

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-53-000205-045

DATE : Le 8 juin 2007

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MICHÈLE RIVET

AVEC L'ASSISTANCE DES ASSESSEURES : **Me Carol Hilling**
Me Manon Montpetit

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, organisme public constitué en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* [L.R.Q., c. C-12], ayant son siège au 360, rue Saint-Jacques Ouest, Montréal (Québec) H2Y 1P5, agissant en faveur de **LYDIA ABITBOL ET ALS.**

Partie demanderesse

c.

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Partie défenderesse-demanderesse en garantie

-et-

SYNDICATS DES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, SECTION LOCALE 1244 FTQ

Partie plaignante-défenderesse en garantie

-et-

LYDIA ABITBOL, MARGUERITE ABITBOL, MARIE-ANTOINETTE ADÈS, JUAN ANTONIO BARCENAS AGUIRRE, RÉJEAN-FRANÇOIS AINSLEY, JOSETTE ALAJARIN, LILIANNE ALARIE, MADELEINE ALEXANDRE ET ALS.

Parties victimes

**JUGEMENT SUR REQUÊTE DE LA PARTIE DÉFENDERESSE
AFIN D'ASSIGNER EN GARANTIE LA PARTIE PLAIGNANTE**

(Article 216 et ss C.p.c.)

JR0330

[1] Le Tribunal des droits de la personne est saisi d'une requête de la partie défenderesse, l'Université de Montréal (ci-après «l'Université») afin d'assigner en

garantie la partie plaignante, le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal (ci-après «le Syndicat»), en vertu des articles 216 et suivants du *Code de procédure civile*.

1. Les faits et les arguments des parties

[2] L'Université et le Syndicat ont conclu, le 5 juin 1995, l'Entente sur le rangement des fonctions concernant les relativités salariales qui établissait les systèmes d'évaluation des emplois et de rémunération applicables entre les parties (ci-après «l'Entente»).

[3] Le 16 mai 1996, le Syndicat a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après, «la Commission»), alléguant que les systèmes d'évaluation des emplois et de rémunération utilisés par l'Université comportaient de la discrimination fondée sur le sexe, en contravention des articles 10 et 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

[4] Le 8 janvier 2004, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après, «la Commission»), a déposé au Tribunal des droits de la personne une demande introductive d'instance découlant de la plainte du Syndicat, en faveur de 1 891 personnes, contre l'Université.

[5] Dans sa demande introductive, la Commission allègue que les systèmes d'évaluation des emplois et de rémunération utilisés par l'Université, comportent de la discrimination fondée sur le sexe, en contravention aux articles 10 et 19 de la *Charte*.

[6] À la lumière du mémoire conjoint de la Commission et du Syndicat, l'Université allègue qu'en plus des questions relatives à la rémunération, d'autres relatives à l'évaluation des emplois sont soulevées par la Commission et le Syndicat. Or, comme ces questions relèvent de l'article 16 de la *Charte*, la responsabilité du Syndicat tout autant que celle de l'Université devrait être engagée dans l'éventualité où le Tribunal en viendrait à la conclusion que le système d'évaluation et de classification des emplois est discriminatoire.

[7] La Commission et le Syndicat contestent cet appel en garantie.

[8] D'abord, le Syndicat allègue qu'on ne peut imposer à un demandeur le choix de ses défenseurs. Le Syndicat a donné en exemple le fait que l'Université ne pourrait appeler son assureur en garantie dans l'éventualité où sa responsabilité serait prouvée.²

¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12 (ci-après « la Charte »).

² *CDP (Gervais et autre) c. Commission scolaire régionale Chauveau et autres*, (1992) R.D.L.P. D\7-1.

[9] De plus, comme l'action en garantie et l'action principale sont deux recours distincts, cela signifie que le Tribunal n'a pas compétence pour entendre une demande en garantie. L'Université ne peut poursuivre le Syndicat en demande principale devant le Tribunal puisque l'appel en garantie ferait en sorte de lui permettre de faire indirectement ce qu'elle ne peut faire directement.

