

D.T. 8/97
Décision rendue le 14 octobre 1997

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE
L.R.C, 1985, CH. H-6
(version modifiée)

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

ENTRE:

LISE GOYETTE
NICOLE TOURVILLE
les plaignantes

-et-

VOYAGEUR COLONIAL LIMITÉE
l'intimée

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TERMINUS
DE VOYAGEUR COLONIAL LIMITÉE (CSN)
l'intimé

DÉCISION DU TRIBUNAL

TRIBUNAL: Jacinthe Théberge présidente
Marie-Claude Landry membre
Athanasios Hadjis membre

ONT COMPARU: Lise Goyette Plaignantes
Nicole Tourville

Me Luc Beaulieu Avocat de Voyageur
Colonial Limitée (intimée)

Réal Daoust Représentant du
Syndicat (intimé)

Me Marie Pépin Avocate du Syndicat des
Employé(e)s de Terminus
de Voyageur Colonial
Limitée (CSN)

DATE ET LIEU Le 24 avril, 1996,
DE L'AUDIENCE: Les 17, 24 mars, 15, 16 avril et 21, 22 août 1997
à Montréal (Québec)

Le 21 mai 1997, suite aux demandes présentées par l'employeur et par le syndicat pour rejeter les plaintes, le Tribunal a conclu que les plaignantes avaient établi une preuve prima facie de pratique discriminatoire contre le syndicat des employé-e-s de terminus de Voyageur de Colonial Limité (CSN), intimé dans le présent dossier. Cependant, le

2

Tribunal a accueilli la demande de l'employeur basé sur les motifs exposés dans la décision préalablement rendue.

L'avocate du syndicat, Me Lucie Pépin a avisé le Tribunal à la reprise de l'audience le 21 août 1997, qu'un règlement était intervenu dans le dossier de Mme Nicole Tourville et qu'un désistement de la plainte serait déposé dans les semaines suivantes, document reçu par le Tribunal le 5 septembre 1997.

Les plaignantes ont donc démontré prima facie que le régime d'ancienneté départementale établi par les conventions collectives conclues respectivement en 1981 et en décembre 1989 par l'intimé, le syndicat des employé-e-s de terminus de Voyageur Colonial Limité (CSN), défavorisait en cours d'emploi un groupe d'employés soit les téléphonistes (majoritairement des femmes) les empêchant d'accéder à un poste de billetterie ce qui leur aurait permis d'obtenir de meilleures conditions de travail.

L'intimé, par le biais du témoignage de deux représentants du syndicat, a présenté les faits concernant les négociations des clauses dites discriminatoires de la convention collective signée en décembre 1989. Le Tribunal doit étudier maintenant si le syndicat a réfuté la preuve de discrimination systémique à l'égard des téléphonistes (majoritairement des femmes).

LES FAITS

La preuve présentée par le syndicat des employé-e-s de terminus de Voyageur Colonial Limité (CSN) se résume dans les faits relatés dans les paragraphes suivant.

Au cours des années 1988 et 1989, les téléphonistes ont porté à l'attention des représentants du syndicat le fait que les clauses de la convention collective signée en 1980 et portant sur l'application de

l'ancienneté départementale, défavorisait en cours d'emploi les téléphonistes et les limitait dans leur chance d'avancement puisqu'elles ne pouvaient pas accumuler suffisamment d'heures de travail dans les autres secteurs de l'entreprise soit à la billetterie-messagerie ou à titre de commis de bagages leur permettant d'accéder à ces postes.

Il n'y avait pas à cette époque non plus, de poste combiné téléphonie-billetterie comme à la messagerie et les téléphonistes ont demandé au syndicat d'exiger de l'employeur lors de la négociation de la convention collective signée le 7 décembre 1989, la création de postes combinés téléphonie-billetterie. Le syndicat a donc négocié à ce moment-là l'article 14.14 de la convention collective qui permettait la création de postes combinés téléphonie-billetterie sans toutefois enlever l'obligation d'accumuler de l'ancienneté départementale dans ledit secteur de la billetterie ce qui avait comme résultat d'empêcher les téléphonistes d'accéder à un poste permanent à la billetterie et d'obtenir à des meilleures conditions de travail:

3

« A moins d'entente écrite entre les parties, la Compagnie s'engage à maintenir et/ou à mettre sur pied un maximum de 3 postes combinés par endroit physique. Cependant dans le département des messageries, la compagnie peut mettre sur pied un maximum de cinq (5) postes combinés dont deux (2) postes sont affectés aux postes combinés commis aux messageries et agents de bagage. De plus, il est à noter qu'un titulaire d'un poste combiné ne devra pas effectuer plus de 27 heures normales de travail par semaine dans l'un au l'autre des groupes A,B,C, ou D auxquels sont rattachés les postes combinés. »

Selon les témoignages des représentants du syndicat, ils ont cru que l'addition de la clause 14.14 de la convention collective du 7 décembre 1989 résoudrait le problème.

