

**CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL    TRIBUNAL CANADIEN DES  
DROITS DE LA PERSONNE**

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**(SECTION LOCALE 70396)**

**la plaignante**

**- ET -**

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

**la Commission**

**- ET -**

**SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILIZATIONS**

**l'intimée**

**DÉCISION RELATIVE À UNE REQUÊTE**  
**À L'ÉGARD DE L'ARTICLE 11**

2005 TCDP 17

2005/03/21

**MEMBRE INSTRUCTEUR : Athanasios D. Hadjis**

[TRADUCTION]

**I. LES FAITS**

**II. ANALYSE**

[1] L'intimé, le Musée canadien des civilisations (le Musée), a présenté une requête préliminaire par laquelle il demande au Tribunal de rejeter la plainte pour ce qui est de l'allégation de manquement à l'article 11 de la *Loi*. Subsidiairement, le Musée sollicite une ordonnance obligeant la plaignante, l'Alliance de la fonction publique du Canada (section locale 70396) (le syndicat), à fournir des renseignements précis à l'égard de sa plainte en vertu de l'article 11.

**I. LES FAITS**

[2] Le 6 mars 2000, le syndicat a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) par laquelle il prétend que le Musée utilise un plan d'évaluation des emplois qui comporte des failles et qui entraîne la sous-rémunération des emplois occupés par des femmes par rapport aux emplois de valeur comparable occupés par des hommes, en contravention des articles 10 et 11 de la Loi. La Commission a renvoyé la plainte au Tribunal le 1<sup>er</sup> avril 2004.

[3] Les employés du Musée étaient à un certain moment classifiés selon la Norme du Conseil du Trésor, qui classait les emplois dans divers groupes professionnels incluant les groupes CR et GT. On allègue dans la plainte que le groupe CR était composé d'emplois à prédominance féminine et que le groupe GT était composé de façon prédominante d'emplois occupés par des hommes. Le 1<sup>er</sup> avril 1997, le Musée a mis en application un nouveau plan d'évaluation des emplois. Le syndicat prétend que le plan défavorise les emplois occupés par des femmes par rapport aux emplois de même valeur occupés par des hommes. Certains facteurs qui sont reconnus comme servant à mesurer les aspects des emplois qui sont typiquement féminins sont soi-disant absents du plan et inversement d'autres facteurs qui favorisent typiquement des emplois occupés de façon prédominante par des hommes sont pris en compte dans le plan.

[4] Une caractéristique intéressante du nouveau plan est que les emplois ne sont plus classés en groupes professionnels. Plutôt, chaque emploi est évalué individuellement et, dépendamment de sa cotation numérique, on lui attribue l'un des différents niveaux. L'échelle de rémunération augmente en proportion du niveau attribué.

[5] Le formulaire de plainte contient une table qui est censée démontrer qu'après la conversion au nouveau plan, les emplois de toutes les personnes qui occupent des postes classifiés CR, à prédominance féminine, ont été cotés entre les niveaux 2 et 4, alors que seulement 16,7 % des emplois classifiés GT, qui sont occupés de façon prédominante par des hommes, ont été cotés au niveau 4 ou moins. Les emplois des autres employés occupant des postes classifiés GT ont été cotés entre les niveaux 5 et 8 et 43 % de ces emplois ont été cotés au niveau 6. Le salaire le plus élevé du niveau 4 (comme le mentionne la table) était de 37 737,82 \$, alors que le salaire maximal au niveau 6 était de 49 111,11 \$.

[6] Il est allégué dans la plainte que la partialité pour les hommes illustrée par ces résultats a été confirmée par une évaluation effectuée au hasard relativement à un ensemble de sept emplois à prédominance féminine et de sept emplois à prédominance masculine, évaluation qui utilisait un plan d'évaluation des emplois [TRADUCTION] « non sexiste » élaboré conjointement par l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'AFPC) et Deloitte & Touche. Les résultats démontrent soi-disant que deux emplois féminins qui étaient cotés à un niveau égal à deux emplois masculins suivant le nouveau plan de l'employeur étaient cotés à un niveau plus élevé que les emplois masculins lorsqu'ils étaient évalués suivant le plan [TRADUCTION] « non sexiste ». De la même façon, l'examen effectué a démontré que trois emplois à prédominance masculine, qui suivant le nouveau plan étaient cotés à un niveau plus élevé que celui de trois emplois féminins, ont reçu suivant le plan [TRADUCTION] « non sexiste » une cote équivalente ou légèrement inférieure à celle des emplois féminins.