[10] Le Syndicat soutient par ailleurs que le débat ne consiste pas à déterminer qui est responsable de la sous-évaluation des emplois. Le litige principal porte sur la question de l'équité salariale, en vertu de l'article 19 de la *Charte*. Bien qu'il soit possible d'examiner les questions relatives à la sous-évaluation prévues à l'article 16 de la *Charte*, ces questions ne seraient abordées qu'en regard de l'article 19 de la *Charte*.

[11] Finalement, l'appel en garantie aurait comme possible conséquence de faire supporter le coût des dommages aux victimes³ puisque le Syndicat représente la majorité des victimes ayant donné le mandat au Syndicat d'accepter «l'Entente».

2. L'analyse

[12] L'article 216 du *C.p.c.* se lit comme suit :

216. Toute partie engagée dans un procès peut y appeler un tiers dont la présence est nécessaire pour permettre une solution complète du litige, ou contre qui elle prétend exercer un recours en garantie. (Nos soulignés)

[13] L'article 222 du *C.p.c.* se lit comme suit:

222. À moins que le tribunal n'en décide autrement, les demandes principale et en garantie doivent être entendues conjointement et il doit en être disposé par un seul jugement. (Nos soulignés)

Le demandeur principal ou une autre partie a intérêt pour faire toute demande utile pour assurer que la demande en garantie ne retarde pas indûment l'instance principale.

[14] Les conditions d'application de l'appel en garantie sont ainsi résumées par les auteurs Ferland et Emery :

«L'appel en garantie présuppose l'existence d'un lien de droit entre le demandeur et le défendeur en garantie, entre le garanti et le garant, et l'existence d'un lien de connexité entre l'appel en garantie et l'action principale, c'est-à-dire un lien tel que la demande en garantie et la

³ *T.P.Q.Terminaux Portuaires du Québec Inc. c. Commission de la Construction du Québec*, [2004] R.J.Q. 2052, par. 53-54.

demande principale ne pourraient, sans danger de jugements contradictoires, être jugées par des tribunaux différents»⁴.

[15] Existe-t-il un lien de droit entre la Commission et le Syndicat et entre l'Université et le Syndicat? Existe-t-il un lien de connexité entre l'appel en garantie et l'action principale?

[16] L'article 16 de la *Charte* prévoit que :

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelles, 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. (Nos soulignés)

[17] L'article 19 de la *Charte* prévoit 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.

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). (Nos soulignés)

[18] Le Tribunal a souligné dans l'arrêt *Rhéaume c. Université Laval* que les articles 16 et 19 offrent deux protections distinctes en fonction de responsabilités distinctes :

Le principe établissant le droit à un salaire égal pour un travail équivalent suppose la mise en place d'un système de comparaison des emplois permettant de déceler les inégalités salariales. 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.

[...] Le législateur a choisi de scinder le processus d'établissement de catégories d'emploi et de classification 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

⁴ Denis FERLAND, Benoît EMERY, «Précis de procédure civile, Vol.1, 4^{ème} édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2003, p.365.

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 19⁵.

[19] L'Université Laval avait alors appelé en garantie le Syndicat. Le Tribunal des droits de la personne avait cependant décidé, dans sa décision sur le mérite, que seul l'employeur devait être tenu responsable de l'établissement d'une rémunération discriminatoire.

[20] En appel dans cette même affaire⁶, la Cour d'appel du Québec a confirmé que la responsabilité de l'employeur et du Syndicat relativement à l'établissement d'une rémunération discriminatoire dépendait du contexte législatif en cause :

[126] Les faits et le contour des obligations du Syndicat étant exposés, il s'agit maintenant de décider de sa responsabilité à l'égard de la règle discriminatoire incorporée à la convention collective. Cette question exige l'identification de la règle législative enfreinte, d'une part, et l'application de la disposition justificatrice pertinente aux faits de l'espèce, d'autre part.⁷

[21] Dans cette affaire, l'évaluation des emplois, à l'aide des outils adoptés par les parties, avait fait ressortir que les emplois du Groupe Bureau (à prédominance féminine) et ceux du Groupe Métiers et Services (à prédominance masculine) étaient équivalents. Il ne s'agissait donc pas ici d'une question relative à l'évaluation ou la classification discriminatoire des emplois :

[127] L'atteinte dont il est question dans le présent dossier concerne la rémunération des femmes. En raison de leur sexe, elles ont obtenu un salaire différent de celui des hommes. S'agit-il d'une violation de l'article 16 ou plutôt de l'article 19 de la *Charte*?