Les représentants du syndicat ont témoigné à l'effet que lors de la signature de ladite convention collective ils sortaient d'une période de dix-huit mois de grève, que les employés avaient subi une diminution de salaire de vingt pourcent (20%) dans tous les secteurs et qu'il y avait également des coupures de postes dans les divers départements.

Lorsque la plaignante, Madame Goyette s'est informée auprès du syndicat, au cours de l'année 1990, si effectivement il y aurait la création d'un poste téléphonie-billetterie, le syndicat a présenté une demande à l'employeur et s'est fait répondre qu'il n'y avait pas de besoin pour la création d'un tel poste et qu'il n'y avait aucune obligation de la part de l'employeur de créer un poste si la demande ne s'en faisait pas sentir.

Les représentants du syndicat ont également tenté de démontrer que la création d'un poste téléphonie-billetterie occasionnait plus de difficultés à être mis sur pied puisque les téléphonistes avaient des horaires de travail différents de celles des autres départements. L'horaire de travail des téléphonistes était réparti sur une semaine de cinq (5) jours de huit heures par jour tandis que les autres départements avaient des horaires de quatre (4) jours semaine de neuf (9) heures par jour. Il a donc fallu modifier l'horaire de travail des téléphonistes pour une semaine de quatre (4) jours à neuf (9) heures par jour pour permettre la création d'un poste téléphonie-billetterie.

Ce n'est qu'en janvier 1991 que l'employeur a créé le poste combiné billetterie-téléphonie et ce dernier a été alloué à Madame Tourville, celle-ci ayant accumulé suffisamment d'ancienneté

4

départementale à la billetterie puisqu'elle y travaillait pratiquement tous les étés et compte tenu qu'elle avait accumulé le plus d'ancienneté générale dans le secteur de la téléphonie ayant été embauchée à titre de téléphoniste en 1970.

Lorsque les téléphonistes ont réalisé que suite à la création d'un poste téléphonie-billetterie, elles étaient toujours soumises à l'obligation d'accumuler de l'ancienneté départementale pour accéder à des promotions et qu'elles devaient toujours aller travailler au département des messageries pour obtenir un poste à la billetterie, elles ont demandé à nouveau au syndicat d'intervenir mais rien n'a été fait.

Des plaintes de discrimination ont donc été déposées et suite aux recommandations du représentant de la Commission des Droits de la personne, un comité consultatif a été créé afin de modifier les règles d'ancienneté dans le but de ne considérer que l'ancienneté générale pour l'allocation des postes dans les divers départements. Le 22 juin 1992, lors d'une assemblée générale du syndicat des employé-e-s de

Terminus de Voyageur Colonial Limitée (CSN), une proposition a été adoptée dans ce sens, ce qui a eu pour effet de bouleverser totalement les relations de travail puisque maintenant plusieurs employés pouvaient être délogés de leur poste par d'autres employés venant d'un autre secteur.

Durant la saison estivale 1992, il y aurait eu vingt-deux (22) mises à pied dans le département des messageries. C'est alors que la majorité des membres du syndicat ont demandé la convocation d'une autre assemblée générale du syndicat afin de reconsidérer le vote du mois de juin 1992.

Le syndicat a convoqué à nouveau une assemblée générale de ses membres afin de reconsidérer la résolution adoptée le 22 juin 1992 tout en étant conscient que cette résolution avait été adoptée pour mettre fin au maintient des deux (2) systèmes d'ancienneté générale et départementale qui avait des effets de discrimination à l'égard des téléphonistes (majoritairement des femmes) dans leur chance d'avancement dans l'emploi.

Lors de la deuxième assemblée générale du syndicat en octobre 1992, la résolution du 22 juin 1992 est renversée par les deux tiers (2/3) des membres présents à l'assemblée. Les téléphonistes sont retournées alors à la case départ et se retrouvaient à nouveau privées de chances d'avancement dans l'emploi. Cependant les employés des messageries et des autres départements (majoritairement des hommes) se sont trouvés à nouveau protégés dans leurs emplois.

La preuve présentée devant le Tribunal entre autre par le dépôt des pièces I-2, établissant la liste d'ancienneté générale au 28 mars 1991 et la pièces I-3, établissant la liste de vendeurs de

billets au 28 mars 1991, ainsi que les pièces P-9 et P-16, liste des vendeurs de billets en 1993, nous permet de constater que des employés hommes, ayant moins d'ancienneté générale que des téléphonistes (femmes) ont accédé à des postes permanents à la billetterie par le truchement de l'application de l'ancienneté départementale et ce en se référant entre autre au cas de Monsieur Marcel-Yvon Beaulieu par rapport à la plaignante Madame Lise Goyette. Cette preuve n'a pas été réfutée par le syndicat.

LE DROIT

Les plaignantes ont soumis au Tribunal que leurs plaintes consistaient en de la discrimination systémique puisque les pratiques de promotion établies avaient pour effet de gêner l'accès à des possibilités d'emploi et à des avantages pour les membres d'un certain groupe d'employés dans ce cas-ci, les téléphonistes (majoritairement des femmes). En matière de discrimination systémique, il n'est pas nécessaire que la discrimination soit motivée par un acte conscient mais il faut se pencher sur les conséquences ou les résultats du système d'emploi en cause. Dans l'arrêt *Action Travail des Femmes -c- Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et al.* [1987] 1 R.C.S. 1114, la Cour Suprême du Canada, se référant au rapport *Abella* sur l'égalité en matière d'emploi a énoncé les éléments essentiels de la discrimination systémique :

« ... » la discrimination s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort « ... ».

La question n'est pas de savoir si la discrimination est intentionnel ou si elle est simplement involontaire, c'est-à-dire découlant du système lui-même. Si des pratiques occasionnent des répercussions néfastes pour certains groupes, c'est une indication qu'elles sont peut-être discriminatoires. (pp. 1138 et 1139). Voilà pourquoi il est important d'analyser les conséquences des pratiques et des systèmes d'emploi. (Aux pages 1138 et 1139)

La Cour ajoutait :

En d'autres termes, 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'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue 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 » « ... » (p. 1139).

De plus, lorsque l'on se réfère à la décision rendue le 19 mars 1997 par le Tribunal des Droits de la Personne dans la cause Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter- raciales et Commission Canadienne des droits de la personne et Sa majesté la Reine représentée par Santé et Bien être social du Canada. D.T.3/97. on retrouve aux pages 53 et 54 de ladite décision les éléments essentiels pris en considération pour conclure à la discrimination systémique :

L'élément essentiel de la discrimination systémique, donc, est que celle-ci est issue des conséquences involontaires de systèmes et de pratique d'emploi établis. Elle a pour effet de gêner l'accès à des possibilités d'emploi et à des avantages pour les membres de certains groupes. Puisque la discrimination n'est pas motivée par un acte conscient, elle est plus difficile à déceler et l'on doit se pencher sur les conséquences ou les résultats du système d'emploi en cause.

Il ressort clairement de la preuve en l'espèce que les membres des groupes minoritaires visibles à SC subissent des répercussion néfastes disproportionnées. Il y a une importante sous-représentation des minorités visibles à SC au sein de la gestion supérieures et dans la catégorie ASE. Les membres des minorités visibles font l'objet d'un goulot d'étranglement ou sont concentrés dans le groupe de relève de la catégorie SP et ne gravissent pas les échelons jusqu'à la gestion supérieure.

Pour paraphraser le juge Abella, c'est une indication que certaines pratiques d'emploi ayant ces répercussions néfastes sont peut-être discriminatoires.

L'avocate représentant le syndicat soumet au tribunal que dans plusieurs conventions collectives, il existe deux systèmes ou deux façons d'accumuler de l'ancienneté soit l'ancienneté générale et l'ancienneté départementale, que ce n'est pas l'idéal

7

mais que lorsque lesdites clauses ont été négociées en 1989, elles l'ont été de bonne foi et que les résultats qui en ont découlés n'avaient pas été recherchés délibérément. Le Tribunal en vient à la conclusion, compte tenu de la jurisprudence précitée, qu'il ne peut déduire des arguments présentés par le syndicat à la non responsabilité de celui-ci à l'égard de la discrimination systémique subie par les téléphonistes.

La jurisprudence établit également que le syndicat a en tout temps l'obligation de trouver une solution raisonnable pour accommoder tous les employés membres du syndicat, principe élaboré clairement par le Juge Sopinka dans l'arrêt Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud [1992] 2 R.C.S. p. 970.

Lorsque le syndicat, intentionnellement ou non participe à la mise en place d'une règle discriminatoire, voire l'ancienneté départementale en l'espèce, il devient alors responsable de concilier les intérêts du groupe de travailleurs lésés par rapport à l'ensemble des travailleurs en cherchant une mesure d'accommodement satisfaisante aux exigences et aux nouvelles obligations que lui impose la jurisprudence découlant de l'application des articles 9 et 10 de la L.C.D.P.

9.(1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour une organisation syndicale:

- a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu;
- b) d'expulser ou de suspendre un adhérent;

c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective, que celui-ci fasse ou non partie de l'organisation, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles soit de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, soit de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation.

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale:

8

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;

b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.
1976-77, ch. 33, art.10; 1980-81-82-83, ch. 143 art.5.

CONCLUSION

Le Tribunal en vient à la conclusion qu'en acceptant et concluant la convention collective de travail, signée le 7 décembre 1989, le syndicat des employé-e-s de terminus Voyageur de Colonial Limité (CSN) a commis un acte de discrimination systémique à l'égard d'un groupe d'employés, les téléphonistes (majoritairement des femmes) les limitant dans leurs chances d'emploi ou d'avancement.

Même si en général la façon de fonctionner des syndicats répond aux besoins de l'ensemble des travailleurs, le présent Tribunal ne peut entériner le fait que le syndicat des employé-e-s de Terminus de Voyageur

Colonial Limitée (CSN) ait négocié des conditions de travail censées s'appliquer à tous les employé-e-s en créant en parallèle un système défavorisant un groupe d'employés, membres du même syndicat, les téléphonistes (majoritairement des femmes) les privant des mêmes chances d'avancement au sein de l'entreprise.

REDRESSEMENT:

Le Tribunal ayant à traiter uniquement de l'égalité des chances de vivre une vie libre de discrimination fondée sur tous les motifs illicites énumérés dans la L.C.D.P. à l'article 2:

« ... » le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur « ... ».

protection dont toute personne bénéficie de façon égale et prenant en considération le fait que la nouvelle convention collective signée par les parties le 6 juin 1996 a éliminé les deux systèmes d'ancienneté générale et départementale pour rétablir la situation, formule l'ordonnance suivant dans le cas de Madame Lise Goyette puisqu'une déclaration de règlement a été déposée dans le cas de Madame Nicole Tourville.

Pour les motifs énoncés dans les conclusions de notre décision, le Tribunal estime que les réparations suivantes sont appropriées en l'espèce et ordonne au syndicat des employé-e-s de Terminus de Voyageur de Colonial Limitée de payer à la plaignante les montants suivants dans les trente (30) jours de la présente décision:

9

1. Préjudice moral: conformément à l'article 53 (3) b) de la L.C.D.P., le Tribunal conclut que la plaignante a droit à une indemnité de \$5,000.00 pour le préjudice moral qu'elle a subi en raison de la pratique discriminatoire.
2. Perte de salaire et d'avantages: conformément à l'article 53 (2) c) le Tribunal ordonne à l'intimé de rembourser à la plaignante le salaire et les avantages qu'elle a perdus pour la période du 7 décembre 1989 au 6 juin 1996.

3. Frais supplémentaires: conformément à l'article 53 (2) d) de C.C.D.P., l'intimé doit payer un montant de \$3,000.00 couvrant les dépenses liées au dépôt de la plainte et qui ont été effectuées par la plaignante en raison de la pratique discriminatoire, celle-ci s'étant représentée elle-même.

4. Intérêts: la plaignante a droit à des intérêts simples sur les sommes accordées conformément aux paragraphes 2 et 3 précédents, aux taux préférentiel de la Banque du Canada applicable au moment du dépôt de la plainte, depuis ce dépôt jusqu'à la date de la présente décision.

S'il y a un problème pour effectuer les calculs et que les parties ne peuvent s'entendre au sujet des modalités pour déterminer les montants, le Tribunal pourra se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties pour entendre la preuve à cet effet et résoudre le différent.

Aylmer, le septembre 1997

Jacinthe Théberge, présidente

Cowansville, le septembre 1997

Marie-Claude Landry, membre

Montréal, le septembre 1997

Athanasios Hadjis, membre