre féminine et la main-d'oeuvre masculine » .

[120] Cette formule innove sous deux aspects. En premier lieu, le principe d'égalité en matière de rémunération s'adresse spécifiquement à la problématique de la discrimination fondée sur le sexe. En second lieu, tel qu'énoncé, le principe d'égalité salariale s'incarne dans la réalité du marché du travail. L'égalité n'est plus restreinte à une équation identitaire soit celle d'un salaire égal pour un même travail.

[121] L'égalité s'inscrit désormais dans une formule égalitaire soit celle d'un salaire égal pour des emplois différents qui ont une valeur égale. Pour la première fois, sur la scène internationale, des pays s'engagent à prendre des moyens adaptés pour s'attaquer aux disparités salariales entre hommes et femmes qui n'occupent pas nécessairement un emploi identique.

[122] L'adoption de ce principe pose les bases de l'égalité entre hommes et femmes et permet de s'attaquer au problème des emplois sous-évalués parce que traditionnellement dévolus aux femmes.

### 2.1.1.2 La Recommandation no 90 sur l'égalité de rémunération

[123] Parallèlement à l'adoption de la *Convention no 100*, la *Recommandation no 90 sur l'égalité de rémunération*<sup>15</sup> expose certaines modalités pour une application progressive des principes généraux énoncés dans la *Convention no 100*. Non ouvertes à la ratification par les États, les recommandations contiennent des principes directeurs détaillés qui complètent les principes consacrés dans les conventions.

[124] La *Recommandation no 90* se présente donc comme un plan d'action visant à réaliser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs d'activités des pays signataires de la *Convention no 100*. Entre autres mesures, la *Recommandation no 90* propose de mettre un terme aux distinctions fondées sur le sexe dans la détermination de salaire minimum et dans la formation professionnelle. En outre, l'article 5 précise:

Art. 5. Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque Membre devrait, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois ou favoriser l'établissement de telles méthodes, en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention. (Nous soulignons)

[125] Pour la Conférence internationale du travail, la juste classification des emplois constitue un facteur essentiel dans l'établissement de taux de rémunération conformes au principe d'égalité édicté dans la *Convention no 100*. Une telle classification se fait à partir de méthodes permettant d'évaluer objectivement les tâches que comportent les divers emplois.

[126] La *Convention no 100* et la *Recommandation no 90* marquent un tournant dans la reconnaissance des causes de la discrimination dont sont victimes les femmes en matière de rémunération. En substituant le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » à celui plus étroit de « salaire égal pour un travail égal » l'OIT reconnaît le fondement systémique de la discrimination salariale qui émerge des diverses composantes des systèmes de rémunération.

[127] Ces disparités salariales, pour une large part, sont l'expression des stéréotypes et préjugés sociaux vis-à-vis la valeur du travail effectué par les femmes. C'est d'ailleurs conscients du poids de ces préjugés que les rédacteurs de la *Recommandation no 90* requièrent des pays signataires à l'article 7:

(...) de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience des motifs pour lesquels devrait être appliqué le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

## **2.1.2 Le principe d'un salaire égal pour un travail équivalent**

### **2.1.2.1 La Convention concernant la discrimination (emploi et profession)**

[128] En 1958, un nouvel instrument est adopté par la Conférence internationale du travail. La *Convention no 111 concernant la discrimination (emploi et profession)* [16](#) engage les pays signataires à formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. De portée plus large que la *Convention no 100*, ce nouvel instrument garantit l'égalité entre autres en matière d'accès à l'emploi et aux différentes professions, à la formation professionnelle, et aux conditions d'emploi. Le Canada ratifie la *Convention no 111* le 26 novembre 1964.

[129] La *Recommandation no 111 concernant la discrimination (emploi et profession)* [17](#) qui complète la *Convention no 111* rappelle comme principe directeur en matière d'égalité en emploi le droit des femmes d'obtenir une rémunération égale à celle des hommes pour un travail de valeur égale.[18](#)

[130] En 1966, l'adoption d'un principe d'égalité de rémunération s'inscrit aussi à

l'ordre du jour de l'Assemblée générale des Nations Unies.

### **2.1.2.2 Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**

[131] Le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*<sup>19</sup> ouvert à la ratification des États en 1966, affirme à son article 7 la reconnaissance du droit à l'égalité salariale pour un travail de valeur égal:

#### Article 7

Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment:

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:

i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail; (nous soulignons)

[132] Le *Pacte* précise et complète la *Déclaration universelle*. Il engage les états signataires, dont le Canada, à prendre tous les moyens appropriés y compris l'adoption de mesures législatives pour garantir le plein exercice des droits qui y sont reconnus<sup>20</sup>, droits qui découlent de la dignité inhérente à la personne humaine, comme le précise le Préambule. Le Québec ratifie le Pacte le 21 avril 1976 et le Canada y adhère le 19 mai 1976.

### **2.1.2.3 La Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

[133] Parallèlement à cette activité conventionnelle, la Commission sur le statut de la femme des Nations Unies, créée en 1946, propose l'adoption d'un traité spécifique sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Bien que divers instruments garantissent le droit à l'égalité à tous les être humains, l'adoption d'un tel traité apparaît essentiel compte tenu de l'ampleur des discriminations dont font toujours l'objet les femmes. Les efforts de la Commission débouchent d'abord sur l'adoption d'une *Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*<sup>21</sup>, en 1967 puis sur l'adoption, en 1979, de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*<sup>22</sup> ratifiée par le Canada et le Québec en 1981<sup>23</sup>.

[134] La *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* requiert des autorités législatives compétentes

qu'elles inscrivent dans leurs législations le principe d'égalité entre les hommes et les femmes principe qui en matière de rémunération s'articule en terme de salaire égal pour un travail de valeur égale tel qu'énoncé aux articles 1 et 11(1)d):

#### Article 1

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social culturel et civil ou dans tout autre domaine.

#### Article 11

1. Les États parties, s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

(...)

d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestations, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail.

[135] L'intérêt de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* réside dans le fait que l'article 5a) requiert des états signataires qu'ils prennent des mesures appropriées pour modifier les schémas et modèles de comportement socioculturels de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes.

[136] L'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'inscrit dans une perspective systémique, lecture qui se retrouve dans l'énoncé du principe d'égalité en matière de rémunération tel qu'édicté à l'article 11 de la *Convention*. Les précisions qui y sont faites illustrent les difficultés auxquelles se heurte la mise en oeuvre de telles mesures. L'égalité salariale ne peut se faire sans une réévaluation du travail exempte de discrimination fondée sur le sexe des travailleurs. Plus encore, l'article 11 (1)d) de la *Convention* invite à procéder à un réexamen qui se fonde sur une égalité effective.

[137] Au moment de la ratification de la Convention, le Canada déclarait que les autorités législatives compétentes du Canada avaient mis en pratique le concept de l'égalité de rémunération tel qu'envisagé à l'alinéa d) du paragraphe (1) de l'article 11 en adoptant des législations assurant la fixation de taux de rémunération sans

discrimination fondée sur le sexe.<sup>24</sup>

[138] L'importance de réaliser l'égalité en matière salariale fut de nouveau réitérée lors de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995 et qui a donné lieu à la *Déclaration de Beijing*. La *Déclaration de Beijing*<sup>25</sup> réaffirme les principes énoncés dans la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*<sup>26</sup> et initie des stratégies d'implantation<sup>27</sup>. L'égalité salariale figure toujours parmi les moyens d'action pour garantir aux femmes leurs droits économiques et leur indépendance<sup>28</sup>.

[139] Quant à l'OIT, le caractère fondamental des principes énoncés dans la *Convention no 100* et la *Convention no 111* fut réaffirmé en 1998 dans la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la Conférence internationale du travail. L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession constitue l'un des quatre principes et droits fondamentaux que l'ensemble des membres de l'organisation s'engage à respecter, promouvoir et réaliser. Les *Conventions no 100* et *111* s'en trouvent érigées au nombre des huit conventions fondamentales de l'OIT, de telle sorte que l'égalité de rémunération constitue une priorité à réaliser dans les 174 pays membres de l'OIT.

[140] Le Tribunal constate que le droit international en matière d'égalité salariale a évolué de manière telle qu'il est maintenant incontournable pour les états d'assurer l'effectivité du droit d'obtenir une rémunération exempte de discrimination pour les femmes occupant un emploi sur le marché du travail. L'adoption d'une définition permettant la comparaison entre les emplois de valeur équivalente occupés par les hommes et ceux occupés par les femmes témoigne d'une volonté générale de s'attaquer aux inégalités structurelles en cette matière.

[141] Les ratifications par le Canada des *Conventions no 100 et 111*, du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et de la *Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes* sont autant d'indications claires de la volonté du législateur d'adopter des principes en conformité avec ces textes. Une intention qui se dégage également des engagements du Québec sur la scène internationale.

## 2.1 Le droit interne

[142] C'est dans la foulée de ses engagements, que le Québec adoptait *la Charte des droits et libertés de la personne* en 1975. Le législateur québécois a choisi de s'attaquer au problème des fondements de la discrimination en matière salariale dans le cadre de deux articles distincts. Avant d'aborder la portée respective de la garantie

d'égalité de ces articles, il importe d'examiner la problématique visée par le droit à l'égalité en matière de rémunération.

### **2.2.1 L'objectif poursuivi par le législateur: l'éradication de toute forme de discrimination**

[143] La *Charte* vise essentiellement à garantir la reconnaissance pleine et entière du droit à l'égalité et à la dignité inhérent à tout être humain. Plus qu'une simple déclaration de principes, la *Charte* accorde une protection effective contre les diverses formes de discrimination fondée sur un des motifs illicites tel que ceux énumérés à l'article 10.

[144] Le droit à l'égalité en emploi énoncé aux articles 10 à 19 garantit à tous et à toutes le respect de leur droit individuel à l'égalité. Tel que le notent les juges Cory et Iacobucci, il s'agit d'une promesse qui reflète les rêves les plus chers et les espérances les plus élevées de notre société.

Presque intuitivement, tous comprennent la notion et le principe de l'égalité et y sont attachés. Il est facile de louer (sic) l'égalité comme fondement d'une société juste qui permet à chacun de vivre dans la dignité et l'harmonie au sein de la collectivité. La difficulté consiste à la réaliser concrètement.<sup>29</sup>

[145] L'interprétation des dispositions accordant une protection aux individus doit tendre à donner une véritable portée à ce droit de vivre et de travailler sans que des considérations personnelles ou des préjugés et stéréotypes rattachés à des groupes de personnes ne viennent l'anéantir. Aussi, la réalisation de l'objectif visé par la *Charte* passe par une interprétation large et libérale de ses dispositions. Dans l'affaire *C.B. (P. S. Empl. Rel. Comm.) c. BCGSEU*<sup>30</sup> le juge McLachlin rappelle d'ailleurs les dangers d'adopter toute autre interprétation:

Interpréter les lois sur les droits de la personne principalement en fonction de l'égalité formelle mine la promesse d'égalité réelle qu'elles comportent et empêche l'examen des effets de la discrimination systémique comme notre Cour l'a reconnu dans *Action Travail des Femmes*.<sup>31</sup>

[146] La Cour suprême du Canada a rappelé à de nombreuses reprises que les lois sur les droits de la personne doivent recevoir une interprétation large et libérale qui favorise la réalisation de l'objet visé par ces lois<sup>32</sup>. Il appartient aux tribunaux d'évaluer dans quelle mesure l'individu ou le groupe d'individu qui fait l'objet de discrimination bénéficie de la même protection que ceux qui ne sont pas visés par la norme discriminatoire et ce, qu'elle que soit la forme que revêt la discrimination<sup>33</sup>. Les motifs du juge l'Heureux-Dubé, dans l'arrêt *Québec (Commission des droits de la personne et*

*des droits de la jeunesse*) c. *Montréal (Ville de)*<sup>34</sup> vont dans le même sens. Elle rappelle que dans le domaine de l'emploi, la protection qu'accorde la *Charte* contre la discrimination doit permettre de « mettre fin aux exclusions arbitraires basées sur des idées préconçues à l'égard de caractéristiques personnelles » <sup>35</sup>.

[147] Ainsi, le droit à l'égalité, tel que garanti aux articles 16 et 19 de la *Charte* doit permettre de s'attaquer non seulement aux effets directs de la discrimination mais aussi aux effets indirects et systémiques.

[148] Dans l'arrêt *Action travail des femmes*, la Cour suprême définit ainsi le concept de la discrimination systémique en matière d'emploi:

... c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'un ni l'autre n'a été nécessairement conçu pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces « naturelles », par exemple que les femmes « ne peuvent tout simplement pas faire le travail » (...). Pour combattre la discrimination systémique, il est essentiel de créer un climat dans lequel tant les pratiques que les attitudes négatives peuvent être contestées et découragées.<sup>36</sup>

[149] La discrimination systémique repose sur des pratiques d'exclusion, de distinction ou de préférence complexes qui sont, par ce fait même, difficilement identifiables. Ce type de discrimination s'immisce dans les pratiques de rémunération pour devenir, avec le temps, une composante « normale » des systèmes d'évaluation des emplois et des modes de rémunération.

[150] Les dispositions garantissant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ont fait l'objet d'un certain nombre d'observations de la part des tribunaux canadiens. Dans l'ensemble, ces décisions examinent l'interdit de discrimination en matière de rémunération dans le cadre de l'article 11 de la *Loi canadienne des droits de la personne*<sup>37</sup> (ci-après LCDP) et offrent des repères utiles pour cerner l'interdit de discriminer en matière salariale tel qu'énoncé dans la *Charte*.

[151] Dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada c. Le Ministère de la défense nationale*<sup>38</sup> la Cour d'appel fédérale se penche pour la première fois sur la portée du principe d'égalité salariale pour des fonctions équivalentes tel qu'énoncé dans la LCDP. Dans cette affaire, l'employeur avait admis que les écarts salariaux entre certains employés de sexe féminin effectuant un travail équivalent à certains employés de sexe masculin était de nature systémique. Plus précisément, l'employeur admettait

que le système de classification des emplois était à la base de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes. Le débat portait uniquement sur la question de savoir si le caractère systémique de la discrimination donnait ouverture à des rajustements salariaux antérieurs à la date du dépôt de la plainte des victimes.

