

---

## La Cour suprême déboute Air Canada dans un arrêt sur la comparaison des salaires

Dans une affaire qui a débuté il y a presque 15 ans, la Cour suprême du Canada a rendu un arrêt important qui aura des répercussions pour bon nombre d'employeurs canadiens sous réglementation fédérale. L'arrêt *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Itée* (26 janvier 2006) a trait à une plainte contre Air Canada déposée en 1991 par le Syndicat canadien de la fonction publique en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le syndicat alléguait qu'Air Canada avait exercé de la discrimination contre les agents de bord, groupe à prédominance féminine, en ne leur versant pas le même salaire pour un travail de valeur égale à celui exécuté par les mécaniciens et les pilotes, groupes à prédominance masculine. Air Canada soutenait que les agents de bord ne pouvaient être comparés aux pilotes et aux mécaniciens parce que les trois groupes appartenaient à trois unités de négociation distinctes, et étaient visés par trois conventions collectives différentes.

En raison de sa position, Air Canada a tenté d'obtenir un jugement, pour bloquer l'enquête sur la plainte, qui déterminerait si les pilotes et les mécaniciens appartiennent au même « établissement » que les agents de bord de façon à permettre la comparaison des salaires. Pour répondre à cette question préliminaire, il s'agissait d'interpréter le paragraphe 11(1) de la Loi et l'article 10 de l'*Ordonnance sur la parité salariale* adoptée sous le régime de la Loi. Le paragraphe 11(1) prévoit ce qui suit :

« Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. »

L'article 10 de l'*Ordonnance* dispose :

« Pour l'application de l'article 11 de la Loi, les employés d'un établissement comprennent, indépendamment des conventions collectives, tous les employés au service de l'employeur qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires, que celle-ci soit ou non administrée par un service central. »

Les deux questions en litige étaient donc de savoir si les groupes de comparaison se trouvaient dans le même « établissement » et s'il existait une même politique en matière de personnel et de salaires, s'appliquant à tous les groupes.

### TRIBUNAUX INFÉRIEURS

En 1998, le Tribunal canadien des droits de la personne a donné raison à Air Canada, et a jugé que les trois groupes n'appartenaient pas au même « établissement ». Il a souligné que la vaste majorité des politiques en matière de salaires et de personnel d'Air Canada visant les employés des trois groupes se trouvaient dans des conventions collectives distinctes ainsi que dans des

manuels propres à chaque secteur ne s'appliquant qu'à une unité de négociation donnée. La Cour fédérale, section de première instance, a confirmé la décision du Tribunal.

La Cour d'appel fédérale a toutefois renversé la décision. La Cour d'appel a conclu qu'Air Canada traitait tous ses employés comme une seule entreprise intégrée et assujettie à la même politique en matière de personnel et de salaires, et que les agents de bord, les pilotes et les mécaniciens d'Air Canada appartenaient au même établissement pour la comparaison de leurs salaires.

### **COUR SUPRÊME : LA PLAINTÉ PEUT PROCÉDER**

La Cour suprême a rejeté de façon unanime l'appel d'Air Canada et a renvoyé l'affaire à la Commission canadienne des droits de la personne afin qu'elle poursuive son enquête sur la plainte relative à la parité salariale. La Cour a débuté son analyse en retraçant l'historique de la loi fédérale sur la parité salariale et le sens du mot « établissement » dans cette loi.

La Cour a signalé qu'entre 1977 et l'adoption de l'Ordonnance en 1986, on pensait que le mot « établissement » à l'article 11 de la Loi désignait une entreprise intégrée et géographiquement cohérente appartenant à un employeur donné, autrement dit, une définition qui visait l'entreprise, restreinte seulement par les exigences de la géographie.

Toutefois, des déclarations de la Commission canadienne des droits de la personne en vue de la mise en œuvre de l'article 10 de l'Ordonnance indiquaient que l'intention de la nouvelle disposition était d'établir le sens d'établissement en fonction des lignes de conduite de l'employeur en matière de rémunération et de personnel plutôt qu'en fonction d'un lieu géographique ou d'une unité organisationnelle. En outre, la Commission avait exprimé l'avis que même les employés se trouvant dans des endroits géographiques différents pourraient être réputés appartenir au même établissement et que ni la portée des unités de négociation collective ni le contenu des conventions ne constitueraient des facteurs déterminants.

La Cour a résumé son examen de l'évolution du régime de parité salariale et du rôle de l'article 10 de l'Ordonnance de la façon suivante :

« Il s'agit donc là de la principale précision apportée par l'art. 10 de l'Ordonnance : sans égard aux différences régionales ou géographiques ou aux divergences entre les conventions collectives, on peut conclure, selon l'art. 11 de la Loi, que les employés visés par la même politique en matière de salaires et de personnel font partie du même établissement. »

### **POLITIQUE COMMUNE EN MATIÈRE DE SALAIRES ET DE PERSONNEL**

Vu cette interprétation du terme « établissement », la question était de savoir si Air Canada avait effectivement mis en œuvre une politique commune. La Cour a statué qu'il ne s'agissait pas d'examiner chaque convention collective ou contrat de travail pour y trouver des modalités communes ou distinctes. Bien que les modalités aient une certaine importance, de dire la Cour, la politique de négociation de l'employeur avait beaucoup plus de poids. En outre, le fait d'accorder une importance indue aux modalités de la convention collective irait à l'encontre de l'objet même de la législation en matière de parité salariale :

« La nature de la politique de négociation sous-jacente ainsi que de son incidence et de son effet contraignant sur le processus de négociation est plus significative que les modalités finalement négociées. Cela est d'autant plus vrai que, de par leur nature

même, les modalités des contrats de travail et des conventions collectives varient selon les impératifs de l'employé ou de l'unité de négociation.

Si l'examen devait être axé sur les différences de modalités qui existent entre les conventions collectives, comme le propose Air Canada, les milieux de travail seraient soustraits aux comparaisons mêmes que la Loi envisageait. Cela reviendrait à assimiler « établissement » à « unité de négociation », ce qui minerait l'objet de la Loi, qui consiste à déterminer si les salaires versés aux femmes témoignent d'une sous-évaluation fondée sur une discrimination systémique entraînant non seulement un cloisonnement professionnel, mais aussi une diminution du pouvoir de négociation et, vraisemblablement, des salaires et des avantages sociaux. »

En se fondant sur cette perspective, la Cour a jugé qu'il y avait suffisamment d'indications pour conclure qu'une même politique en matière de salaires et de personnel s'appliquait aux trois groupes. Air Canada, dans ses énoncés de politique, avait établi un ensemble commun de politiques générales relatives à la gestion de ses relations de travail, qui constituaient le fondement des relations particulières avec chaque groupe d'employés. Ces énoncés reflétaient une approche commune pour la négociation collective, l'administration des contrats de travail et les méthodes de communication avec les syndicats et les employés. Bien que peut-être mises en place de façons diverses, les politiques communes étaient demeurées en vigueur. En conséquence, les pilotes, les mécaniciens et les agents de bord formaient un établissement. On pouvait, à juste titre, chercher les éléments de comparaison pertinents à l'intérieur de celui-ci.

L'appel a donc été rejeté.

### **Notre point de vue**

Cet arrêt pourrait avoir des répercussions considérables pour les sociétés de la Couronne fédérale, la fonction publique fédérale, et les compagnies privées dans les secteurs des transports et des communications publiques. Quant à Air Canada et le SCFP, l'affaire porte désormais sur la question centrale de savoir si le travail exécuté par les agents de bord est de valeur égale au travail exécuté par les groupes de comparaison à prédominance masculine.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 940-2733.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.