[7] Il est important de remarquer ici que le formulaire de plainte ne mentionne pas quels emplois ont fait l'objet de cette évaluation effectuée au hasard. De plus, le syndicat ne mentionne pas quels emplois à prédominance féminine sont sous-évalués lorsqu'on les

compare à des emplois à prédominance masculine. Cette prétendue omission dans la plainte est au cur de la présente requête présentée par le Musée.

[8] Le Musée signale que bien qu'il y ait dans la plainte une certaine mention des emplois classifiés CR et GT, ces classifications ont cessé d'exister le 1<sup>er</sup> avril 1997. L'acte discriminatoire allégué se rapporte au nouveau plan d'évaluation des emplois suivant lequel il n'y a pas de répartition par groupes professionnels.

[9] Le Musée prétend que sans une particularisation du groupe plaignant féminin et du groupe masculin comparatif, la prétention de discrimination faite par le syndicat en vertu de l'article 11 ne peut être prouvée, en particulier lorsque l'on tient compte de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, DORS/86-1082 (l'Ordonnance), adoptée suivant le paragraphe 27(2) de la Loi. Selon l'article 12 de l'Ordonnance, lorsqu'une plainte qui allègue des différences de salaire est déposée par un groupe professionnel identifiable ou en son nom, les membres du groupe doivent être de façon prédominante d'un sexe et le groupe auquel il est comparé doit être composé de façon prédominante de l'autre sexe. Le Musée prétend que pour qu'une demande respecte cette disposition, le groupe plaignant et le groupe comparatif doivent être précisément identifiés.

[10] Le Musée soutient que la présente plainte ne respecte pas l'Ordonnance parce qu'elle n'identifie pas le groupe professionnel plaignant et le groupe professionnel comparatif. De plus, l'employeur prétend que cette omission constitue un déni de son droit de connaître les allégués contre lesquels il doit se défendre et un manquement aux exigences minimales en matière d'équité procédurale.

[11] Le Musée, au fil des ans, a fait connaître de façon répétée au syndicat et à la Commission ses préoccupations à l'égard du manque de particularisation de ces groupes professionnels. Une première mention à cet égard se retrouve dans la réponse initiale du Musée à la plainte, réponse communiquée aux autres parties en juin 2000. Les mêmes appréhensions ont été réitérées aussi récemment qu'en août 2004 dans un exposé sommaire de la cause déposé par le Musée en préparation d'une conférence portant sur la gestion de la cause. Le Musée mentionne qu'à aucun moment au cours de l'instance il n'a reçu du syndicat ou de la Commission les renseignements demandés. Un rapport d'expert obtenu par la Commission (le rapport Haignière), communiqué en juin 2003, examinait la question de savoir si la nouvelle classification tendait à priver les femmes de possibilités d'emploi, en violation de l'article 10 de la Loi. Les conclusions de ce rapport ont ensuite été incorporées dans le rapport de l'enquêteur de la Commission. Selon le Musée, ni l'expert ni l'enquêteur de la Commission n'ont examiné la question de la contravention à l'article 11 ou n'ont signalé une telle contravention. Le rapport de l'expert a examiné effectivement plusieurs emplois particuliers, qui étaient identifiés comme emplois féminins ou masculins, mais il n'y a pas eu de comparaison effectuée à l'égard des valeurs de ces emplois ou des taux de rémunération relatifs. Le rapport d'enquête a recommandé qu'un tribunal soit désigné pour instruire la portion de la plainte se rapportant à l'article 11, mais n'a pas énoncé le groupe plaignant et le groupe comparatif.

[12] Le syndicat quant à lui a mentionné dans son exposé sommaire de la cause daté du 9 juillet 2004 qu'il s'appuyait [TRADUCTION] « sur les groupes professionnels à prédominance masculine et les groupes professionnels à prédominance féminine comme ils sont définis selon les appellations d'emploi et les points communs des fonctions et responsabilités ». Le Musée prétend que cette déclaration ne lui a fourni aucun autre aperçu quant à l'identification du groupe plaignant et du groupe comparatif.