[152] Dans ses motifs, le juge Hugessen considère la notion de discrimination systémique dans le contexte spécifique de l'égalité salariale. Citant les remarques d'un Tribunal canadien des droits de la personne<sup>39</sup>, il situe la problématique des disparités salariales fondées sur le sexe dans l'espace de la discrimination systémique:

(...) le concept de la discrimination systémique est axé sur les formes de discrimination les plus subtiles, comme l'a dit le juge en chef Dickson dans *CN c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114 aux pages 1138 et 1139. Il est fondé sur la reconnaissance du fait que les moeurs sociales et culturelles de longue date transmettent des présomptions de valeur qui contribuent à créer de la discrimination sous des formes totalement ou presque entièrement voilées et inconscientes. Ainsi, la tendance traditionnelle à sous-évaluer le travail des femmes peut être perpétuée par des présomptions selon lesquelles certains types de tâches habituellement confiées dans le passé aux femmes ont naturellement moins de valeur que certains types de tâches traditionnellement accomplies par les hommes.<sup>40</sup> (nous soulignons)

[153] Le principe d'égalité salariale vise essentiellement à s'attaquer à ces présomptions selon lesquelles certains types de tâches, traditionnellement confiées aux femmes, ont naturellement moins de valeur. Des perceptions qui contribuent à la sous-valorisation du travail des femmes. Rappelons que ce ne sont pas tous les écarts salariaux qui sont, en soi, discriminatoires: seules les disparités salariales fondées sur un motif illicite, dont le sexe, sont visées par l'interdiction de discriminer énoncée dans les diverses législations garantissant l'égalité salariale. Le juge Hugessen note que ces diverses dispositions visent essentiellement à remédier à la discrimination systémique<sup>41</sup>. Il cite à cet égard les auteurs Weiner et Gunderson:

[traduction] Peu importe la terminologie utilisée, l'équité salariale est conçue pour corriger une forme de discrimination systémique. La discrimination systémique est fondée sur les pratiques d'emploi. C'est un sous-produit involontaire de pratiques et politiques en apparence neutres. Toutefois, ces pratiques et politiques peuvent très bien avoir un impact défavorable ou différent sur un groupe par rapport à un autre (p. ex., sur les femmes par rapport aux hommes). Elle se distingue de la discrimination interpersonnelle où une personne agit de façon discriminatoire envers une autre. L'équité salariale exige des changements dans les systèmes de rémunération de façon à garantir que les postes occupés par des femmes ne seront pas sous-évalués.<sup>42</sup>

[154] Le juge Evans de la Cour fédérale en vient à la même conclusion dans l'affaire *Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, décision rendue en 1999.<sup>43</sup>

... la politique qui a motivé l'adoption du principe de l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes est l'élimination de la discrimination salariale fondée sur le sexe en milieu d'emploi. La discrimination en cause en l'espèce est de nature systémique, c'est-à-dire qu'elle résulte de l'application au fil du temps de politiques et de pratiques salariales qui tendaient soit à ignorer, soit à sous-évaluer les fonctions généralement exécutées par les femmes. Pour comprendre l'importance d'une telle discrimination dans un contexte d'emploi particulier, il est important de pouvoir examiner de la façon la plus détaillée possible l'incidence, sur le salaire des hommes et sur celui des femmes, des pratiques et politiques de l'employeur en matière de rémunération.

[155] Le droit à l'égalité en matière de rémunération vise essentiellement à corriger les biais sexistes qui grèvent une juste appréciation du travail des femmes sans discrimination systémique. Dans une telle perspective, l'analyse des diverses facettes de l'évaluation des emplois et de la détermination des salaires doit se faire en tenant compte du but poursuivi par la garantie d'égalité en matière de rémunération inscrite dans la *Charte*, soit de débusquer les biais discriminatoires qui génèrent la sous-valorisation des emplois occupés par les femmes.

[156] Le principe établissant le droit à un salaire égal pour un travail équivalent suppose la mise en place d'un processus de comparaison des emplois permettant de déceler les inégalités salariales. Ce sont les emplois équivalents qui doivent recevoir un salaire égal. Aussi, dans un premier temps, faut-il établir l'équivalence des emplois. C'est la valeur attribuée aux emplois qui servira de base à l'exercice de comparaison. Dans certaines législations, les critères communs à l'évaluation des emplois sont énoncés dans la disposition interdisant la discrimination en matière de rémunération. Comme l'expose la professeure Eliane Vogel-Polsky:

En général, si on examine les systèmes d'évaluation des emplois, un certain nombre de lois sur l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale prévoient non seulement différents éléments composant la rémunération mais aussi les catégories et critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération (notamment les modes d'évaluation des emplois) doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.<sup>44</sup>

[157] Force est toutefois de constater que la *Charte* québécoise est différente. Le législateur a choisi de scinder le processus d'établissement de catégories d'emploi et de classifications d'emploi et le principe d'égalité salariale en deux dispositions distinctes et en fonction de responsabilités différentes. Les méthodes et systèmes d'évaluation des emplois menant à l'attribution d'une valeur sont visés par l'article 16 de la *Charte* alors que le droit à l'égalité salariale est inscrit à l'article 19.

## 2. Le droit à l'égalité dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi

[158] La *Charte* à son article 16 garantit à tous le droit à l'égalité en matière d'emploi. Cette disposition prohibe la discrimination pour l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte* à toutes les phases de l'emploi de même que dans les conditions de travail s'y rattachant.

[159] Les articles 10 et 16 se lisent ainsi:

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.

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

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.

[160] Plutôt que d'opter pour un énoncé général, le législateur a adopté une protection contre la discrimination en matière d'emploi qui repose sur l'énumération des différents champs de la relation d'emploi.

[161] En fait, un tel énoncé n'est pas sans rappeler la protection qui était accordée dans la *Loi sur la discrimination dans l'emploi*<sup>45</sup> adoptée en 1964 et qui fut abrogée lors de l'adoption de la *Charte*.

[162] En 1975, le législateur a, en outre, jugé nécessaire d'étendre la portée de cette protection notamment à l'établissement de catégories et de classifications d'emploi pertinents en l'espèce.

[163] Ces deux concepts renvoient à l'idée générale de regroupement et de rangement. Toutefois, c'est dans le contexte spécifique de l'article 16 de la *Charte*, qui garantit l'égalité en matière d'emploi, qu'il convient d'examiner la portée de ces deux notions. De plus et bien que l'acception générale de ces termes puisse avoir une certaine utilité, il apparaît plus judicieux de se tourner vers les définitions qui en sont données dans la sphère des relations de travail.

### 2.2.2.1 Les catégories d'emploi

[164] Le *Dictionnaire canadien des relations de travail*<sup>46</sup> ne retient pas comme telle l'expression catégories d'emploi; il propose plutôt une définition de « catégories professionnelles »

[C]atégorie sociale, objective et réelle, formée d'une collectivité de personnes qui s'adonnent au même travail, exercent la même profession. La profession peut s'entendre d'une activité laborieuse particulière (la pratique du droit, de l'enseignement, la mécanique, etc.) ou d'un regroupement d'activités laborieuses similaires concourant à la production de biens ou de services. Chaque catégorie professionnelle situe cette collectivité par rapport aux autres catégories professionnelles et par rapport à la société globale. La caractéristique commune possédée par les personnes rassemblées dans une catégorie professionnelle crée entre ces personnes des rapports, voire des liens d'intérêt et de solidarité. Ces liens peuvent être ou non perçus par les personnes, et lorsqu'ils sont perçus, ils peuvent donner lieu à une action commune, à une organisation formelle de la catégorie en groupement Syn.: Niveau de poste, échelon d'un poste, métier, état<sup>47</sup>.

[165] On retrouve également l'utilisation de cette notion dans la *Loi sur l'équité salariale*.<sup>48</sup> Malgré le fait que la portée de cette législation soit plus restreinte que celle de la *Charte*, il est tout de même intéressant d'examiner le sens que le législateur a donné à cette notion dans le contexte spécifique de l'équité en matière de rémunération.

[166] Le législateur a choisi de ne pas définir cette notion. Il en traite plutôt sous

l'angle d'une démarche préliminaire, d'un processus à compléter avant d'entreprendre la comparaison salariale entre catégories à prédominance féminine ou masculine. Il spécifie qu'aux fins d'identifier les catégories d'emploi, les emplois doivent être regroupés en fonction de caractéristiques communes relatives aux fonctions ou responsabilités semblables, à des qualifications semblables ou encore en fonction d'une rémunération similaire<sup>49</sup>. Sans aller plus avant dans l'élaboration du processus, cette loi, fondée sur la négociation de l'équité ou sur la responsabilité de l'employeur, en matière d'équité, fait place à une grande latitude dans la détermination de ces catégories.

[167] Il ressort de ce qui précède que la notion de catégorie d'emplois réfère essentiellement à l'action de regrouper des personnes qui s'adonnent au même genre de travail ou qui exercent des activités professionnelles ou laborieuses semblables ou similaires. L'intérêt d'une telle démarche est de regrouper des emplois qui, au-delà des titres et des appellations, partagent un nombre significatif de caractéristiques communes. C'est généralement à la lumière des fonctions effectuées dans le cadre d'un emploi, des qualifications requises ou des responsabilités matérielles, fonctionnelles ou organisationnelles auxquelles peuvent s'ajouter d'autres critères que s'établissent de telles catégories. Il ne s'agit pas d'un exercice visant à établir la valeur des emplois mais plutôt d'une démarche permettant de regrouper les emplois qui sont de nature semblable. L'établissement de catégories d'emploi s'inscrit généralement dans un objectif d'organisation du travail au sein d'une entreprise.

[168] Ainsi, il est possible de dire, sans prétendre à l'exhaustivité d'énumération, que des facteurs tels que la formation requise, les qualifications nécessaires ou l'expérience exigée en regard de la complexité des tâches, l'autonomie, le niveau de surveillance, la communication participent du processus de regroupement des emplois aux fins de l'établissement de catégories.

## 2. Les classifications d'emploi

[169] Le terme classification est d'abord défini par Dion comme étant une

[d]istribution par classes ou catégories. En d'autres termes, la classification détermine les normes permettant de procéder au classement effectif de personnes ou d'objets.<sup>50</sup> (Nous soulignons)

[170] Et la classification des emplois, à proprement parler, est définie comme la

Distribution des postes de travail par classe.

Syn.- Classification des postes de travail; classification des tâches; classification des fonctions; classification fonctionnelle.<sup>51</sup>

[171] La classification d'emploi réfère donc à l'idée d'une démarche d'évaluation et de distribution systématique des emplois selon un ordonnancement régressif de leur valeur respective. La classification des emplois repose d'abord sur l'élaboration et l'adoption de normes, facteurs ou critères tels l'effort physique ou mental, la coordination musculaire, la dextérité, le jugement et autres, puis sur l'évaluation de ces emplois ou catégories d'emplois en fonction de ces normes, facteurs ou critères et des paramètres quantitatifs qui leur sont attribués.

[172] Le recours à une telle méthode permet une hiérarchisation des emplois selon leur valeur relative qui peut ultimement constituer l'assise de la détermination des salaires. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour laquelle cette méthode est fréquemment associée au principe d'égalité de rémunération pour un travail équivalent.

[173] La Directive 75/117/CEE<sup>52</sup> du Conseil des communautés européennes en constitue un bon exemple. Elle établit cette relation à son article 1(2):

Art. 1(2) . En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.<sup>53</sup> (Nous soulignons).

[174] Cette disposition s'inscrit dans la foulée de l'article 5 de la *Recommandation no 90* de l'OIT qui invite les États à souscrire à l'établissement de méthodes objectives et exemptes de discrimination dans le processus d'évaluation des emplois:

Art.5. Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque Membre devrait, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois ou favoriser l'établissement de telles méthodes, en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention.

[175] Bien qu'un système de classification des emplois n'a pas nécessairement pour finalité la détermination des salaires, il en constitue forcément l'une des étapes cruciales comme en témoignent ces dispositions inscrites dans des instruments visant

l'égalité de rémunération pour un travail équivalent.

[176] Au Québec, l'obligation d'égalité en matière d'établissement de catégories d'emploi et de classifications d'emploi n'est pas restreinte au seul champ de l'égalité de rémunération. Sans égard à la finalité de l'exercice, tout regroupement des emplois en catégories ou par classe doit se faire sans discrimination. Ceci implique que tant dans le choix des critères que dans la valeur qui leur est attribuée, de tels systèmes doivent être exempts de discrimination.

[177] Il importe que les responsables de l'établissement de catégories et de classifications d'emplois adoptent une démarche qui écarte ou met fin aux préjugés et aux stéréotypes sexistes. Un système de classification ne sera considéré conforme à l'article 16 de la *Charte* que si, tant dans sa conception que dans son application, il n'est pas fondé sur des considérations ni susceptible de produire des effets discriminatoires.

[178] Qu'il soit le fruit d'une décision de l'employeur ou qu'il découle d'une négociation avec le Syndicat, tout système d'évaluation ou de classification d'emplois doit répondre à l'exigence d'égalité sous peine d'être jugé non conforme à la *Charte*. En vertu de l'article 16 de la *Charte*, il incombe à tous de s'assurer que le résultat d'une telle démarche soit conforme à la garantie d'égalité.

## 2. Le droit à un traitement ou à un salaire égal pour un travail équivalent

[179] La *Charte* énonce distinctement le droit à l'égalité en emploi et le droit à l'égalité de rémunération pour un travail équivalent sans discrimination fondée, entre autres, sur le sexe. L'article 19 de la *Charte* stipule que:

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

[180] En 1997, au moment de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, s'ajoute un nouvel alinéa à l'article 19 qui ne trouve pas cependant application dans le présent litige:

Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la *Loi sur l'équité salariale*. (chapitre E-12.001)

[181] L'article 128 de la *Loi sur l'équité salariale* aborde la question des plaintes fondées sur l'article 19 de la *Charte* et déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avant le 21 novembre 1997.

Article 128 Les plaintes pendantes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatives à la violation de l'article 19 de la *Charte* des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) pour le motif de discrimination salariale fondée sur le sexe avant le 21 novembre 1997 sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de cette *Charte*.

[182] Le Législateur a clairement indiqué qu'il revient à la Commission de continuer d'étudier les plaintes fondées sur l'article 19 de la *Charte*, lorsque celles-ci ont été déposées avant l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*. Dans l'éventualité où la Commission décide de s'adresser au Tribunal pour obtenir une mesure de redressement conformément aux dispositions de la *Charte*, le Tribunal a juridiction pour entendre pareil litige et ce indépendamment de la *Loi sur l'équité salariale*.

[183] Enfin, l'alinéa 56 (2) de la *Charte* précise que les termes traitement et salaire « incluent les compensations ou avantages à valeur pécuniaire se rapportant à l'emploi » [54](#).

[184] Ce sont là les dispositions de la *Charte* qui traitent de l'égalité en matière salariale.

[185] Ainsi, l'article 19 de la *Charte* garantit expressément l'égalité de traitement ou de salaire pour un travail équivalent. Cette disposition interdit à un employeur de verser un salaire ou d'accorder un traitement différent aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent et ce en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte*. Cette disposition établit essentiellement le principe de l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes qui exercent un travail équivalent.

