

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 10 mars 2009 : L'honorable Michèle Rivet, présidente du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M^c Stéphane Bernatchez et M^c Manon Montpetit, a rendu, le 5 mars dernier, un jugement concluant que la **Ville de Laval** et l'**Association des pompiers de Laval** ont conclu, en 1998, une convention collective comportant des clauses discriminatoires fondées sur l'âge. Ces clauses discriminatoires ont été reconduites avec quelques modifications dans la convention collective de 2001. En créant deux échelles salariales distinctes en fonction de la date d'embauche des pompiers, les défenderesses ont porté atteinte à leur droit d'être traités en pleine égalité, sans discrimination dans les conditions de travail et le traitement salarial, en violation des articles 10, 16 et 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse réclamait en faveur de 50 pompiers une somme de 807 100, 24\$, sauf à parfaire, à titre de dommages matériels pour la perte de salaire encourue depuis le 10 juin 1998 jusqu'à ce jour.

Les faits

La convention collective, entrée en vigueur en 1998, établit que les pompiers embauchés après le 10 juin 1998 sont soumis à une échelle salariale qui comporte 9 échelons s'étalant sur une période de 73 mois alors qu'une échelle salariale comportant 6 échelons s'étalant sur 55 mois s'applique aux pompiers embauchés avant le 10 juin 1998. Les échelles salariales prévoient qu'une recrue embauchée après le 10 juin 1998 reçoit un salaire annuel de 23 626,58\$ alors que le salaire d'une recrue embauchée avant cette date s'élève à 28 876,93\$. Tous les pompiers reçoivent le même salaire au sommet de leur échelle respective. Ces clauses salariales sont appelées communément clauses «orphelins».

La conclusion de cette convention collective s'inscrit dans le contexte de l'adoption, en 1998, de la *Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre* qui obligeait les municipalités du Québec à réduire leurs coûts de main-d'œuvre de 6%.

La convention collective de 2001 prévoit, pour les pompiers embauchés après le 10 juin 1998, une échelle salariale de 7 échelons s'étalant sur 73 mois, alors que l'échelle applicable aux pompiers embauchés avant cette date compte toujours 6 échelons s'étalant sur 55 mois.

Les conclusions du Tribunal

Bien que les pompiers engagés après le 10 juin 1998 reçoivent, au sommet de leur échelle, le même salaire que ceux qui bénéficient d'une échelle plus avantageuse, l'échelle qui leur est applicable évolue toutefois beaucoup moins rapidement que celle des autres pompiers. Il s'agit donc d'une situation discriminatoire au sens des articles 10

et 19 de la Charte puisque pour un même niveau d'ancienneté, ou de durée du service, les pompiers engagés après le 10 juin 1998 reçoivent un salaire moindre que ceux embauchés avant le 10 juin 1998.

L'application d'une double échelle salariale a eu pour effet de causer une progression salariale discriminatoire en fonction d'une date d'embauche et ce, jusqu'au 7 août 2003. En effet, cette date correspond au moment où le dernier pompier embauché avant le 10 juin 1998 a cessé de profiter de l'échelle plus avantageuse, c'est-à-dire au moment où il aurait atteint le sommet de l'échelle moins avantageuse, 73 mois après le jour de son embauche. La progression salariale désavantageuse des pompiers embauchés après le 10 juin 1998 constitue en l'espèce une discrimination par effet préjudiciable dans les conditions de travail et le traitement de salaire d'un nombre disproportionné de jeunes pompiers âgés entre 20 et 34 ans, en violation des articles 10, 16 et 19 de la Charte.

Tous les pompiers qui, en date du 10 juin 1998, avaient déjà atteint une ancienneté ou une durée de service de 73 mois ne peuvent être considérés comme ayant bénéficié d'une préférence salariale par rapport aux pompiers embauchés après le 10 juin 1998 puisque les critères en vertu desquels ils avaient progressé étaient alors communs à tous les pompiers. Aucune distinction préjudiciable ne pouvait donc leur être opposée au sens de l'article 19 de la Charte. De la même façon, aucun des pompiers engagés après le 7 août 2003 ne peut prétendre avoir subi un traitement discriminatoire puisque, depuis cette date, plus aucun pompier ne progresse d'une façon plus avantageuse.

Par conséquent, le Tribunal conclut que sur les 50 pompiers ayant déposé une plainte à la Commission, seuls les 38 ayant été embauchés avant le 7 août 2003 ont droit à une réclamation salariale. Quant aux 12 pompiers embauchés après cette date, ils ne peuvent réclamer des dommages puisqu'ils n'ont pas été à l'emploi de la Ville de Laval pendant la période durant laquelle l'application de deux échelles distinctes avait un effet discriminatoire.

Les ordonnances du Tribunal

Le Tribunal conclut que tant la Ville de Laval que l'Association des pompiers de Laval doivent être tenus responsables de la discrimination. Le Tribunal condamne solidairement les défenderesses à verser à chacune des 38 victimes les sommes représentant les pertes salariales encourues. Ces sommes doivent être calculées à partir des données déposées au dossier par la Commission et admises par les parties et ce, pour la période déterminée par le Tribunal pour chacune des victimes.

Pour consulter le texte intégral de ce jugement, voir :
<http://www.canlii.org/qc/jug/qctdp/> ou <http://www.jugements.qc.ca/>

Pour information : M^e Sylvie Gagnon
(514) 393-6651