[13] La question a surgi de nouveau au cours de la conférence portant sur la gestion de la cause qui a suivi et qui a été tenue par le président du Tribunal le 20 août 2004. À la suite de certaines discussions, le Musée s'est engagé à communiquer aux autres parties les [TRADUCTION] « pondérations des facteurs » et les [TRADUCTION] « échelles de pondération des sous-facteurs » qui ont été appliquées lors de la mise en application du nouveau plan de classification des emplois. L'avocat du syndicat avait expliqué lors de la conférence que sans ces renseignements, il serait difficile pour sa cliente de fournir une particularisation à l'égard des groupes. Après avoir reçu ces renseignements, l'avocat du syndicat a envoyé à l'avocat du Musée une lettre datée du 15 octobre 2004 [TRADUCTION] « dans un effort visant à clarifier la position de la plaignante quant au groupe plaignant et au groupe comparatif aux fins de la portion de la plainte se rapportant à l'article 11 ». Il a ensuite énuméré dans sa lettre onze [TRADUCTION] « groupes à prédominance féminine » et neuf [TRADUCTION] « groupes à prédominance masculine ». Lors de l'audition de la présente requête, tenue le 22 février 2005, l'avocat du syndicat a expliqué cette déclaration. Il a confirmé la position du syndicat selon laquelle, sous réserve de changements dans les données, chacun des groupes féminins énumérés constitue un groupe plaignant distinct à prédominance féminine. Il a ajouté que la liste combinée des groupes professionnels masculins comprend un seul groupe comparatif masculin, conformément à l'article 14 de l'Ordonnance. L'article 14 prévoit que lorsque la comparaison est faite avec deux groupes professionnels ou plus, ces groupes sont considérés comme un seul groupe.

[14] Le Musée signale que les emplois énumérés dans la lettre du 15 octobre ne correspondent à aucune autre énumération d'emplois faite antérieurement. En particulier, l'examen effectué par l'AFPC et Deloitte & Touche à l'égard du nouveau plan qui est mentionné dans la plainte se rapportait à un ensemble d'emplois différent. Les professions dénombrées dans l'annexe jointe au rapport Haignière ne correspondent pas non plus à celles énumérées dans la nouvelle liste. D'ailleurs, il semblerait que la liste datée du 15 octobre ne correspond même pas à l'analyse des emplois comme ils sont énoncés dans les anciennes classifications CR et GT. Le Musée prétend que, en fait, le syndicat tente maintenant de modifier sa plainte.

[15] En résumé, le Musée prétend que la portion de la plainte se rapportant à l'article 11, par son omission d'identifier le groupe plaignant et le groupe comparatif, ne respecte pas l'Ordonnance et est par conséquent [TRADUCTION] « invalide ». À cet égard, le Musée prétend qu'il ne sait pas ce qu'il doit démontrer et que le fait d'exiger qu'il réponde à la plainte constituerait un manquement à l'équité fondamentale et à la justice naturelle. Subsidiairement, le Musée prétend que l'incorporation des appellations d'emplois dans la plainte au moyen de la lettre datée du 15 octobre équivaut à une modification inadmissible de la plainte en raison du préjudice qui en résulte pour le Musée. En outre, le Musée prétend que la plainte, comme elle est [TRADUCTION] « modifiée » par la lettre datée du 15 octobre, constitue fondamentalement une nouvelle plainte qui n'est pas celle qui a été renvoyée au Tribunal. Par conséquent, le Tribunal n'a pas compétence pour instruire cette [TRADUCTION] « nouvelle » plainte.

## II. ANALYSE

[16] J'ai de la difficulté à accepter la prémisse selon laquelle la plainte est [TRADUCTION] « invalide ». La plainte expose un ensemble de faits qui constituent prétendument de la discrimination fondée sur le sexe. Il ne peut y avoir de doutes, après

avoir lu le texte, quant à ce qui est allégué. Dit simplement, on prétend que le Musée a adopté en 1997 un plan d'évaluation des emplois qui en soi était fondamentalement sexiste dans sa formulation et son application. Ces préjugés sexistes ont entraîné la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine lorsqu'ils sont comparés aux emplois à prédominance masculine. Afin de prouver ces prétentions, il est clair que la Commission et le syndicat devront établir qu'il existe des préjugés sexistes dans le plan et qu'ils ont entraîné la sous-évaluation des emplois féminins. Quant au redressement, il faudra démontrer que compte tenu de cette sous-évaluation, les salaires des personnes qui occupent ces emplois féminins étaient moins élevés qu'ils auraient été si un plan impartial avait été utilisé. Une compensation pour cet [TRADUCTION] « écart » de salaire devrait être calculée. C'est essentiellement ce qui est allégué dans la plainte. Il appartient au syndicat et à la Commission de présenter leur preuve et d'établir le bien-fondé de la plainte.

[17] Un ensemble de faits donné pourrait en théorie constituer une violation de plus d'une des dispositions de la Loi. Par exemple, une pratique d'un employeur qui priverait un employé d'une possibilité d'emploi sur le fondement d'un motif illicite (une violation de l'article 10) pourrait en même temps avoir un effet défavorable sur cet employé (une violation de l'article 7). Dans la correspondance échangée entre le syndicat et la Commission avant le dépôt de la présente plainte, il y avait en fait une certaine discussion quant à savoir si la demande devait être présentée suivant l'article 7, 10, ou 11 de la Loi.

[18] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Robinson*, [1994] 3 C.F. 228, aux paragraphes 37 à 39, la Cour d'appel fédérale a mentionné qu'un Tribunal, lors de son instruction, ne devrait pas être préoccupé par l'énumération dans la plainte des dispositions de la Loi qui ont soi-disant été violées. L'affaire soumise à la Cour dans cet arrêt se rapportait à une décision par laquelle le Tribunal avait conclu que l'une des politiques de l'intimée violait l'article 10 de la Loi. Toutefois, la plainte n'avait allégué qu'une violation de l'article 7. La Cour a statué que ce fait n'était pas pertinent et a mentionné que les formulaires de plainte en matière des droits de la personne ne doivent pas être scrutés de la même façon qu'un acte d'accusation en matière criminelle. Ce qui était important pour la Cour était que les faits soumis au Tribunal démontraient que la politique était discriminatoire, que ce soit en contravention de l'article 7 ou de l'article 10.

[19] Le motif justifiant la décision de ne pas adopter une méthode trop restrictive ou technique lors de l'examen des formulaires de plainte a été énoncé dans une décision récente du Tribunal dans l'affaire *Gaucher c. Forces armées canadiennes*, [2005] TCDP 1, au paragraphe 10. Le Tribunal a mentionné que le formulaire de plainte existe principalement aux fins de la Commission. Il est une première étape nécessaire qui soulève une série de faits qui requièrent une enquête plus à fond. Le formulaire est approximatif en soi et il n'a jamais eu pour but de servir aux fins d'une plaidoirie dans le processus adjudicatif qui mène à une audience. C'est l'exposé des précisions (habituellement déposé suivant l'article 6 des Règles de procédure du Tribunal) plutôt que la plainte originale qui expose les conditions plus précises de l'audience.

[20] Dans la présente instance, l'exposé des précisions n'a pas encore été déposé. Néanmoins, le syndicat a fourni des renseignements additionnels, non seulement au moyen de son exposé sommaire de la cause présenté en préparation de la conférence portant sur la gestion de la cause du mois d'août 2004, mais aussi, de façon plus importante, au moyen de la lettre datée du 15 octobre 2004. L'avocat du syndicat a

expliqué plus à fond ces précisions dans ses observations faites de vive voix relativement à la requête. À mon avis, ces renseignements additionnels complètent les renseignements qui, selon ce que le Musée prétend, n'étaient pas complets dans le formulaire de plainte se rapportant à la plainte présentée en vertu de l'article 11. Le fait d'ordonner au syndicat et à la Commission de fournir toute autre précision irait au-delà de ce qui est requis aux fins de la plaidoirie. Comme il a été mentionné dans la décision *AFPC c. Territoires du Nord-Ouest (ministre du Personnel)*, [2000] D.C.D.P. n° 9, au paragraphe 7 (TCDP), les parties sont tenues d'exposer uniquement les faits essentiels sur lesquels elles se fonderont dans leur plaidoyer - elles n'ont pas à plaider la preuve. Je suis convaincu que les renseignements donnés au Musée sont suffisants pour qu'il sache ce qu'il doit démontrer. Je suis en outre convaincu que les renseignements fournis ne constituent pas une modification à la plainte originale, mais qu'ils constituent simplement d'autres précisions se rapportant à la plainte existante.