[186] Il importe d'insister sur le terme équivalent qui se trouve à l'article 19 de la *Charte*. Une telle spécification donne à cette disposition une portée large qui permet de s'attaquer aux causes réelles de la discrimination salariale. Elle détermine aussi les paramètres de l'exercice comparatif sur lequel repose la garantie d'égalité salariale et sur la portée des résultats.

[187] Le législateur reconnaît certaines exceptions au principe de salaire égal pour un travail équivalent dans la mesure où tous les salariés sont soumis de la même manière à ces exceptions. En vertu de cette disposition, les pratiques salariales engendrant des disparités salariales entre hommes et femmes sont discriminatoires à

moins d'être justifiées par l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire et que ces critères sont communs à tous les membres du personnel. Dans la présente affaire, il n'est cependant pas nécessaire de se pencher sur la portée de ce second alinéa, les parties n'ayant pas soulevé cette justification.

[188] Le droit de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination fondée sur le sexe fait partie de la *Charte* depuis vingt cinq ans. Malgré cela, cette disposition n'a pas donné lieu à une jurisprudence abondante et encore moins à un examen approfondi de la portée de cette disposition.

[189] Dans l'affaire *Québec (Ville de) c. Commission des droits de la personne du Québec*<sup>55</sup>, la majorité de la Cour d'appel situe ainsi l'objet de cette disposition:

Lorsque l'article 19 parle de salaire égal pour un travail équivalent, il énonce un des droits que la charte entend garantir. Ce droit s'inscrit dans le courant de la lutte pour l'égalité de rémunération au travail qui elle-même est partie constituante de la lutte plus générale pour l'égalité sociale et économique.

[190] Cette remarque du juge Nichols évoque le contexte qui a présidé à la rédaction de la *Charte*: l'adoption de cet instrument précède de quelques mois la ratification par le Québec du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* qui vise justement à s'attaquer aux inégalités sociales, économiques et culturelles.

[191] En privilégiant le principe d'égalité salariale pour un travail équivalent à la place d'une formule plus restrictive, le Québec est cohérent avec l'engagement international qu'il s'apprête alors à prendre, considérant que le *Pacte* reconnaît, à l'article 7, le droit des femmes d'obtenir un salaire égal pour un travail de valeur égale sans discrimination. Cette formule permet notamment de prendre en considération le clivage historique entre les emplois féminins et masculins sur le marché du travail. La matérialisation de ce droit s'avérant essentielle à l'effectivité du droit à l'égalité, l'adoption de l'article 19 se présente comme un moyen d'en assurer le plein exercice. Car tout comme l'article 7 du *Pacte* de même que l'article 11 de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*<sup>56</sup> l'article 19 de la *Charte* repose sur le caractère exhaustif de l'exercice de l'évaluation des emplois et sur le droit de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent comme finalité.

[192] En effet, le droit à l'égalité énoncé à l'article 19 repose sur le modèle de l'égalité substantive plutôt que sur celui plus réducteur de l'égalité formelle. C'est la présence du concept *d'équivalence* qui impose pareille analyse. Tel que l'indiquera la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Andrews*<sup>57</sup>, plus de dix ans plus tard, le

caractère substantif de l'égalité commande que ce principe dépasse l'identité de traitement.

C'est un concept comparatif dont la matérialisation ne peut être atteinte ou perçue que par comparaison avec la situation des autres dans le contexte socio-politique où la question est soulevée. Il faut cependant reconnaître dès le départ que toute différence de traitement entre des individus dans la loi ne produira pas forcément une inégalité et, aussi, qu'un traitement identique peut fréquemment engendrer de graves inégalités. Cette proposition a souvent été exprimée dans la documentation sur le sujet mais, comme je l'ai déjà souligné à une autre occasion, nulle part n'a-t-elle été formulée plus justement que dans la fameuse phrase du juge Frankfurter dans l'arrêt *Dennis v. United States*, 339 U.S. 162 (1950), à la p. 184:

[TRADUCTION] C'était un homme sage celui qui a dit qu'il n'y avait pas de plus grande inégalité que l'égalité de traitement entre individus inégaux.

[193] Le droit à l'égalité salariale inscrit à l'article 19 va au-delà de l'égalité formelle. Il suppose davantage que la simple interdiction de payer un salaire inférieur pour des fonctions identiques. Ainsi, en fondant le droit à l'égalité sur l'équivalence plutôt que sur l'identité des fonctions ou du travail, le législateur québécois inscrit l'interdiction de discrimination dans un processus d'évaluation-comparaison d'emplois édifié sur le principe de l'équivalence de valeur. De surcroît, une telle formule remet en cause le phénomène de ségrégation professionnelle qui fait en sorte que les hommes et les femmes se concentrent dans des emplois différents et que le travail des femmes est de manière générale sous-évalué par rapport à celui des hommes.

[194] L'interprétation large à laquelle convient les dispositions garantissant l'égalité salariale fut évoquée par le juge L'Heureux-Dubé dans l'affaire *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*.<sup>58</sup> Précisons que la question en litige devant la Cour suprême consistait à déterminer si le rejet d'une plainte fondée sur l'alinéa 36(3)b de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par la Commission canadienne des droits de la personne pouvait faire l'objet d'un examen par la Cour d'appel fédérale. La majorité de la Cour suprême a décidé qu'une décision de la Commission canadienne ne donnait pas lieu à un examen par la Cour d'appel fédérale et a arrêté là l'examen.

[195] Madame le juge L'Heureux-Dubé (dissidente sur la question du pouvoir d'examen de la Cour d'appel fédérale) élabore sur le concept d'égalité salariale. Elle constate que la mise en oeuvre du droit à l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes comporte de nombreuses difficultés. À cet égard, la définition du concept de valeur peut s'avérer particulièrement complexe de constater le juge L'Heureux-Dubé<sup>59</sup>. Elle signale également le caractère particulier du droit à l'égalité de

rémunération.

(...) L'article 11, cependant, diffère des art. 7 et 10. La portée de sa protection est en effet délimitée par le concept d' « équivalence » : cette disposition n'empêche pas un employeur de rémunérer différemment des emplois non équivalents. Dans le cadre particulier de cette disposition, la discrimination salariale présuppose l'équivalence, dans le même établissement, des fonctions exécutées par des femmes et des hommes. En conséquence pour que soit accueillie une plainte fondée sur l'article 11, il faut établir l'équivalence des fonctions à l'égard desquelles est alléguée une situation de disparité salariale discriminatoire. [60](#)

[196] Ces remarques du juge l'Heureux-Dubé s'inscrivent dans le cadre de l'article 11 de la LCDP. Cette disposition se distingue à certains égards de l'article 19. Malgré tout, les remarques qu'elle formule n'en demeurent pas moins pertinentes dans le contexte de la *Charte*.

[197] Les difficultés peuvent, en effet, se multiplier lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'un exercice visant à réaliser l'égalité salariale. Le droit en cause requiert le respect du principe de non-discrimination dans l'ensemble des méthodes et pratiques d'évaluation tout autant que des effets et conséquences des systèmes de rémunération. L'évaluation des emplois de même que leur rangement aux fins de comparaison salariale constituent des étapes décisives qui permettent d'identifier l'existence ou non d'écart salariaux entre les emplois occupés par les femmes et ceux occupés par les hommes.

[198] À cet égard, le droit à une rémunération exempte de discrimination repose d'abord sur une évaluation qui n'occulte pas les caractéristiques essentielles du travail des femmes et qui leur attribue une valeur exempte de préjugés sexistes. Par ailleurs, comme le notait le juge Nichols dans l'affaire de la *Ville de Québec*, « il n'y aura atteinte au droit garanti que s'il (l'employeur) le fait par discrimination » [61](#).

[199] Et il ajoute, quant à la portée de la protection qu'accorde l'article 19 de la *Charte*,

... il faut bien se garder de sauter immédiatement à la conclusion qu'il y aura discrimination chaque fois que chez un même employeur des membres de son personnel accomplissant un travail équivalent ne recevront pas un salaire égal. Pour conclure que l'inégalité constitue une discrimination il faut franchir une étape de plus.

En effet l'article 19 commence par les mots: « Tout employeur doit, *sans discrimination*, accorder un salaire égal... » (Les italiques sont du soussigné).

Si un employeur n'accorde pas un salaire égal pour un travail équivalent, il n'y aura atteinte au droit garanti que s'il le fait par discrimination.<sup>62</sup>

[200] L'article 19 de la *Charte* vise, entre autres, à remédier à la discrimination systémique sans y être restreint. Ainsi, une femme qui est payée un salaire moindre que son confrère masculin tout en exécutant un travail identique peut invoquer l'article 19 de la *Charte* pour que cesse cette situation. Mais la portée de l'article 19 permet également de s'attaquer à des situations de discrimination plus subtiles, moins visibles.

[201] L'article 19 de la *Charte*, tout en étant muet sur les méthodes permettant d'établir cette équivalence, présuppose une évaluation de la valeur des emplois et une comparaison salariale entre emplois de même valeur. Il se distingue de l'article 11 de la Loi canadienne qui précise à son alinéa (2) que l'équivalence des fonctions repose sur quatre facteurs soient la qualification, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. En fait, le droit qu'énonce l'article 19 de la *Charte* est celui d'obtenir un salaire qui ne soit pas entaché de préjugés et de stéréotypes ayant pour effet de discriminer en sous-évaluant la valeur du travail effectué par les femmes et ce, quels que soient les facteurs utilisés pour en déterminer la valeur.

[202] L'exercice de comparaison qui conclut à l'équivalence des emplois doit permettre aux employés visés d'obtenir des salaires égaux. Toute pratique salariale ou système de rémunération qui engendrerait des disparités salariales entre les employés occupant de tels emplois va nécessairement à l'encontre de l'article 19. En somme, le résultat final de l'exercice doit conduire à écarter les pratiques ou structures, négociées ou non, qui reposent sur des moeurs sociales et culturelles qui contribuent à créer de la discrimination.

[203] L'article 19 vise essentiellement à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique entre, notamment, les hommes et les femmes. Cette forme de discrimination repose sur des pratiques et des systèmes qui, sans avoir été mis en place pour avoir un impact défavorable sur le salaire versé aux femmes par rapport au salaire versé aux hommes, ont produit cet effet et ce, de longue date. L'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe requiert donc que chacune des pratiques ayant un effet défavorable sur le salaire des femmes soit remplacées à défaut de quoi la discrimination perdure.

[204] La *Charte* laisse une grande discrétion à l'employeur quant au choix de la méthode permettant d'établir la valeur des emplois. Un employeur peut privilégier un plan d'évaluation des emplois fondé sur l'établissement de catégories d'emploi et sur la classification de ces emplois au sens de l'article 16 ou préférer des méthodes moins formelles. Dans l'une ou l'autre circonstance, il doit s'assurer que chaque étape du processus d'évaluation et de comparaison des emplois est exempte de discrimination et

qu'en bout de ligne le salaire versé aux employés occupant des emplois équivalents soit égal.

[205] L'article 19 de la *Charte* impose en effet ce résultat: pour un travail équivalent, les femmes doivent recevoir un salaire égal à celui des hommes. De telle sorte qu'au terme d'un exercice d'évaluation et de comparaison d'emplois exempt de discrimination, l'employeur qui continuerait d'appliquer un système de rémunération ou d'administration des salaires qui engendre des effets discriminatoires en raison du sexe des employés contreviendrait à l'article 19 de la *Charte*.

[206] Cela vaut pour l'ensemble des étapes relatives au système de rémunération. En d'autres termes, cela comprend tant les étapes de détermination des salaires par emploi ou catégories d'emploi que le mode de rémunération, l'assignation d'une rémunération spécifique individuelle ou le mode de progression salariale des individus au sein d'une organisation.

[207] Le recours à des modes de rémunération qui génèrent des salaires inégaux pour les hommes et les femmes exerçant des emplois équivalents irait à l'encontre de l'article 19 et ce même si l'employeur n'a pas l'intention de discriminer. Il serait, en effet, difficile de conclure que deux emplois sont payés également si durant quelques années, les titulaires des emplois équivalents ne reçoivent pas le même salaire.

[208] À ce stade, il importe de rappeler que la négociation entre un syndicat et un employeur aux différentes étapes de la démarche menant à l'égalité salariale ne peut se faire de manière discriminatoire. Une entente qui entérine une pratique discriminatoire ne peut être considérée justifiée du seul fait que les parties à la convention ou à l'entente en ont décidé ainsi. Comme le rappelle la Cour suprême dans l'affaire *Renaud*, que ce soit par contrat ou par convention collective, les ententes doivent se faire en respect avec les exigences des lois:

... quiconque fait preuve de discrimination s'expose aux peines que la Loi prévoit. Par définition, le syndicat est une personne (art 1). En conséquence, le syndicat qui est à l'origine de l'effet discriminatoire ou qui y contribue encourt une responsabilité.<sup>63</sup>

[209] Toutefois, la responsabilité d'un syndicat ne pourra être engagée que si la disposition impose une obligation similaire à l'employeur et au syndicat. Tel n'est pas le cas de l'article 19 de la *Charte*. Dans le cadre de cette disposition, seul l'employeur peut être tenu responsable des écarts salariaux discriminatoires. Dans l'affaire *Bell Canada c. SCEP*<sup>64</sup>, le juge Décary de la Cour d'appel fédérale examine cette question dans le cadre de l'article 11 de la Loi canadienne.

... Pour des motifs qui lui sont propres, le législateur a choisi, dans l'article 11, de ne tenir uniquement l'employeur responsable des disparités salariales relativement au travail de valeur égale. Conclure à la responsabilité à part égale des syndicats. soit implicitement en vertu de l'article 11 soit indirectement au moyen de dispositions comme l'article 10, pour avoir participé à la fixation de salaires différents relativement à un travail de valeur égale irait carrément à l'encontre du texte clair de la Loi et de l'intention évidente du législateur.<sup>65</sup>

[210] De même, l'article 19 de la *Charte* impose à l'employeur seulement l'obligation d'accorder un salaire égal aux employés exerçant un travail équivalent. Ainsi, il relève de la seule responsabilité de l'employeur de s'assurer, aux termes de cette disposition, que les hommes et les femmes qui occupent des emplois jugés équivalents reçoivent un salaire égal à moins que l'écart salarial ne soit dû à l'une des exceptions énoncées au second alinéa de l'article 19.

[211] Il en va différemment de l'établissement des catégories d'emploi et des classifications d'emploi inscrit à l'article 16 de la *Charte*. En vertu de cette disposition, le législateur impose à tous l'obligation de respecter le droit à l'égalité sans discrimination dans les démarches ou conditions d'emploi qui y sont énumérées.