[128] Certes, les termes utilisés à l'article 16 de la *Charte* «les conditions de travail» sont suffisamment larges pour englober la rémunération de salariés. Les indices suivants favorisent, cependant, l'idée que les disparités salariales soient plutôt régies par l'article 19 de la *Charte*, qui impute à l'employeur uniquement la responsabilité d'une discrimination relative à la rémunération.⁸ (Nos soulignés)

[22] La Cour d'appel a confirmé que l'article 16 de la *Charte* ne s'appliquait pas en l'espèce, puisque l'application de cette disposition heurterait de plein fouet l'intention du législateur lorsqu'il a adopté la *Loi sur l'équité salariale*⁹. En effet, en cas de

⁵ *Rhéaume c. Université Laval*, [2000] R.J.Q. 2156, par. 156 -157.

⁶ *Université Laval c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2005] R.J.Q. 347.

⁷ *Id.*, par. 126.

⁸ *Id.*, par. 127-128.

⁹ L.R.Q., c. E-12-001.

discrimination salariale, cette interprétation laisserait subsister un recours fondé sur l'article 16 de la *Charte*, malgré l'adoption de cette loi.

[23] Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que cette conclusion est applicable dans la mesure où seule la responsabilité d'une discrimination relative à la rémunération est en cause, ce qui était au coeur du litige dans l'arrêt *Université Laval*¹⁰, de la Cour d'appel.

[108] Le Tribunal a conclu qu'aucune discrimination n'a été exercée à l'égard des employés du Groupe Bureau dans l'évaluation ou la classification des fonctions. Il écrit que l'établissement d'une rémunération basée sur des échelles comportant des échelons ou celle à taux unique n'est pas, en soi, porteuse de discrimination. C'est le maintien d'une double structure salariale qui est la cause de la discrimination interdite.

[109] Ces déterminations ne sont pas remises en cause en appel. C'est donc exclusivement la règle d'intégration précitée qui a un effet discriminatoire. [...] (Nos soulignés)

[24] Dans la mesure où des allégations ou des conclusions recherchées concernent des questions relatives au système d'évaluation des emplois, l'application de l'article 19 de la *Charte* ne peut mettre en échec l'application de l'article 16 de la *Charte*. Conclure autrement signifierait que l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* a eu pour effet d'abroger implicitement les mots « ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi » prévus à l'article 16 de la *Charte*.

[25] Bien que l'article 19 de la *Charte* impute à l'employeur seulement l'obligation de donner un salaire égal pour un travail équivalent, il n'a pas pour effet de restreindre la portée de l'article 16 de la *Charte* lorsqu'il s'agit de déterminer la responsabilité de quiconque dans l'établissement discriminatoire de catégories d'emploi ou de classifications d'emploi lorsque la situation factuelle le démontre.

[26] Dans l'arrêt *Université Laval*¹¹, la Cour d'appel confirme que la situation factuelle en l'espèce — portant exclusivement sur un système de rémunération salariale discriminatoire — relève de l'article 19 de la *Charte*.

[27] Dans le cas présent, la situation factuelle est différente puisqu'elle porte à la fois sur l'évaluation et la classification des emplois ainsi que sur le système de rémunération salariale.

[28] Pour toutes ces raisons, et sans préjuger des conclusions finales ni de la responsabilité éventuelle du Syndicat dans le processus de négociation de l'Entente, le Tribunal considère qu'il existe un lien de droit entre la demanderesse (la Commission)

¹⁰ *Université Laval c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, précitée, note 6.