[21] Cependant, l'affaire ne s'arrête pas là. Ces précisions n'ont été fournies qu'assez récemment. La lettre du 15 octobre 2004 a été écrite environ six mois après que l'affaire eut été renvoyée au Tribunal et la clarification définitive à l'égard des groupes plaignants féminins a été faite quatre mois plus tard lors de l'audition de la requête. La question, par conséquent, est celle de savoir si le Musée subit d'une manière ou d'une autre un préjudice du fait que la divulgation a été faite à cette étape du processus.

[22] Dans ses observations écrites à l'égard de la requête, le Musée a prétendu qu'il [TRADUCTION] « subirait un préjudice important » s'il était tenu à une audience à l'égard de ce qu'il décrivait comme [TRADUCTION] « de nouvelles allégations ». Comme je l'ai mentionné, je ne considère pas les renseignements fournis au Musée depuis le renvoi de la plainte au Tribunal comme de nouvelles allégations, mais plutôt comme d'autres précisions à l'égard de la plainte existante. En tenant pour acquis que ces renseignements ont été communiqués relativement tardivement, quel est le préjudice subi par le Musée?

[23] Le Musée a soutenu dans ses observations écrites que l'avancement de l'instruction de cette plainte serait d'une manière ou d'une autre retardé. Je ne suis pas tout à fait certain de quelle façon ce serait le cas. Le Musée aura-t-il besoin de plus de temps pour préparer sa cause? Les dates d'audience et de divulgation n'ont pas encore été établies. Il est donc probable que nous sommes encore à plusieurs mois de l'ouverture de l'instruction. Le Musée devrait par conséquent avoir assez de temps pour se préparer. En outre, les avocats du syndicat et de la Commission ont exposé de façon plutôt évidente qu'au début leur preuve consistera à établir l'existence de sexisme dans le plan d'évaluation des emplois actuel. La Commission a même suggéré de bifurquer la cause de façon à traiter cette question dans son ensemble avant de passer à la question secondaire qui consiste à établir l'existence d'un écart salarial. Que la bifurcation de la cause ait lieu ou non, il est néanmoins évident que les questions soulevées en raison de l'application de l'Ordonnance ne seront pas soumises au Tribunal avant un certain temps. Si le Musée a besoin de plus de temps pour préparer sa cause, il est assurément libre de demander au Tribunal un certain accommodement raisonnable quant à l'établissement du calendrier. De toute façon, je ne vois pas comment le Musée subit un préjudice.

[24] Le Musée a prétendu qu'il subissait en outre un préjudice du fait qu'on lui ait refusé l'accès aux processus d'enquête et de conciliation de la Commission à l'égard de ce qu'il considère comme de [TRADUCTION] « nouvelles allégations » à l'égard de l'article 11.

Cependant, comme je l'ai précédemment mentionné, les précisions fournies ne sont pas de nouvelles allégations, mais seulement des précisions se rapportant à la plainte existante. Cette prétention n'a par conséquent pas à être traitée.

[25] Pour tous les motifs mentionnés, la requête présentée par le Musée est rejetée.

Athanasios D. Hadjis

Ottawa (Ontario)

Le 21 mars 2005

#### PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL :	T915/3504
INTITULÉ DE LA CAUSE :	Alliance de la Fonction publique du Canada (local 70396) c. Société du Musée canadien des civilisations
DATE ET LIEU DE L'AUDIENCE :	Le 22 février 2005 Ottawa (Ontario)
DATE DE LA DÉCISION DU TRIBUNAL :	Le 21 mars 2005
ONT COMPARU :	
Andrew Raven	Pour la plaignante
Patrick O'Rourke	Pour la Commission canadienne des droits de la personne
Peter Doody	Pour l'intimée