### 3. Les dommages moraux

[212] La Commission réclame l'octroi de dommages moraux pour l'atteinte au droit à l'égalité qu'ont subie chacune des plaignantes et victimes.

[213] L'article 49 de la *Charte* prévoit :

**49.** Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[214] Trois types de dommages peuvent conséquemment être demandés : matériels, moraux ou punitifs. L'article 49 de la *Charte* reconnaît, à toute personne victime d'une atteinte illicite à un droit ou une liberté fondamentale, le droit à la réparation totale du tort qui lui a été causé. Ainsi, les dommages accordés à la suite d'une violation d'un droit reconnu par la Charte sont de nature strictement compensatoire et il n'en va pas autrement des dommages moraux. Le préjudice allégué en demande doit conséquemment être prouvé.

[215] Dans l'arrêt *Aubry c. Vice-Versa*<sup>66</sup> les juges l'Heureux-Dubé et Bastarache rappellent cette obligation qui incombe à la partie demanderesse.

Il fallait, néanmoins, que l'intimée établisse qu'elle a subi un préjudice. Ce préjudice peut être extrapatrimonial, patrimonial, ou les deux.

En ce qui concerne les dommages extrapatrimoniaux, nous croyons, tout comme le juge Baudouin, que l'on ne saurait imputer des dommages du seul fait qu'il y a eu atteinte à un droit garanti par la Charte québécoise. (...).<sup>67</sup>

[216] Bien que dissident sur l'issue du pourvoi, le juge Lamer, alors juge en chef, souscrit à ce principe. Il précise que la seule infraction à un droit reconnu par la *Charte* ne peut donner lieu automatiquement à une compensation<sup>68</sup>.

[217] Force est donc de constater que la seule allégation de l'atteinte à un droit ou de la négation de l'exercice d'un droit en pleine égalité est en soi insuffisante pour prouver l'existence d'un préjudice moral. La règle exige la démonstration d'un préjudice réel et personnel.

[218] Toutefois, la question se pose à l'égard du litige résultant de pratiques discriminatoires de nature systémique : en quoi doit donc consister la preuve du préjudice moral? Plus simplement, la partie en demande doit-elle faire témoigner la totalité des personnes alléguant des dommages moraux pour faire la preuve du préjudice subi individuellement par les victimes réclamant une compensation?

[219] Dans l'affaire *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*<sup>69</sup>, la Cour suprême se penche sur les conditions requises pour l'octroi de dommages moraux. Le Syndicat alléguait que les bénéficiaires de l'hôpital St-Ferdinand ne pouvaient recevoir la réparation pour préjudice moral accordée par le juge de première instance puisqu'en raison de leur condition mentale, ils n'étaient pas en mesure d'éprouver satisfaction ou insatisfaction. La Cour suprême a rejeté pareille supputation.

[220] S'interrogeant sur la nature des dommages moraux dans les motifs qu'elle rédige pour la Cour, le juge l'Heureux-Dubé écarte une conception purement subjective tant au chapitre de la justification au droit à une compensation en matière de dommages moraux qu'au chapitre du calcul de ce type de dommage. La Cour privilégie plutôt une appréciation qui repose sur la matérialité du préjudice.

[221] Le juge l'Heureux-Dubé précise qu'une telle conception n'exclut pas la notion subjective du préjudice moral. Citant le professeur J. D.Jutras, le juge dispose de la question en déclarant que l'aspect essentiel de l'analyse retenue

...c'est la reconnaissance de l'existence d'un préjudice extrapatrimonial objectif et indépendant de la souffrance ou de la perte de jouissance de la vie ressentie par la victime. Dans cette perspective, le préjudice est constitué non seulement de la perception que la victime a de son état, mais aussi de cet état lui-même.<sup>70</sup>

[222] Quant au calcul des dommages moraux, la Cour suprême spécifie que les tribunaux doivent tenir compte de la valeur du dommage pour la victime (subjectif) ainsi que de la valeur purement objective de l'atteinte au droit garanti par la charte. L'évaluation de la compensation doit aussi permettre l'amélioration de la situation de la victime compte tenu de son état (méthode fonctionnelle).

[223] Au terme de l'analyse de la Cour suprême, il ressort clairement que la preuve de dommage moral n'est pas restreinte à la seule appréciation que se font les victimes du préjudice moral découlant de l'atteinte à leur droit. Une preuve reposant sur les faits générateurs et sur le caractère tangible et visible en résultant pourra donner lieu à l'octroi d'une compensation pour le dommage moral qui en découle. D'ailleurs, dans l'affaire hôpital St-Ferdinand, la preuve ne reposait pas sur le témoignage des bénéficiaires. Les principaux éléments de preuve devant le juge de première instance provenaient du témoignage des personnes qui ont remplacé les employés en grève ainsi que sur celui de témoins experts.

[224] À la lumière de cette décision de la Cour Suprême, il est manifeste que lorsque les effets et conséquences d'une atteinte au droit à l'égalité affectent de nombreuses victimes de manière similaire, une preuve par démonstration et analyse de ses effets et conséquences peut être reçue sans pour autant qu'il soit requis que ce soit les victimes elles-mêmes qui doivent en témoigner.

[225] L'analyse de la détermination des dommages moraux résultant de pratiques discriminatoires ayant un caractère systémique pourrait faire l'objet d'une preuve d'experts exposant l'impact de telles pratiques sur les victimes. Certes, pareille preuve doit toujours avoir un caractère personnel probant pour donner lieu à l'octroi d'une compensation. Une preuve impressionniste ne serait pas suffisante pour convaincre un tribunal des effets néfastes de pratiques discriminatoires sur un groupe donné. L'octroi de dommages moraux vise à compenser la dépréciation, l'humiliation, le sentiment de rejet, de trahison ou de frustration vécus par les victimes d'actes discriminatoires. Qu'il s'agisse d'une preuve d'expert, de tiers ou des victimes elles-mêmes, un Tribunal n'accordera pareil dommage que si l'humiliation ou tout autre sentiment néfaste résultant de la discrimination lui est clairement démontré.

## 2. L'application du droit aux faits

[226] La présente affaire soulève deux questions:

1. L'Université Laval a-t-elle exercé de la discrimination à l'égard de ses employées du Groupe Bureau dans le cadre de l'opération équité salariale tenue en 1995-1996 dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi en contravention de l'article 16 de la *Charte*? Si oui, le Syndicat peut-il être tenu responsable de cette discrimination?

2. L'Université Laval a-t-elle exercé de la discrimination à l'égard de ses employées du Groupe Bureau dans le cadre de l'opération équité salariale tenue en 1995-1996 dans la comparaison salariale et la détermination du mode de rémunération en contravention de l'article 19 de la *Charte*? Si oui, le Syndicat peut-il être tenu responsable de cette discrimination?

[227] Avant de répondre à ces questions, il convient de présenter et de disposer des expertises que les parties ont soumises au Tribunal.

### 3.1 Les expertises

[228] Le Tribunal a reçu les rapports et entendu les témoignages des experts Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal et de Léopold Larouche, expert-conseil en gestion de Gestion-conseil LORAN Inc.

[229] Madame Chicha a concentré son expertise sur l'analyse de la double structure salariale et sur ses effets en terme d'équité salariale. Elle formule ainsi la question: Est-ce que la double structure salariale présentée ci-dessus permet d'assurer un salaire égal entre les emplois à prédominance féminine du Groupe Bureau et les emplois équivalents à prédominance masculine du Groupe Métiers et services ?

[230] Elle explique que pour répondre à cette question, il faut d'abord voir qu'une politique de rémunération peut reposer sur deux éléments distincts, soit le contenu de l'emploi, soit les caractéristiques individuelles des titulaires. Une structure ou un mode de rémunération à taux unique ne repose que sur la valeur de l'emploi alors que la structure de rémunération à échelles tient compte des caractéristiques personnelles des titulaires.

[231] Or, selon son analyse en l'espèce, l'évaluation-comparaison d'emplois avait pour but d'établir la valeur de chaque emploi ou fonction indépendamment des caractéristiques individuelles des salariés concernés. Elle a procédé à un examen des facteurs utilisés dans l'évaluation des emplois pour conclure que, telles qu'énoncées, les descriptions des fonctions permettent de dire que tant l'expérience, la formation

requis que la complexité des fonctions font partie intégrante de l'exercice réalisé. Elle soumet, par ailleurs, que son analyse l'amène à constater qu'à l'étape de la détermination du mode de rémunération, les parties ont fait intervenir, dans le cas des employées féminines du Groupe Bureau, une caractéristique individuelle, qu'elle identifie à l'ancienneté. Ceci explique, selon elle, qu'on retienne un mode de rémunération à échelle selon lequel une personne obtient le salaire réel de la fonction après un certain nombre d'années de service.

[232] Pour elle, l'hypothèse d'explication la plus plausible de ce choix serait que les titulaires auraient à s'ajuster graduellement aux exigences spécifiques du milieu organisationnel. Les procédures, les règles et les pratiques spécifiques au milieu universitaire nécessiteraient une adaptation de quelques années. Cependant, elle note qu'il en irait de même pour les employés du Groupe Métiers et services.

[233] Elle conclut de son analyse que « dans le cas sous examen, la double structure salariale ne permet pas d'assurer un salaire égal entre emplois à prédominance féminine et emplois équivalents à prédominance masculine » .

[234] Le Tribunal retient de l'expertise de madame Chicha que, pour les fins de déterminer le salaire exempt de discrimination au sens de l'article 19 de la *Charte*, l'employeur doit choisir un mode de rémunération conforme aux critères de l'évaluation - comparaison d'emploi ayant permis d'établir l'équivalence des emplois et l'appliquer tant au Groupe Bureau qu'au Groupe Métiers et services.

[235] L'expertise présentée par monsieur Larouche se veut plus axée sur l'ensemble de l'exercice d'équité salariale à la lumière de la plainte logée auprès de la Commission. Il a examiné la situation antérieure à l'aide de la convention collective pour ensuite donner son opinion sur trois points: la règle d'intégration salariale; la double structure; le caractère vexatoire.

[236] Les derniers chapitres de l'expertise présentent une analyse, appuyée d'annexes, des différentes phases d'un exercice d'équité salariale. Monsieur Larouche propose au Tribunal d'analyser le tout à l'aide des lois et règlements ontariens et québécois sur l'équité salariale. Le Tribunal ne retient donc pas cette partie de l'expertise puisqu'il ne lui appartient pas de vérifier, contrôler ou même examiner la conformité de l'exercice en cause ici à la lumière de ces lois ou règlements. Il n'en voit pas, non plus, la pertinence puisqu'il s'agit en l'espèce de déterminer s'il y a eu atteinte au droit à l'égalité des plaignantes ou, en d'autres termes, si celles-ci ont fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur le sexe.

[237] Au chapitre 2 de son expertise, monsieur Larouche décrit les régimes salariaux qui prévalent à l'Université avant et après l'exercice d'équité salariale et ce, pour les

groupes Métiers et services, Bureau et Techniques. Il explique la présence du Groupe Technique à ce chapitre, d'une part, en raison des particularités de ce groupe sur le plan de sa composition - prépondérance masculine, comme le Groupe Métiers et services - et sur le plan de la structure salariale - système à échelons comme le Groupe Bureau - et, d'autre part, en raison de l'impact éventuel que pourrait avoir sur cette catégorie la décision du Tribunal.

[238] Sur ce point, le Tribunal constate que, nulle part dans son rapport d'expertise ou dans son témoignage, monsieur Larouche ne considère ces trois groupes d'emplois de valeur équivalente. D'ailleurs, les annexes C et D<sup>71</sup> permettent de conclure que le Groupe Technique n'est pas de valeur équivalente aux deux autres: les fonctions du Groupe Technique obtiennent tous des pointages entre 482 et 670 points alors que les fonctions des groupes Bureau et Métiers et services se positionnent tous entre 239 et 481 points.

[239] Aux termes de la *Charte*, l'exercice d'évaluation-comparaison salariale des fonctions ne concerne que les fonctions jugées équivalentes soit, dans le cadre de l'opération équité salariale de l'Université, les fonctions des groupes Bureau et Métiers et services. En conséquence, le Tribunal ne voit pas comment une décision portant sur les fonctions équivalentes des groupes Bureau et Métiers et services pourrait affecter le Groupe Technique. D'ailleurs, et contrairement à ce qui ressort de son rapport, l'expert Larouche a reconnu en témoignage que le but de l'exercice dans le cas du Groupe Technique était plutôt l'appariement de ces fonctions avec des fonctions semblables dans la Fonction publique québécoise. Le Tribunal ne retient donc pas cette approche de l'expert.

[240] Toujours au même chapitre monsieur Larouche note le maintien de différences dans les systèmes et règles de détermination des salaires, malgré la reconnaissance d'équivalences résultant d'un système unique d'évaluation des emplois. Il constate qu'un système à échelons s'applique au Groupe Bureau et un système à taux unique s'applique au Groupe Métiers et services, reconnu comme équivalent. Monsieur Larouche reconnaît que l'entente perpétue la double structure dans le cas de ces deux groupes.

[241] Il signale toutefois la présence d'un changement dans la logique de la structure salariale du Groupe Métiers et services, changement qu'il qualifie de significatif; il s'agit de l'abolition du système d'apprentissage.

[242] Monsieur Larouche explique qu'avant 1996, les salariés du Groupe Métiers et services pouvaient recevoir une rémunération à taux réduit. À la lecture de l'Annexe C-2 intitulée « Dispositions particulières relatives à l'apprentissage », le Tribunal constate que la possibilité de rémunération à taux réduit était restreinte à la formation d'apprentis

et ne s'appliquait uniquement que pour la période durant laquelle le salarié complétait un apprentissage dans le but d'acquérir les compétences liées au métier visé.

[243] Tel qu'il ressort des dispositions pertinentes, il ne s'agissait pas d'échelons mais bien de taux salariaux du métier concerné réduits d'un pourcentage déterminé mais croissant de période en période jusqu'à atteindre 80 à 85 % du taux de salaire la dernière année d'apprentissage. En fait, la réduction du taux salarial était due au fait que les apprentis n'avaient pas les compétences requises pour occuper la fonction visée par la formation. De plus, seuls les fonctions « métiers » et non les emplois « services » de ce groupe pouvaient bénéficier de ce programme d'apprentissage.

[244] Quoi qu'il en soit, cette possibilité n'est jamais intervenue d'aucune manière dans le classement de la « fonction » pas plus que dans la détermination du rangement salarial de celle-ci. De telle sorte que seule l'accession à la fonction elle-même est pertinente ici puisqu'il s'agit de comparer des fonctions en plein exercice, des fonctions pour lesquelles des exigences préalables sont requises.