¹¹ *Id.*,

et le défendeur en garantie (le Syndicat) ainsi qu'entre ce dernier et l'Université. Dans l'un ou l'autre des cas, devra être évaluée, le cas échéant, la responsabilité du Syndicat et de l'Université en vertu de l'article 16 de la *Charte* puisque la Commission allègue dans son mémoire la classification discriminatoire des emplois¹² et leur sous-évaluation¹³ et demande que des ordonnances relatives à ces allégations soient rendues par le Tribunal.

[29] Par ailleurs, selon un principe que la Cour d'appel a rappelé dans l'arrêt *Université Laval*¹⁴, il revient aux parties à une convention collective, et à elles seules, de déterminer le moyen de faire cesser la discrimination dans les conditions de travail inscrites à la convention collective.

[30] Pour les mêmes raisons, le Tribunal considère qu'il existe un lien de connexité entre l'appel en garantie et la demande principale puisque la demande principale et la demande en garantie ne pourraient, sans danger de décisions contradictoires, être jugées par des tribunaux différents.

[31] La Commission a plaidé le droit d'intenter un recours contre le défendeur de son choix. Avec égards, bien que la Commission ait choisi de ne pas intenter de recours contre le Syndicat, cela n'a pas pour effet d'abroger les droits de l'Université à un appel en garantie. Un appel en garantie a pour objet de faire condamner la partie défenderesse en garantie à indemniser le défendeur principal, demandeur en garantie, de tout ou partie de la condamnation qui pourrait être prononcée contre lui, notamment afin de lui éviter les coûts et les délais inhérents à un recours récursoire. Ni la Commission ni les dispositions prévues à la *Charte* ne peuvent interdire à l'Université d'intenter un recours récursoire à l'endroit du Syndicat dans le cas d'une condamnation devant le Tribunal. Le Tribunal ne voit donc pas comment l'application des articles 216 et suivants. du *C.p.c.* pourrait ici être mise en échec.

[32] L'appel en garantie n'est pas indépendant de l'action principale même s'il en est distinct. L'appel en garantie est en quelque sorte tributaire de la demande initialement déposée. Selon l'article 111 de la *Charte*, «Seule la Commission peut initialement saisir le Tribunal de l'un ou l'autre des recours [...]». En l'espèce, l'Université ne fait pas indirectement ce qu'elle ne peut faire directement. Elle peut appeler un défendeur en garantie dans la mesure où la Commission a «initialement» saisi le Tribunal. N'eut été du recours intenté initialement par la Commission, la demande en garantie n'aurait pas d'objet.

[33] D'aucune manière, toutefois, les motifs du Tribunal ne peuvent-ils, à ce stade-ci, faire présumer une quelconque responsabilité du Syndicat. Il appartiendra au juge du fond, d'évaluer la preuve qui sera faite devant lui et de déterminer, le cas échéant, la

¹² Mémoire conjoint de la Commission et du Syndicat, par. 65-68.

¹³ *Id.*, par. 69.

¹⁴ *Université Laval c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, précitée, note 6.

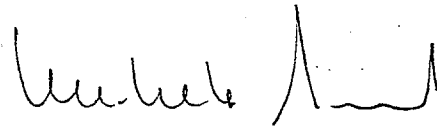
responsabilité des parties selon les dispositions de la *Charte* qui doivent trouver application dans le cas présent.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE la présente requête;

AUTORISE l'assignation en garantie du Syndicat.

LE TOUT frais à suivre.



MICHÈLE RIVET, PRÉSIDENTE

Me Athanassia Bitzakidis

Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse
Partie demanderesse

Me André Baril

Me Simon-Pierre Hébert

McCarthy Tétraut

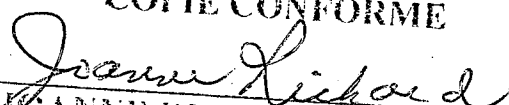
Partie défenderesse-demanderesse en garantie (Université de Montréal)

Me Annick Desjardins

Syndicat canadien de la Fonction publique
Partie plaignante-défenderesse en garantie

Date d'audience: 22 mai 2007

COPIE CONFORME



JOANNE RICHARD, GREFFIER
TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE