

DT 9/ 87 LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

(S. C. 1976- 77, chap. 33) (Modifiée en 1977- 78, chap. 22; 1980- 81- 82- 83, chap. 111, 143)

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

DEVANT : ROBERT W. KERR JANE BANFIELD HAYNES JOHN I. LASKIN

ENTRE : L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA Plaignante - et LE CONSEIL DU TRÉSOR Mis en cause - et LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

JUGEMENT > JUGEMENT

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'" Alliance"), le Conseil du Trésor (le "Conseil") et la Commission canadienne des droits de la personne (la "Commission") se sont présentés devant le Tribunal le 15 juillet 1987 et ont demandé conjointement à celui-ci qu'il émette un ordre d'assentiment au regard de la plainte de l'Alliance datée du 9 septembre 1981 contre le Conseil (la "plainte"). La plainte concerne le non- respect des articles 7, 10 et 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (la "Loi").

Les parties ont convenu que le Groupe des services hospitaliers (HS), lequel est majoritairement féminin, reçoit un salaire inférieur à celui du Groupe des services divers (GS), qui compte surtout des hommes, pour effectuer un travail d'au moins égale valeur.

Les parties ont produit un exposé conjoint des faits, une annexe à l'exposé ainsi que les taux de rémunération précisés dans les conventions collectives applicables et ont convoqué un témoin expert pour expliquer leur proposition.

Avec le consentement des parties, le Tribunal ordonne : > PARTIE I - PÉRIODE DE RÉTROACTIVITÉ 1. Les définitions suivantes s'appliquent aux fins de la présente partie :

- a) "employé admissible" s'entend de toute personne employée par le Conseil du Trésor et faisant partie du groupe HS pendant la période de rétroactivité.
- b) "période de rétroactivité" s'entend de la période s'étendant du 9 septembre 1980 au 26 juillet 1987 inclusivement.
- c) "période de service" s'entend de toute période au cours de la période de rétroactivité pendant laquelle l'employé admissible a reçu un salaire et, plus précisément, comprend toute période où l'employé était en congé payé.

2. Le Conseil est tenu de verser à chaque employé admissible, comme énoncé ci- après, une compensation pour les arrérages de salaire découlant de la plainte.

3. Le paiement doit être calculé de la façon suivante : > a) Déterminer le ou les niveaux GS applicables pour chaque employé

admissible en fonction de la table suivante : Niveau HS Niveau GS HS- 1 GS- 1 HS- 2 GS- 2 HS- 3 GS- 4 HS- 4 GS- 5 HS- 5 GS- 5 HS- 6 GS- 7 HS- 7 GS- 9 HS- 8 GS- 11 HS- 9 GS- 13 HS- 10 GS- 13

b) Déterminer le taux de rémunération GS applicable à l'employé admissible en établissant la moyenne du taux de rémunération GS dans la zone HS correspondante et en utilisant comme facteur de pondération le nombre de membres du groupe HS entrant dans la zone GS en question.

c) Suivant le ou les taux de rémunération GS applicables, calculer le salaire qu'aurait gagné

> l'employé admissible pendant la ou les périodes de service. d) Déterminer le salaire qu'il aurait gagné pendant la ou les mêmes

périodes de service selon la moyenne de l'échelle salariale du groupe HS, pondérée suivant le nombre de membres du groupe HS se trouvant le 31 décembre de chaque année dans la zone HS en question, pour le ou les niveaux occupés par l'employé admissible.

e) Soustraire le montant obtenu en d) de celui obtenu en c) et, si le résultat est inférieur à 0, inscrire 0

f) Ajouter 5 p. 100 au montant obtenu en e) pour tenir compte de la

rémunération des horaires irréguliers. g) S'il y a lieu, ajouter la prime de supervision indiquée ci-après au

résultat obtenu en f) : HS- 3 2,5 % HS- 4 2,5 % HS- 5 3,5 % HS- 6 4,5 % HS- 7 4,5 %

> HS- 8 7,5 % HS- 9 7,5 % HS- 10 7,5 %

4. 1) En dépit et en plus de ce qui précède, le Conseil doit immédiatement évaluer tous les postes de HS- 1 et de couturières existants au moyen de la norme de classification GS. Si l'évaluation indique qu'il faut comparer le poste à un échelon GS supérieur, il convient de substituer l'échelon en question à celui indiqué à l'alinéa 3a).

2) Le Conseil doit appliquer le même processus d'évaluation et d'indemnisation précisé à l'alinéa 4(1) à tous les postes de représentants en santé communautaire sans préjudice de toute position qu'il peut adopter dans toute autre procédure ressortissant à ce Tribunal ou à toute autre instance.

5. Le Conseil doit payer la somme établie au paragraphe 3 à : a) tous les employés admissibles employés par le Conseil et faisant

partie du groupe HS le 26 juillet 1987; > b) tous les autres employés admissibles qui présentent une demande

écrite à leur ministère ou organisme employeur ou à celui qui fut leur dernier employeur, ou encore au Conseil, avant le 31 décembre 1990.

6. Toutes les sommes versées aux employés admissibles à titre de compensation conformément au présent jugement seront réputées être payées à des fins de pension et de pension de retraite.

7. Le Conseil doit informer, d'une manière satisfaisant les deux parties, de ce à quoi ils ont droit :

a) tous les employés admissibles du groupe RS, qui ont pris leur retraite pendant la période de rétroactivité et qui reçoivent des prestations de pension en vertu de la Loi sur la pension de la Fonction publique;

b) tous les organismes qui ont été confiés à un autre ressort administratif depuis le début de la période de rétroactivité;

c) toute personne sollicitant des renseignements sur cette question. >-

PARTIE II - ÉTAPE ULTÉRIEURE 8. 1) Le Conseil doit réviser la norme de classification HS de façon que

celle-ci corresponde à la norme de classification GS, et convertir tous les postes de HS existants rétroactivement au 27 juillet 1987.

2) Le Conseil doit mener à bien le processus de conversion dans les six mois de la diffusion de la nouvelle norme de classification. La date d'entrée en vigueur de tous les postes HS convertis est fixée au 27 juillet 1987.

9. 1) Le Conseil doit verser à chaque employé du groupe HS des paiements de péréquation du fait qu'ils accomplissent un travail de valeur égale à celui des employés du groupe GS.

2) Les paiements de péréquation doivent être équivalents à la différence entre le salaire actuel d'un employé du groupe HS et le salaire qu'aurait gagné un employé du groupe GS, au niveau GS équivalent dans la zone HS, avec, comme facteur de pondération, le nombre de membres du groupe HS dans les zones GS, à la condition que les taux de rémunération GS soient supérieurs aux taux HS.

> 3) Les paiements de péréquation doivent être considérés comme une

rémunération pour toutes les fins. PARTIE III - COMPÉTENCE RÉSERVÉE 10. Le Tribunal reste saisi de l'affaire et conserve pleine compétence au

regard des aspects de la plainte devant être abordés dans le cadre du processus d'évaluation et de révision revenant au Conseil et décrit au paragraphe 4 et à l'alinéa 8(1) du présent jugement. Dans les cas où l'évaluation et la révision ne permettraient pas la résolution de certains aspects de la plainte, ceux-ci pourront être présentés de nouveau au Tribunal pour audition et décision.

11. Les parties savent qu'un processus de révision de l'article II de la Loi, concernant les pratiques, de rémunération dans le secteur public fédéral, est en cours, sous la responsabilité du Comité mixte syndical-patronal sur la mise en oeuvre de la parité salariale. Le Tribunal conserve sa compétence en ce qui concerne la mesure dans laquelle, s'il y a lieu, le processus en question a un effet sur l'obligation du Conseil de verser des paiements de péréquation en vertu du paragraphe 9 du présent jugement.

>FAIT à Ottawa le 15e jour de juillet 1987.

(signé) Robert W. Kerr, président

(signé) Jane Banfield Haynes, membre

(signé) John I. Laskin, membre