[245] Dans le cas des Métiers, que ce soit avant ou après l'entente sur l'équité salariale, c'est la carte de compétence et, dans certain cas, l'expérience qui constituent l'exigence ou les exigences requises pour obtenir un poste et exercer une fonction du Groupe Métiers et services.

[246] À la lumière des explications fournies par monsieur Larouche et des informations comprises à l'annexe C-2, le Tribunal considère que la question du système d'apprentissage n'est pas pertinente dans le présent débat.

[247] En conclusion du chapitre 2, monsieur Larouche signale qu'aucune décision résultant de l'entente de 1996 ne réfère au sexe comme caractère distinctif. En témoignage, il explique qu'une décision suppose un changement ou une modification du système antérieur. Dans le cas présent, la coexistence de structures salariales à taux unique et à échelons n'ayant pas fait l'objet de modifications, monsieur Larouche reconnaît qu'il n'a pas abordé l'impact discriminatoire ni considéré l'effet que pourrait générer la conservation d'une double structure salariale. Cette conclusion du rapport d'expertise ne s'applique donc pas aux questions soumises au Tribunal.

[248] Le chapitre 3 de l'expertise de monsieur Larouche est consacré à l'examen des problématiques soulevées par la plainte. Selon monsieur Larouche, la plainte faite à la Commission porterait essentiellement sur les règles d'intégration ce qui, pour lui, constitue un procédé normal d'insertion dans les échelles salariales et, par conséquent, exempt de biais sexiste. À son avis, ce ne sont que des mesures transitoires entre l'ancien régime et le nouveau, un procédé administratif nécessaire qui n'entraîne qu'un désavantage ponctuel pour les salariés assujettis à un système à échelons face aux

salariés ayant un taux unique.

[249] Monsieur Larouche insiste sur le caractère ponctuel et non récurrent des effets indésirables d'une règle d'intégration qui repose, comme à l'Université Laval, sur une double structure; les écarts salariaux durent le temps qu'il faut pour atteindre le maximum de l'échelle salariale et ce tant lors de la reclassification qu'en matière de promotion des employés du Groupe Bureau. Tel qu'il le notera durant son témoignage, la présence d'une structure à échelons est toutefois une condition essentielle pour que la règle d'intégration ait des effets indésirables. Il précise d'ailleurs qu'aucun des employés du Groupe Métiers et services n'a souffert des effets indésirables de la règle d'intégration contrairement aux employés du Groupe Bureau.

[250] Le Tribunal remarque que, dans son appréciation du fondement de la plainte, monsieur Larouche fait abstraction du fait que c'est exclusivement par la disposition VII du Protocole d'entente sur l'implantation du nouveau système de rémunération dans le cadre de l'opération d'équité salariale intitulée « Règles d'intégration » que les parties ont manifesté leur choix de maintenir la double structure de rémunération. Nulle part ailleurs dans l'ensemble des documents relatifs à l'opération équité salariale, les parties n'ont traité, prévu ou stipulé le maintien du mode de rémunération à taux unique pour le Groupe Métiers et services et à échelles salariales pour le Groupe Bureau.

[251] De telle sorte que les plaignantes n'ont connu les effets et conséquences de l'opération équité salariale qu'à travers l'application de cette règle qui, de ce fait, s'avère être beaucoup plus qu'une simple règle administrative, transitoire ou de gestion salariale. Le Tribunal rejette donc la position de monsieur Larouche sur ce point.

[252] Au chapitre 4, monsieur Larouche se penche sur la double configuration des structures salariales. Requis de se prononcer sur la raison d'être d'une structure salariale à échelons, monsieur Larouche indique qu'une telle pratique repose sur la reconnaissance de l'expérience et non sur l'ancienneté. Dans le cadre de l'opération équité salariale, monsieur Larouche reconnaît toutefois que l'expérience évaluée par le système d'évaluation des emplois était l'expérience requise pour exercer les fonctions de l'emploi. De telle sorte qu'en l'espèce, nous dira monsieur Larouche, le système d'évaluation retenu n'est pas compatible avec un système à échelons.

[253] Il note que, pour être compatible avec un système à échelons, le système d'évaluation aurait dû considérer l'expérience comme un facteur évolutif dans le temps jusqu'à la somme requise pour arriver à maturité. Mais tel ne fut pas le cas. Comme le constate monsieur Larouche, tous les emplois furent évalués à maturité. L'expérience, au même titre que la formation requise, constitue l'un des facteurs déjà mesuré lors de l'évaluation de la valeur des fonctions. Ce qui l'amène à dire que le système retenu ne peut justifier une double structure.

[254] De surcroît, en aucun moment dans son expertise, monsieur Larouche ne s'interroge sur le bien-fondé de la double structure salariale. Il constate tout au plus qu'il s'agit de pratiques salariales traditionnelles établies depuis de nombreuses années et ce, à travers tous les secteurs d'activités du monde du travail. Il soumet que l'abolition de l'une ou l'autre pratique, en vertu du droit à l'égalité, entraînerait des conséquences importantes pour la gestion des salaires.

[255] Malgré cela, en conclusion du rapport, monsieur Larouche privilégie la généralisation d'une structure à échelons: toute autre solution menant à des conséquences qu'il qualifie de démesurées, dysfonctionnelles et exagérément coûteuses. La généralisation du système à échelons au Groupe Métiers et services apparaît à l'expert Larouche la solution la mieux adaptée à la réalité des emplois de métier en milieu institutionnel.

[256] Quant à son appréciation de ce qu'il qualifie de « caractère vexatoire » de la règle d'intégration dénoncée dans la plainte à la Commission, le Tribunal ne peut que constater qu'il semble clairement ignorer que l'objet du recours n'est pas la pertinence des mécanismes administratifs à des fins administratives mais le droit à un traitement exempt de discrimination fondée sur le sexe.

[257] En somme, les expertises ont permis au Tribunal de mieux apprécier le contexte de l'exercice d'équité salariale de même que certains aspects plus administratifs de l'application de ces principes à la situation en cause. Cependant, pour ce qui est des faits précis de la cause devant lui, il s'en remet davantage à la preuve soumise par les parties et à son étude directe de cette preuve.

### **3.2 La classification et l'évaluation des emplois: la conformité de la démarche**

[258] Afin d'assurer l'égalité salariale aux personnes occupant des emplois de valeur égale, plusieurs opérations sont nécessaires. Il faut d'abord établir la valeur des emplois, les regrouper et les classer selon cette valeur et ce, dans le respect de l'article 16 de la *Charte*; puis, il s'agit de comparer les salaires effectivement attribués à ces emplois en tenant compte des personnes qui les occupent. C'est dans cette dernière opération qu'intervient l'article 19 de la *Charte*.

[259] Le Tribunal retient que l'établissement de catégories d'emploi n'est pas toujours essentiel à l'exercice d'égalité salariale mais il peut s'avérer utile aux fins de reconnaître les caractéristiques particulières à la base du regroupement qui permettront d'identifier certains facteurs d'évaluation. Ainsi, des emplois regroupés du fait qu'ils sont qualifiés de manuels peuvent comprendre des conditions de travail qui nécessitent, par exemple, une coordination musculaire ou supposent des efforts physiques alors que

des emplois qualifiés de cléricaux pourraient requérir plutôt, toujours à titre d'exemple, de la dextérité et exiger des efforts mentaux.

[260] Ainsi, lorsqu'un employeur, seul ou en accord avec les représentants des travailleurs, décide de regrouper des emplois en établissant des catégories, il doit s'assurer qu'aucun des éléments retenus n'est porteur de discrimination ou ne produit des effets discriminatoires. Qu'il s'agisse de catégories d'emploi fondées sur une ou des caractéristiques reliées à l'organisation du travail, le type d'activités, les qualifications requises ou le niveau de responsabilités, ces regroupements ne peuvent avoir pour effet de porter atteinte au droit à l'égalité des personnes qui les occupent.

[261] En l'espèce, l'Université et le Syndicat n'ont pas procédé à l'établissement de catégories d'emploi. Ils ont choisi d'entreprendre l'opération équité salariale à partir des catégories déjà existantes. Ces trois catégories sont celles apparaissant à la convention collective soit le « Groupe Bureau », le « Groupe Métiers et services » et le « Groupe Technique » .

[262] Lorsqu'on examine ces catégories à la lumière de la définition du *Dictionnaire canadien*, il est plutôt difficile d'identifier une caractéristique commune pour l'ensemble des fonctions incluses dans le « Groupe Métiers et services » au-delà du fait qu'il s'agit essentiellement de fonctions manuelles. En fait, une quinzaine seulement de fonctions correspond à des métiers de la construction; pour le reste, soit les trois quarts de ces emplois, on est en présence d'un éventail de tâches diverses s'exerçant un peu de manière indéterminée sur tout le campus de l'Université et ne requérant, sauf quelques exceptions, aucune formation particulière. De même, le « Groupe Bureau » rassemble un ensemble de fonctions relativement disparates dont le dénominateur commun est de n'être pas manuelles au sens que l'on donne traditionnellement à cette expression. Les postes correspondant à ces fonctions sont rattachés et localisés dans des unités ou services administratifs et comprennent les tâches requises par ces unités ou services. En somme, seul le « Groupe Technique » constitue une catégorie fondée sur une caractéristique commune, soit l'exigence requise des techniciens d'avoir complété une formation spécialisée propre à la fonction occupée.

[263] Le Tribunal ne peut que constater que les deux premières catégories ne font que reproduire la ségrégation historique entre les emplois manuels traditionnellement occupés par les hommes et ceux reliés au soutien de l'administration occupés par les femmes. En effet, la preuve le démontre, les premiers sont occupés à 83,65 % par les hommes et les seconds à 86% par des femmes. Toutefois, et dans la mesure où il ne s'agit pas d'un regroupement qui, en lui-même, crée des barrières discriminatoires entre les hommes et les femmes, le Tribunal prend acte de l'existence de ces catégories et constate qu'elles peuvent éventuellement servir de fondement à l'opération de comparaison salariale visée par l'article 19.

[264] Cette seule étape ne saurait, cependant, être suffisante pour établir qu'il s'agit d'emplois équivalents au sens de l'article 19. En fait, l'établissement de catégories d'emploi ne suppose aucun exercice d'évaluation des emplois, ni de classification selon une valeur déterminée. C'est plutôt à l'opération de classification des emplois que se rattache la détermination de la valeur des emplois et leur éventuel ordonnancement selon la valeur obtenue. C'est donc par l'établissement de la classification que prend forme l'opération concluante dans la détermination des emplois équivalents.

[265] Cette opération nécessite plusieurs étapes, toutes aussi importantes les unes que les autres. La première comprend l'élaboration d'un protocole d'évaluation incluant une liste de facteurs exempts de discrimination tant dans leur énumération que dans la valeur et la pondération qui l'accompagnent. Le protocole doit également inclure un processus d'examen des emplois et des tâches qui les composent également attentif au droit à l'égalité, c'est-à-dire qui ne reproduit pas les préjugés ou les stéréotypes socioculturels implantés structurellement dans l'organisation du marché du travail, l'organisation du travail lui-même et la répartition des emplois entre hommes et femmes. Ce processus aboutit généralement à une description de l'emploi comprenant les éléments requis pour permettre l'évaluation selon les facteurs retenus.

[266] Une fois complétée l'évaluation de chaque emploi, il faut les ordonnancer selon la valeur obtenue puis déterminer les emplois équivalents en fixant le pointage minimum et maximum de chaque niveau ou classe et cela toujours dans le respect des prescriptions de l'article 16 de la *Charte*.

[267] En l'espèce, l'Université et le Syndicat ont convenu de fixer l'écart de chaque niveau à 26 points en partant du pointage minimum possible de 45 points en classe 1 et établissant le seuil de la classe 17 à 644 points. Bien que certaines fonctions aient pu être désavantagées par la détermination des seuils marquant le passage d'une classe à l'autre, la preuve est à l'effet que les résultats en découlant pour la classification des fonctions ne sont pas contestés.

[268] Pour le Tribunal, l'Université et le Syndicat ont procédé avec sérieux à l'établissement de la classification des fonctions dans le respect de l'article 16 de la *Charte*.

[269] Il ressort de la preuve que l'établissement de la classification des emplois du Groupe Bureau a conduit à leur reconnaître des valeurs étalées selon le pointage correspondant aux dix premières classes. Il en est de même, à une ou deux exceptions près, de l'ensemble des emplois du Groupe Métiers et services. Sauf ces exceptions, seuls les emplois du Groupe Technique se retrouvent dans les classes 11 à 17.

[270] Ainsi, si l'on revient à une comparaison par catégorie plutôt que par emplois ou

fonctions, la preuve établit l'équivalence entre les fonctions du Groupe Bureau et celles du Groupe Métiers et services et distingue clairement les fonctions du Groupe Technique. En aucun moment, les emplois de cette dernière catégorie n'ont constitué un regroupement équivalent pour l'une ou l'autre des deux autres catégories.

[271] En d'autres termes, que ce soit sur la base de la catégorie ou sur la base de la classification des fonctions elles-mêmes, la preuve démontre qu'une équivalence a été établie entre les emplois de la catégorie Bureau, à prédominance féminine, et celle des Métiers et services, à prédominance masculine.

[272] En conséquence le Tribunal conclut, relativement à la première question, que l'Université n'a pas exercé de discrimination à l'égard de ses employés du Groupe Bureau dans l'évaluation et l'établissement de la classification des fonctions.

### **3.3 La comparaison salariale et le mode de rémunération: la discrimination exercée par l'Université Laval**

[273] Une fois établi que les emplois sont équivalents, l'article 19 peut trouver application. Il s'agit de comparer les salaires effectivement payés pour ces emplois équivalents. Dans le cas qui nous occupe, l'Université et le Syndicat ont procédé à cette comparaison après avoir complété la classification des emplois.

[274] Mesdames Parent et Jones ont indiqué que le comité a comparé les salaires des fonctions à prédominance masculine et à prédominance féminine pour chaque classe d'emplois et a fixé un salaire par classe. De surcroît, madame Parent a expliqué que ce salaire a été établi à partir de celui payé pour la fonction de la classe exercée par le plus grand nombre d'hommes. Tant madame Parent que madame Jones ont déclaré que cette façon de faire répondait aux impératifs financiers que représentaient la masse salariale totale et la garantie salariale individuelle assurant à toutes et à tous qu'il n'y aurait pas de baisse ni de gel de salaire.

[275] L'Université et le Syndicat avaient convenu que le salaire retenu aux fins de comparaison était, pour les emplois du Groupe Bureau, celui du dernier échelon de l'échelle applicable. L'opération comparaison salariale s'est faite, en effet, sur la base du fait que le salaire comparable était celui du dernier échelon pour toutes les fonctions du Groupe Bureau et celui du taux unique de chacune des fonctions du Groupe Métiers et services, taux correspondant au dernier échelon.

[276] Dès lors, l'Université reconnaissait que, pour des emplois de valeur équivalente, le salaire comparable était le taux maximum de l'échelle. Au chapitre de l'évaluation des emplois la preuve démontre que tant pour les fonctions du Groupe Bureau que pour celles du Groupe Métiers et services les mêmes critères furent

retenus et appliqués. La formation, l'expérience requise de même que la complexité des fonctions<sup>72</sup> n'ont pas fait l'objet d'une évaluation différente selon la catégorie à laquelle appartenait la fonction. L'Université a réalisé l'évaluation des fonctions à partir d'un seul système d'évaluation.

[277] Rien dans la preuve soumise ni dans les témoignages recueillis ne permet de voir une différence, un tant soit peu significative, dans la description des fonctions qui justifierait, pour le Groupe Métiers et services, la pleine reconnaissance salariale immédiate et, pour le Groupe Bureau, une reconnaissance salariale progressive étalée sur plusieurs années. Pourtant, c'est ce qu'a fait l'Université en maintenant une structure salariale à échelons pour les salariés du Groupe Bureau et une structure salariale à taux unique pour les employés du Groupe Métiers et services.

[278] Le témoignage de madame Parent a plutôt concouru à démontrer au Tribunal qu'un certain niveau de formation et de familiarisation en emploi est requis pour tous avant qu'une personne ne puisse combler totalement une fonction. Il faut donc en conclure qu'il ne s'agit pas là d'une situation qui expliquerait deux modes de rémunération distincts. Au contraire, si la réalité ainsi décrite était à ce point significative qu'elle justifierait une reconnaissance salariale progressive, il y aurait lieu, dans le respect des résultats de l'évaluation-classification, de l'appliquer aux deux groupes de fonctions.

[279] D'ailleurs, il ressort clairement du témoignage de madame Parent que telle était la visée de l'Université. Toutefois, devant l'opposition du Syndicat qui s'appuyait à la fois sur une vision traditionnelle du mode de rémunération des métiers et services et sur le principe que toute fonction mérite la pleine reconnaissance salariale immédiate, l'Université a opté pour le statu quo en matière de mode de rémunération. Madame Parent explique ce repli par le fait que même ainsi les femmes étaient gagnantes.

[280] Or, l'obligation faite à l'employeur d'accorder, sans discrimination, un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent, ne se résume pas au constat d'une amélioration de la situation des femmes par rapport au salaire qu'elles touchaient antérieurement. Aux fins de l'article 19 de la *Charte*, la comparaison ne porte pas sur l'ancien et le nouveau salaire de la personne ayant fait l'objet de discrimination mais bien sur le salaire accordé en fonction des emplois jugés équivalents occupés par les hommes et les femmes.

[281] Adopter la lecture que propose l'Université, du principe d'égalité, irait non seulement à l'encontre de l'article 19 de la *Charte* mais contreviendrait au droit d'obtenir un salaire égal pour un travail équivalent reconnu en droit international.

[282] Déjà en 1953, la *Recommandation no 90* considère que l'application de ce

principe signifie la disparition de tout écart entre le salaire minimum versé aux femmes et celui versé aux hommes. Il en va de même du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* qui précise que le respect du principe d'égalité salariale requiert le versement « d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ». Quant aux principes énoncés dans la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, ils concourent à exclure toute interprétation qui permet que la persistance des inégalités de faits entre hommes et femmes.

[283] En fait, ces instruments internationaux rappellent qu'une application conforme du principe d'égalité salariale passe par l'effectivité de ce droit.

[284] L'issue d'un exercice d'égalité salariale conforme à l'article 19 de la *Charte* et en droit international exige que les salariés occupant des emplois équivalents reçoivent effectivement le même salaire et ce sans distinctions fondées sur le sexe. Toute persistance d'écarts salariaux entre emplois équivalents, et ce même pour une durée plus ou moins longue, ne peut être considérée conforme à l'article 19. Il serait en effet difficile de conclure que deux emplois sont payés également si durant quelques années, les titulaires des emplois équivalents ne reçoivent pas le même salaire.

[285] La situation vécue par madame Ferland Pépin illustre bien cet état de fait. Au terme de l'opération équité salariale de l'Université, la fonction occupée par madame Ferland Pépin fut jugée équivalente à celle occupée par son conjoint. Malgré cette reconnaissance, madame Ferland Pépin a continué de recevoir un salaire moindre que celui de son conjoint. Pourtant au terme de l'article 19 une fois reconnue l'équivalence entre les deux emplois, madame Ferland Pépin aurait dû recevoir une rémunération égale à celle de son conjoint. À l'instar des travailleuses du Groupe Bureau, madame Ferland Pépin a plutôt obtenu la reconnaissance de l'équivalence mais pas l'égalité salariale qu'elle était en droit d'obtenir.

[286] La persistance d'écarts salariaux entre les hommes et les femmes occupant des emplois équivalents va à l'encontre de la garantie d'égalité qu'accorde l'article 19 de la *Charte* et ce même si ces distinctions sont appelées à disparaître au fur et à mesure que les femmes se rapprochent du dernier échelon de leur classe. Une fois reconnue l'existence d'écarts salariaux dus à la discrimination systémique, entre emplois équivalents, le droit à l'égalité de rémunération exige une correction effective des salaires.

[287] Le second alinéa de l'article 19 permet certaines distinctions individuelles en autant que les critères soient communs à tous les membres du personnel. Ainsi, une distinction salariale fondée sur l'expérience ou l'ancienneté individuelle, ne constituera pas de la discrimination si les mêmes critères s'appliquent à tous. Le deuxième alinéa

de l'article 19 vient renchérir sur le fait que l'adoption, en l'espèce, de deux modes de rémunération différents pour des emplois jugés équivalents constitue une discrimination illicite à l'égard des femmes. Dès l'instant où un employeur n'applique qu'aux femmes les critères d'ancienneté, de durée de service ou d'expérience propre au poste occupé, aux fins de déterminer les salaires, cette pratique contrevient à l'article 19 de la *Charte*.

[288] L'Université a donc contrevenu à son obligation d'accorder un salaire égal aux membres de son personnel qui exécutent des fonctions jugées équivalentes en inscrivant dans l' « Entente relative à l'implantation du nouveau système de rémunération dans le cadre de l'opération équité salariale » <sup>73</sup> l'article VII, intitulé « Règles d'intégration », qui stipule:

1. La personne salariée sera intégrée à l'échelon assurant un taux de salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elle reçoit, auquel on a préalablement ajouté la valeur de l'écart obtenu, au 30 novembre 1995, pour le rappel de salaire sans toutefois dépasser le maximum du taux associé à la fonction assignée.
2. Les fonctions du Groupe Métiers et services sont à taux unique; le dernier échelon de l'échelle de classification appropriée est considéré comme étant l'échelon correspondant à ce taux unique. (nos soulignés)

[289] C'est par la signature de cette disposition que l'Université décidait d'appliquer le mode de rémunération à échelle aux seules fonctions du Groupe Bureau et, de surcroît, reconnaissait à ses employés du Groupe Métiers et services le droit au salaire maximal de chaque échelle à titre de taux unique de salaire. Ce faisant, l'Université a privilégié un système générant des effets discriminatoires à l'égard des femmes.

[290] Il apparaît important de préciser que pas plus le mode de rémunération à échelle que le mode de rémunération à taux fixe ne sont en soi porteurs de discrimination. L'une et l'autre structure peuvent très bien se justifier pour des raisons liées à l'économie générale d'une politique salariale. Dans le cas présent, c'est le maintien d'une double structure salariale qui est la cause de la discrimination.

[291] Le Tribunal doit donc répondre affirmativement à la deuxième question soulevée. L'Université a exercé de la discrimination à l'égard de ses employées du Groupe Bureau dans le cadre de l'opération équité salariale tenue en 1995-1996 en leur accordant un mode de rémunération distinct, le tout en contravention de l'article 19 de la *Charte*.

[292] Il nous reste à déterminer si dans le cadre de l'article 19 de la *Charte*, le Syndicat peut être tenu responsable de l'inégalité salariale.

[293] Aux termes de l'article 19 de la *Charte*, il est de la seule responsabilité de l'employeur de voir à accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent. L'Université ne peut donc pas invoquer la position syndicale, aussi catégorique fut-elle, pour justifier le traitement salarial discriminatoire accordé à ses employés.

[294] Il est vrai que la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Renaud*<sup>74</sup> a reconnu qu'un syndicat qui est à l'origine de la discrimination ou qui y contribue encourt une responsabilité. Le juge Sopinka précise que la responsabilité du syndicat peut résulter de sa participation à la formulation d'une règle de travail générant des effets discriminatoires tant que des obstructions aux efforts raisonnables d'un employeur pour supprimer la discrimination.

[295] Ces remarques de la Cour suprême s'inscrivaient toutefois dans un contexte législatif permettant de tenir solidairement responsables l'employeur et le syndicat. Tel n'est pas le cas dans le cadre de l'article 19 de la *Charte* qui impute uniquement à l'employeur la responsabilité d'accorder un salaire égal pour un travail équivalent.

[296] Le Tribunal retient à l'instar du juge Décary de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Bell Canada c. SCEP*<sup>75</sup>, que

... [C]onclure à la responsabilité à part égale des syndicats. soit implicitement (...) soit indirectement (...) pour avoir participé à la fixation de salaires différents relativement à un travail de valeur égale irait carrément à l'encontre du texte clair de la Loi et de l'intention évidente du législateur.<sup>76</sup>

[297] Pour des raisons qui lui sont propres, le législateur a décidé qu'en vertu de l'article 19 de la *Charte*, seul l'employeur peut être tenu responsable des inégalités salariales. Conclure à la responsabilité du syndicat irait carrément à l'encontre de cette disposition.

[298] Le Tribunal en vient donc à la conclusion que seule l'Université est responsable de la discrimination en matière de rémunération à l'égard des employés du Groupe Bureau.

#### 4. Les dommages moraux

[299] La Commission réclame pour les plaignantes et victimes dont les noms apparaissent aux Annexes 2 et 3 de la demande introductive d'instance réamendée la somme de 10 000,00 \$ à payer à chacune d'entre elles à titre de dommages moraux, notamment pour insulte, humiliation, atteinte à leur dignité.

[300] La Commission a fait témoigner quatre travailleuses durant l'audience soit mesdames Gagnon, Paradis, Ferland Pépin et Rhéaume. Chacune d'entre elles est venue exprimer l'impact qu'a eu sur elle l'issue de l'opération équité salariale.

[301] Madame Rhéaume a exprimé au Tribunal l'étonnement qu'elle a ressenti lorsqu'elle a pris connaissance de l'entente de 1996 (Pièce P-7). Elle a indiqué qu'au terme d'un examen de ce document et de la Pièce P-4, elle a pu constater que le système de rémunération des employés de Métiers et services demeurait à taux unique alors que les employés du Groupe Bureau étaient intégrés dans un système comportant des échelons. Pour madame Rhéaume pareille entente était à sa face même discriminatoire. Le Tribunal fut à même de constater la déception, l'humiliation et le sentiment d'injustice que ressentait toujours madame Rhéaume vis-à-vis un exercice d'équité salariale qui devait mener à une égalité salariale mais qui en fait n'a fait que perpétuer les écarts salariaux tout en constatant l'équivalence des emplois.

[302] Il en va de même de madame Gagnon qui soulignera avec dérision que le résultat de l'opération équité salariale a impliqué qu'après 25 ans dans le même poste, elle devait acquérir deux années d'expérience supplémentaires pour se classer au dernier échelon de sa classe alors qu'un employé du Groupe Métiers et services obtenait le taux maximum dès la première année. Madame Gagnon a fait état de son sentiment d'incompréhension et d'équité devant pareil résultat.

[303] Madame Ferland Pépin, dont le conjoint travaille aussi à l'Université a signalé que les résultats de l'opération équité salariale ont perpétué durant quelques années l'écart salarial qui existait entre elle et son conjoint et ce malgré qu'ils occupent des emplois jugés équivalents. Elle indiquera au Tribunal qu'il s'agit là d'un sujet de conversation tabou à la maison.

[304] Madame Paradis a pour sa part signalé sa surprise de devoir attendre jusqu'en 2001 avant de pouvoir obtenir le même taux salarial que celui accordé aux employés du Groupe Métiers et services au lendemain d'un exercice qui reconnaît pourtant l'équivalence des emplois.

[305] Le Tribunal fut à même de constater que pour chacune de ces femmes la persistance des écarts salariaux, pour des périodes plus ou moins longues, fut considérée comme une réelle injustice. Déception, exaspération et sentiment d'humiliation ont ponctué leur témoignage, tout particulièrement devant l'assertion que cette opération était exempte de discrimination.

[306] Le Tribunal accorde un montant de 10 000,00 \$ à titre de dommages moraux à mesdames Monique Rhéaume, Marjolaine Ferland Pépin, Lise Gagnon et Marie-Josée Paradis.

[307] Le Tribunal ne peut toutefois accorder pareille réparation à l'ensemble des plaignantes et victimes sur ces seuls témoignages. Il appartenait à la Commission de faire la preuve que les résultats de l'opération équité salariale ont eu des effets négatifs sur les personnes occupant une fonction du Groupe Bureau. La perception négative que peut générer la sous-valorisation du travail traditionnellement effectué par les femmes aurait pu faire l'objet d'une preuve d'expert exposant l'impact de telles pratiques sur les victimes. En l'absence d'une telle preuve, le Tribunal rejette la demande de la Commission d'accorder à toutes les plaignantes et victimes des dommages moraux.

#### 4. Le dispositif

##### 308. POUR CES MOTIFS LE TRIBUNAL

**CONSIDÉRANT** que le Tribunal des droits de la personne a juridiction sur les plaintes en matière d'égalité salariale déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avant le 21 novembre 1997;

**CONSIDÉRANT** que dans l'éventualité où le Tribunal en viendrait à la conclusion qu'il y a discrimination, les procureurs des différentes parties se sont entendus sur le calcul des sommes à être versées aux parties plaignantes au chapitre des dommages matériels tel qu'il appert de la Pièce P-14 A et aux parties victimes tel qu'il appert de la Pièce P-14 B.

**CONSIDÉRANT** que le calcul de sommes apparaissant aux Pièces P-14A et P-14 B s'arrête au 31 octobre 1999;

**CONSTATE** que l'Université Laval a porté atteinte au droit à l'égalité de ses employées du Groupe Bureau en ne leur accordant pas un traitement ou un salaire égal à celui de leurs collègues du Groupe Métiers et services alors qu'elles exercent des fonctions équivalentes;

**CONSTATE** que dans le cadre de l'opération équité salariale qui s'est déroulée de 1991 à 1996, la coexistence d'un double système de rémunération s'appliquant aux employés du Groupe Bureau et à ceux du Groupe Métiers et services engendre des effets discriminatoires contraires à l'article 19 de la *Charte*.

**CONSTATE** qu'à travail équivalent, les employés du Groupe Bureau n'obtiennent pas un salaire égal à celui des employés du Groupe Métiers et services;

**DÉCLARE** qu'en vertu de l'article 19 de la *Charte*, seule l'Université Laval est

responsable en tant qu'employeur d'accorder à ses employés un salaire égal pour des emplois équivalents.

309. **EN CONSÉQUENCE, LE TRIBUNAL**

**ORDONNE** à la partie défenderesse et à la partie intéressée **DE CESSER** d'utiliser le système de rémunération comportant des effets discriminatoires à l'égard des employés du Groupe Bureau en appliquant aux employés du Groupe Bureau la même structure de rémunération, à taux unique, que celle appliquée aux employés du Groupe Métiers et services faisant un travail équivalent dans les classes 2 à 10.

**ORDONNE** à l'Université défenderesse et à la partie intéressée **DE RECONNAÎTRE** qu'en ce qui concerne les fonctions du Groupe Bureau, devant ainsi être payées à taux unique comme les fonctions du Groupe Métiers et services, c'est le dernier échelon de l'échelle de classification appropriée qui est considéré comme étant l'échelon correspondant à ce taux unique.

**ORDONNE** à l'Université défenderesse **DE RECONNAÎTRE** rétroactivement au 1<sup>er</sup> décembre 1995, aux personnes dont les noms apparaissent à l'annexe 1 de la Demande introductive d'instance réamendée et signifiée le 26 novembre 1999, en excluant les noms de Louis Baril, Hélène Delisle, Lyne Girard, Raymond Michel, Diane Robert, Gaston Quirion et Monique Côté dont les demandes sont prescrites ou n'ont pas été accompagnées du consentement requis par la *Charte*, tous les droits, avantages, privilèges, présents et futurs, auxquels elles auraient eu droit n'eut été l'application du système de rémunération discriminatoire;

**ORDONNE** à l'Université défenderesse **DE VERSER** aux personnes dont les noms apparaissent à l'annexe 1 de la Demande introductive d'instance réamendée et signifiée le 26 novembre 1999, en excluant les noms de Louis Baril, Hélène Delisle, Lyne Girard, Raymond Michel, Diane Robert, Gaston Quirion et Monique Côté, les sommes pour compenser les pertes subies depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1995 ainsi que les montants appropriés pour tenir compte du temps supplémentaire travaillé depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1995, des avancements d'échelon en cours d'année, des soldes de banque de congés de maladie payés, des primes d'affectation temporaire, de toute promotion obtenue depuis cette date dans une fonction du Groupe Bureau et des augmentations salariales du 1<sup>er</sup> juin 1998 et du 1<sup>er</sup> juin 1999, en raison de l'application du système de rémunération discriminatoire, auxquelles elles auraient eu droit si l'Université défenderesse avait à cette date appliqué aux membres du Groupe Bureau la structure salariale à taux unique, qu'elle a appliquée aux employés du Groupe Métiers et services soit:

**Plaignantes:**

Allard, Suzanne	4 993,14 \$
Bédard, Louise	1 835,30 \$
Béland, François	4 310,07 \$
Bernatchez, Chantal	2 248,68 \$
Blais, Annette	5 288,17 \$
Blouin, Solange	899,72 \$
Bourassa, Danielle	1 550,05 \$
Bureau, Solange	4 580,28 \$
Caron, Brigitte	4 808,11 \$
Chabot, Colette	2 255,49 \$
Chouinard, Jocelyne	1 573,53 \$
Chouinard, Luce Drouin	4 257,94 \$
Côté, Carole	1 734,88 \$
Desbiens, Huguette L.	2 235,32 \$
Doyon, Louise	1 569,53 \$
Drolet, Marc-André	4 396,87 \$
Duval, Céline	2 250,93 \$
Ferland, Louise	4 048,90 \$
Fortin, Claude	4 150,87 \$
Fournier, Andrée	5 920,64 \$
Fournier, Monique C.	3 273,36 \$
Gagnon, Ginette	2 760,66 \$
Gagnon, Lise	985,53 \$
Gariépy, Marc	15 020,97 \$
Garneau, Andrée	2 446,22 \$
Gervais, Christine	4 796,61 \$
Gingras, Marie-France	1 229,72 \$
Gingras, Nicole	4 290,28 \$
Godbout, Line	1 043,85 \$
Gosselin, Anne	4 065,60 \$
Grenier, Suzanne	2 213,82 \$
Hallé, Diane	2 201,51 \$
Jobin, Sylvie S.	4 343,09 \$
Lachance, Bruno	4 134,18 \$
Lacroix, Josée	3 795,45 \$
Laflamme, Ginette	8 370,18 \$
Lalancette, Nicole	2 095,21 \$
Laliberté, Hélène	4 206,99 \$
Landry, Lise	3 354,40 \$
Landry, Louise	5 711,80 \$
Lapierre, Louise	10 067,05 \$
Lauzon, Suzanne	3 242,86 \$

Leblanc, Claire 3 944,17 \$  
Lévesque, Lise 2 974,58 \$  
Manseau, Marcelle 5 637,42 \$  
Martineau, Sylvie 3 405,99 \$  
McFadden, Marjolaine 2 631,14 \$  
McKinnon, Marie 2 872,07 \$  
Meilleur, Danielle 2 655,77 \$  
Mercier, Louise 1 102,71 \$  
Michaud, Huguette 3 082,41 \$  
Morency, Diane 1 929,11 \$  
Nadeau, Diane 3 935,83 \$  
Ouellet, Lina 2 699,32 \$  
Paquet, Thérèse 2 630,58 \$  
Paradis Marie-Josée 9 654,40 \$  
Parent, Anita 3 098,92 \$  
Pelletier, Jacqueline 2 183,62 \$  
Pépin, Marjolaine F. 5 456,81 \$  
Pichette, Danielle 2 006,97 \$  
Plourde, Danielle 2 515,58 \$  
Rhéaume, Monique 2 894,11 \$  
Richard Carole 2 114,38 \$  
Roy, Céline 1 490,92 \$  
Savoie, Élise 3 355,28 \$  
St-Maur, Danielle R. 8 042,36 \$  
Vachon, Hélène G. 224,91 \$

## **Victimes:**

Allard, Diane 3 035,64 \$  
Arsenault-Roy, Claudette 470,32 \$  
Aubé, Michel 4 075,76 \$  
Barsalou, Mireille 4 511,92 \$  
Benoît, Diane 4 561,11 \$  
Bergeron, Lucie 4 049,67 \$  
Bernard, Ginette 528,25 \$  
Bernier, Michelle Boutin 3 652,64 \$  
Bisson, Réjean 5 828,39 \$  
Bouchard, Liliane 3 826,66 \$

Bouchard, Martin	4 086,25 \$
Bouchard, Roger	4 624,90 \$
Bouchard, Sophie	895,72 \$
Bouillon, Claude	3 951,83 \$
Boulet, Francine M.	2 208,66 \$
Bourdeau, Lynn	2 530,39 \$
Breton, Denis	5 177,61 \$
Caron R., Nicole	3 762,73 \$
Charland, Réjeanne	5 727,04 \$
Cloutier, Lise	1 509,42 \$
Cloutier, Yves	5 553,24 \$
Corneau, Claudine	849,80 \$
Côté, Huguette	2 739,04 \$
Couture Lessard, Ginette	5 050,49 \$
Couture, Dorothée	4 083,38 \$
Dauteuil, Michelyne	3 726,96 \$
Dionne, André	5 304,90 \$
Doyre, Denise	1 500,03 \$
Du Berger, Robert	4 019,55 \$
Ferland, Raynald	3 976,07 \$
Fortier, Lorraine	1 646,68 \$
Fréchette, Lucie	11 789,70 \$
Gagné, Claire	5 231,42 \$
Gagnon, Cécile	2 725,77 \$
Gagnon, Chantale	5 597,20 \$
Gagnon, Michèle	1 157,05 \$
Gosselin, Lise	1 527,99 \$
Gosselin, Louise	3 272,78 \$
Habel, Normande	4 773,35 \$
Hémond, Daniel	7 703,36 \$
Hovington, France	2 752,43 \$
Lafleur, Giselle	2 429,54 \$
Lavoie, Micheline	1 603,56 \$
Leclair, Louise Racette	100,10 \$
Legendre, Cécile	3 918,24 \$
Lemelin, Robert	4 378,99 \$
Lévesque, Lise C.	2 821,93 \$
Mazerolle, Donna	659,52 \$
McCarthy, Pierrette	1 411,92 \$
Michel, Jean	5 153,78 \$
Morin, Francine	9 869,32 \$
Nadeau, Louise	1 158,04 \$
Parent, Gaétan	4 321,23 \$

Parent, Yvette	1 393,06 \$
Racine, Jacques G	4 836,75 \$
Ratté, Linda	324,80 \$
Robert, Andrée	724,50 \$
Robichaud, Yvette	3 030,61 \$
Robitaille, Claire	3 394,79 \$
Robitaille, Martine	4 717,31 \$
Rochette, Martine	3 750,52 \$
Roy, Denys	4 403,68 \$
Thibert, Céline	3 389,96 \$
Vaillancourt, Viviane	8 119,51 \$

**ORDONNE** à l'Université défenderesse **de verser** aux personnes dont les noms apparaissent à l'annexe 1 de la Demande introductive d'instance réamendée et signifiée le 26 novembre 1999, en excluant les noms de Louis Baril, Hélène Delisle, Lyne Girard, Raymond Michel, Diane Robert, Gaston Quirion et Monique Côté, les sommes additionnelles pour compenser les pertes salariales subies depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1999 jusqu'à la date du présent jugement, suivant les mêmes bases de calculs utilisés dans les Pièces P-14 A et P-14 B;

**ORDONNE** à l'Université défenderesse **de verser** à mesdames Monique Rhéaume, Marjolaine Ferland Pépin, Lise Gagnon et Marie-Josée Paradis, des dommages moraux au montant de 10 000,00 \$ chacune pour insulte, humiliation, atteinte à la dignité et à leur droit à la reconnaissance et à l'exercice de leurs droits fondamentaux en toute égalité, sans discrimination fondée sur le sexe.

**LE TOUT** avec intérêts depuis la signification de la proposition des mesures de redressement, soit le 11 novembre 1998, au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q. c. M-31), tel que le permet l'article 1619 C.C.Q. et les dépens.

LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

*AUTORITÉS DE LA PARTIE DEMANDERESSE*

telles que citées par la partie demanderesse

## **Législation**

*Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, L.R.Q. c. C-12.

*Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, c. H-16.

*Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*, L.R.O., c. P-7.

*Loi sur l'équité salariale du Québec*, L.Q., 1996, c. 43.

*Traité instituant la Communauté européenne* (Traité de Rome, 1957).

*Equal Pay Act 1970* (GB).

## **Doctrine**

ABELLA SILBERMAN, Rosalie, *Égalité en matière d'emploi*, Rapport d'une commission royale, octobre 1984.

DUSSAULT, Ginette, À travail équivalent, salaire égal: Un droit difficile à appliquer? Dans BLOUIN, Rodrigue, FERLAND, Gilles, LAFLAMME, Gilles, LAROCQUE, Alain, RONDEAU, Claude, *Les Cahiers des droits et les relations industrielles*, (Québec: Les Presses de l'Université Laval, 1988) 81.

DUSSAULT, Ginette, À travail équivalent, salaire égal: la portée de la revendication, septembre 1987, *Bulletin* no 27, p. 68.

GARON, Muriel, *Les conventions collectives: une piste pour l'analyse de la discrimination en milieu de travail*, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1989.

GUNDERSON, Morley et WEINER, Nan, *Pay Equity*, (Toronto: Butterworths 1990).

GUNDERSON, Morley, *Gender Discrimination and Pay Equity Legislation*, dans CHRISTOFIDES, Grant et SWIDINSKY, *Aspects of Labour Market Behaviour: Essays in Honour of John Vanderkemp*, (Toronto: University of Toronto Press, 1995).

McCRUDDEN, Christopher, *Equality in law between men and women in the European Community*, (London: Martinus Nijhoff Publishers, 1994).

## Jurisprudence

*Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, Cour suprême du Canada, No. 26274, 22 février 1999.

*C.S.R. de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525.

*C.N. c. Canada (Com. des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1115.

*Comm. ont. des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 537.

*Comm. ont. des droits c. Etobicoke*, [1992], 1 R.C.S. 203.

*P.S.A.C. v. Canada (Treasury Board)*, 1991, 14. C.H.R.R. D/341.

*P.S.A.C. v. Canada (Dept. of National Defence)*, 27. C.H.R.R. D/488 (C.A. Féd.)

*Bell Canada c. SCEP*, [1991] 1 C.F. 113.

*CUPE v. Gloucester (City) (No. 2)*, Tribunal Decisions, p. 51297.

*Re Manitoba Council of Health Care Unions et al. V. Bethesda Hospital et al.*, 88 D. L.R. (4<sup>th</sup>) p. 60.

*Darmouth (City) v. Nova Scotia (Pay Equity Commission)*, 119 D.L.R. (4<sup>th</sup>) 183.

*Welland County General Hospital v. Service Employee International Union, Local 204*, Ontario Pay and Employment Equity Guide 180-162, Tribunal Decisions, p. 51507.

*Canadian Union of Public Employees, Local 2974.1 (CUPE) v. County of Essex*, Ontario Pay and Employment Equity Guide 180-197. Tribunal Decisions p. 51719.

*S.E.I.U. Local 204, v. Ontario (Attorney General)*, 151 D.L.R. (4<sup>th</sup>) 273.

*C.N. c. Canada Com. des droits de la personne*, [1987] 1 R.C.S. 1115.

*Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219.

*National Capital Alliance on Race*, 18 C.H.R.R. D/179.

*Commission scolaire St-Jean-sur-Richelieu c. Commission des droits de la personne du Québec (C.A.)* [1994] R.J.Q. 1227.

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Montréal (Ville de)*, [1998] R.J.Q. 305 (T.D.P.Q.).

*Nimz c. Fareie und Hansestadt Hamburg*, 1991, C.J. I-297.

*Sorbie v. Trust House Forte (E.A.T.)* [1977] I C.R. 57.

---

## AUTORITÉS DE LA PARTIE DEFENDERESSE

telles que citées par la partie défenderesse

### Législation

*Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12).

*Loi sur l'équité salariale*

*Journal des débats, Étude détaillée du projet de loi no 35*, Commission permanente des affaires sociales, cahier no 47, 14 novembre 1996, pages I-36.

### Jurisprudence

*Alliance de la Capitale nationale sur les relations interraciales et Commission canadienne des droits de la personne et al.*, 19 mars 1997, T.D.P. D.T. 3/97, Ref: 97T-508.

*Aubry c. Vice-versa*, [1998] 1 R.C.S. 591.

*Bantey c. Maron et al.*, [1976] C.A. 701, 2 juillet 1976, juges Rinfret, Bernier et Dubé.

*Bigonnesse et al. c. École secondaire du Mont-Bruno et al.*, 500-53-000018-950 (T.D.P.), juge Rivet, 16 novembre 1995.

*Central Okanagan School, district no 23 c. Renaud* [1992] 2 R.C.S. 970.

*Changtin c. Ville de Montréal et al.*, 2 octobre 1995, T.D.P. 500-53-000003-952, 95T-

1329.

*CN c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114.

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier Robert-Giffard et le Syndicat des employés du Centre hospitalier Robert-Giffard* [1998] R.J.Q. 651.

*Commission des droits de la personne du Québec c. Commission scolaire régionale Chauveau (T.D.P.Q.)* [1993] R.J.Q. 929 et [1994] R.J.Q. 1196 (C.A.).

*Commission des droits de la personne du Québec c. Commission scolaire de Saint-Jean-sur-Richelieu (T.D.P.Q.)* [1991] R.J.Q. 3003 et [1994] R.J.Q. 1227 (C.A.).

*Commission des droits de la personne du Québec c. Les Autobus Legault inc. et Darquise Bédard* [1994] R.J.Q. 3027.

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Résidences Laurendeau, Légaré, Louvain*, 9 juin 1999, T.D.P.Q. [1994] 500-53-000105-989, juge Rivet.

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du Groupe Desjardins. Assurances générales des Caisses Desjardins inc.*, [1997] R.J.Q. 2049 (T.D.P.Q.).

*Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears* [1985] 2 R.C.S. 436.

*Dame Coupal c. Crispino* [1965] B.R. 189, 4 juin 1964, juges Bissonnette, Taschereau et Montgomery.

*Dolbec c. Trailerville Park & Sales Ltd.*, [1975] C.S. 582, 20 avril 1975, juge Prévost.

Droit de la famille -- 2702, [1997] R.J.Q. 1960.

Droit de la famille -- 3034, [1998] R.J.Q. 1706.

*Kowarsky c. Procureur général du Québec et al.*, C.S. 500-05-013636-830, 17 février 1988, juge Chabot.

*La Ville de Québec c. La Commission des droits de la personne* [1998] R.J.Q. 831 (C.A.)

*Lessard et al., c. Centre de dépistage précoce du cancer de la prostate et al.*, C.S. 200-05-006711-977, 25 mai 1998, juge Gendreau.

*Munger c. Corporation municipale de St-David de Falardeau et al.* [1981] C.A. 308, 10 avril 1981, juges Montgomery, Monet et Beauregard ET [1983] 1 R.C.S. 243.

*Norwich Union Life Insurance Society c. Dame Faucher* [1973] C.A. 288, 16 novembre 1972, juges Rivard, Crête et Gagnon.

*Smart c. T. Eaton Itée*, juge Michael Sheehan, président, Me Édouard Bridge et Me Monique Rhéaume, assesseurs, T.D.P.Q. Mtl 500-53-000020-923, 1993-02-10. Jugement no 93-446.

*St-Lawrence Manufacturing Canada inc. et al. c. Warrington Products inc. et Canstar Sports Group inc.* [1993] R.D.J. 359, 21 janvier 1993, juges Chouinard, Gendreau et Proulx.

*The Board of Trustees of the ACME Village School District no 2296, of the Province of Alberta c. Steele-Smith*, [1993] S.C.R. 47.

*The Law Society of British Columbia et al. c. Mark David Andrews et al.*, [1989] 1 R.C.S. 143.

*Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 et al.* C.S. 500-05-015894-924, 13 mai 1996, juge Tellier. [1989] 1 R.C.S. 143.

---

## AUTORITÉS DU TRIBUNAL

autres que celles citées par les parties

### Législation

*Déclaration universelle des droits de l'homme*, A.G. Rés. 217 A (III), Doc. N.U. A/810 (1948).

*Constitution de l'Organisation internationale du travail* (1948) 15 R.T.N.U. 194.

*Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine*, (1953) 165 R.T.N.U. 303.

*La Recommandation no 90 sur l'égalité de rémunération*, (1951), B.O. 14, vol. XXXIV, no 1. Pub. dans Les bulletins officiels. [ci-après: Recommandation no 20].

*La Convention concernant la discrimination (emploi et profession)*, (1964) 521, R.T.N.U. 427.

*La Recommandation no 111 concernant la discrimination (emploi et profession)*, (1958), B.O. vol. XLI, no 2, 79.

*Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, (1976) 993 R. T.N.U. 3.

*La Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, (1953) 165 R. T.N.U. 303.

*La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (1981) 1249 R.T.N.U. 13.

*Déclaration de Beijing*, Plateforme pour l'action, Femmes et économie, Stratégie F5, article 165.

*Directive 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins*, JO L45 du 19.2.1975, p.19.

## **Doctrine**

DION, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2<sup>e</sup> édition, PUL, 1986, Québec, 293p

SCHABAS, William A. et TURP, Daniel, *Droit international, canadien et québécois des droits et libertés: Notes et Documents*, 2<sup>e</sup> éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998, p. 75.

VOGEL-POLSKY, Éliane, *L'équité salariale et l'égalité des chances en Europe occidentale - observations critiques* dans Michel. BROSSARD, éd., *Équité en matière de salaire et d'emploi*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, p.16.

## **Jurisprudence**

*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, (1991) 14 C.H.R.R. D/341 (Tribunal canadien des droits de la personne).

*Alliance de la fonction publique du Canada c. Le Ministère de la défense nationale*, D/495.

*Béliveau St-Jacques c. Fédération des employés et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345.

*Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561.

*Canada (P.G.) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554.

*Gould c. Yukon Order of Pioneers*, [1996] 1 R.C.S. 571, 635.

*Insurance Corp of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145.

*Mon Air Land Investment c. Southfort Investments Ltd.*, (1981) C.A. 607.

*Promotions Taillon Ltée c. Elliott et Braun Inc.*, (1989) R.D.J. 240 (C.A.).

*Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84.

*Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493, 537.

*Winnipeg School Division No 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150.

*Zurich Insurance Co. C. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321.

---

<sup>1</sup> Demande introductive d'instance amendée est datée du 18 novembre 1999.

<sup>2</sup> Demande introductive d'instance réamendée et datée du 2 décembre 1999, voir procès-verbal.

<sup>3</sup> Pièce P-9 Mesures de redressement décidées à la 329<sup>e</sup> séance du Comité des plaintes tenue le mardi 13 octobre 1998 et reprise le mardi 27 octobre 1998, le comité agissant en vertu de l'article 61 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et

conformément au *Règlement sur le traitement des plaintes et la procédure applicable aux enquêtes* de la Commission.

[4](#) C'est ce qu'indique l'art. 71.1: « *faire enquête sur un ... non contradictoire ... de sa propre initiative lorsqu'une plainte lui est adressée sur toute situation* ». Les soulignés sont nôtres.

[5](#) Règles de procédure du Tribunal des droits de la personne, C-12, r. I.I.

[6](#) *Mon Air Land Investment c. Southfort Investments Ltd.*, (1981) C.A. 607; *Promotions Taillon Ltée c. Elliott et Braun Inc.*, (1989) R.D.J. 240 (C.A.).

[7](#) Pièce D-1: Convention collective de travail intervenue entre Université Laval et Le Syndicat des employés de l'Université Laval, SCFP, Local 2500 (F.T.Q. - C.T.C.), février 1991 - novembre 1992.

[8](#) La Commission a déposé deux pièces comportant le « Manuel d'évaluation des fonctions » : les pièces P-3 et P-4. La première constitue le document paraphé en cours de négociation (P-3) alors que le deuxième est le texte complété et intégré dans la convention collective. Il s'agit du document final du Manuel d'évaluation tel qu'utilisé dans l'exercice d'évaluation des fonctions (P-4).

[9](#) A.G. Rés. 217 A (III), Doc. N.U. A/810 (1948).

[10](#) *Id.*, préambule.

[11](#) *Constitution de l'Organisation internationale du travail* (1948) 15 R.T.N.U. 194.

[12](#) Incluse dans la Constitution de l'OIT, *supra*, note 11.

[13](#) (1953) 165 R.T.N.U. 303.

[14](#) Depuis 1919, l'OIT a adopté plus de 180 Conventions. Seules une trentaine furent ratifiées par le Canada. SCHABAS William A. et TURP, Daniel, *Droit international canadien et québécois des droits et libertés notes et documents*, 1998, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2<sup>e</sup> éd. p.115.

[15](#) 1951, B.O. 14, vol. XXXIV, no 1. Pub. Dans Les bulletins officiels. [ci-après: Recommandation no 90].

- [16](#) (1964) 521, R.T.N.U. 427.
- [17](#) 1958, B.O. vol. XLI, no 2, 79.
- [18](#) Recommandation no 111 art. 2 v).
- [19](#) (1976) 993 R.T.N.U. 3.
- [20](#) *Id.*, art. 2.
- [21](#) (1953) 165 R.T.N.U. 303. [ci-après: Convention no 100].
- [22](#) (1981) 1249 R.T.N.U. 13.
- [23](#) Ratifié par le Canada le 10 décembre 1981, voir [1982] R.T. Can. n° 31; Ratifié par le Québec le 20 octobre 1981, voir R.E.I.Q. (1984-89), n° (1981) (12) p.850.
- [24](#) Voir. SCHABAS, William A. et TURP, Daniel, *Droit international, canadien et québécois des droits et libertés: Notes et Documents*, 2<sup>e</sup> éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998, p. 75, note 1.
- [25](#) A/CONF.177/20, chap. I, résolution 1, annexe I.
- [26](#) (1981) 1249 R.T.N.U. 13.
- [27](#) Il est fait référence à l'égalité salariale à la Stratégie 5 du chapitre Diagnostic sur les femmes et l'économie.
- [28](#) Déclaration de Beijing, Plateforme pour l'action, Femmes et économie, Stratégie F5, article 165.
- [29](#) *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493, 537.
- [30](#) [1999] 3 R.C.S. 3, 27.
- [31](#) *Id.*, para. 41.
- [32](#) *Insurance Corp of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145; *Winnipeg School Division No 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150; *Commission ontarienne des droits*

*de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission ontarienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114 ( « *Action Travail des Femmes* » ); *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84; *Zurich Insurance Co. C. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321; *Canada (P.G.) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554; *Gould c. Yukon Order of Pioneers*, [1996] 1 R.C.S. 571, 635; *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employés et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345, 402-403.

[33](#) *Id.*, para. 31.

[34](#) 2000, CSC 27.

[35](#) *Id.*, para. 36.

[36](#) *C.N. c. Canada (Com. des droits de la personne)*, 1 R.C.S. 1114, 1139.

[37](#) L.R.C. (1985) c. H-6.

[38](#) [1996] 3 C.F. 789; 27 C.H.R.R. D/488.

[39](#) *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, (1991) 14 C.H.R. R.D/341 (Tribunal canadien des droits de la personne).

[40](#) *Alliance de la fonction publique du Canada c. Le Ministère de la défense nationale*, précitée, note 38, D/495.

[41](#) *Ibidem.*

[42](#) *Ibidem.*

[43](#) 35 C.H.R.R. D/387, D/413.

[44](#) Éliane VOGEL-POLSKY, *L'équité salariale et l'égalité des chances en Europe occidentale - observations critiques* dans Michel. BROSSARD, ed., *Équité en matière de salaire et d'emploi*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, p.16.

[45](#) Statuts refondus, 1964, chapitre 142.

[46](#) DION, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2<sup>e</sup> édition, PUL, 1986, Québec, 293 p.

[47](#) *Id.*, p. 68.

[48](#) L.R.Q., c. E-12.001.

[49](#) *Id.*, art. 54.

[50](#) DION, Gérard, *op. cit.*, note 46, p. 82.

[51](#) *Ibidem.*

[52](#) *Directive 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins*, JO L45 du 19.2.1975, p.19. Cette directive fut adoptée par le Conseil des communautés européennes le 10 février 1975.

[53](#) *Id.*, art. 1(2).

[54](#) Charte, par. 56(2).

[55](#) [1989] R.J.Q. 831, 839.

[56](#) *Précitée*, note 22.

[57](#) *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143, 163 et 164.

[58](#) [1989] 2 R.C.S. 879, 926-927.

[59](#) *Id.*, 926-928.

[60](#) *Id.*, p. 925.

[61](#) *Québec (Ville de) c. Commission des droits de la personne du Québec*, précitée note 55, 839. Dans cette affaire, à l'exception du juge Jacques (dissident) qui voit dans la pratique de rémunération de la Ville de Québec une situation de discrimination systémique, la majorité de la Cour d'appel conclut que la municipalité n'a pas agi de manière discriminatoire en payant les matrones un salaire moindre que les gardiens

alors que tous deux exécutaient les mêmes tâches.

[62](#) *Ibidem.*

[63](#) *Central Okanagan School District 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S., 970, 988.

[64](#) [1999] 1 C.F. 113,

[65](#) *Id.*, para. 56.

[66](#) [1998] 1 R.C.S. 591.

[67](#) *Id.*, para. 68-69.

[68](#) *Id.*, para. 35.

[69](#) [1996] 3 R.C.S. 211.

[70](#) *Id.*, para. 67.

[71](#) C: « Pointages obtenus par emploi : par facteur, total et classe salariale » ; D: « Table de conversion » .

[72](#) Voir les Pièces P-3 et P-4.

[73](#) Pièce P-7.

[74](#) *Précitée*, note 63.

[75](#) *Précitée*, note 64.

[76](#) *Id.*, para. 56.

[\[À propos de IJCan\]](#) [\[Conditions d'utilisation\]](#) [\[Recherche avancée\]](#) [\[Aide\]](#) [\[English\]](#)

[\[Politique de confidentialité\]](#) [\[Listes de distribution\]](#) [\[Documentation technique\]](#)

[\[Contactez IJCan\]](#)

