

## Actualité juridique

# La Cour suprême a tranché : la législation sur l'équité salariale doit offrir aux femmes des mécanismes de réparation rétroactive moins lourds

---

Juillet 2018

### Droit de l'emploi et du travail

La Cour suprême du Canada a publié son arrêt très attendu dans l'affaire *Québec (Procureure générale) c Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*<sup>1</sup>. La majorité des juges a clairement affirmé que, bien que le paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés* n'impose pas une obligation positive distincte d'adopter une législation sur l'équité salariale, si le Parlement ou les législatures provinciales/territoriales décident d'adopter une telle législation, ils ne peuvent refuser aux femmes l'accès à des ajustements rétroactifs en cas de discrimination salariale. Cet arrêt survient à point nommé, car le gouvernement Trudeau va de l'avant avec sa promesse de [moderniser](#) le régime fédéral actuel d'équité salariale fondé sur les plaintes et d'adopter une démarche proactive semblable à celle qu'ont adoptée l'Ontario et le Québec.

---

### Contexte

Cette affaire comportait un pourvoi devant la Cour suprême du Canada (CSC ou la Cour) contre une décision de la Cour d'appel du Québec selon laquelle certaines modifications apportées à la *Loi sur l'équité salariale* du Québec (LES) étaient inconstitutionnelles<sup>2</sup>. Comme nous l'avons mentionné dans une [publication antérieure](#), la Cour d'appel du Québec a conclu que les modifications apportées à la LES créaient un régime qui était contraire à l'objet de l'équité salariale. Les modifications remplaçaient l'obligation continue imposée à l'employeur de maintenir l'équité salariale par une obligation de procéder à une évaluation relative à l'équité salariale tous les cinq ans.

Toutefois, les modifications n'exigeaient l'application des ajustements salariaux qu'à compter de la date à laquelle l'employeur affichait les résultats de l'évaluation, plutôt qu'à compter de la date à laquelle l'iniquité était apparue. Les employés n'avaient droit à des ajustements rétroactifs à la date où l'iniquité salariale était apparue que s'ils pouvaient prouver que l'employeur avait agi de mauvaise foi, ce qui était perçu comme un lourd fardeau de présentation. La Cour d'appel du Québec a conclu que les articles contestés accordaient aux employeurs un « délai de grâce » pouvant aller jusqu'à cinq ans pour rectifier l'iniquité salariale.

### Arrêt de la CSC

La principale question à trancher dans ce pourvoi était de savoir si les tribunaux du Québec avaient fait erreur en concluant que les modifications apportées à la LES violaient le paragraphe 15(1) de la Charte. Le pourvoi incident du syndicat portait sur la question de savoir si l'équité salariale épisodique, par opposition au maintien continu de l'équité salariale, violait le paragraphe 15(1). Dans le pourvoi incident, le syndicat faisait également valoir que la LES était contraire à la Charte parce que les employés ne participaient pas au processus relatif au maintien de l'équité salariale.

La décision des juges majoritaires a conclu que, bien que la Charte n'exige pas d'action positive de la part des législatures pour imposer l'équité salariale aux employeurs, lorsque la législature *décide de prendre* des mesures pour rétrécir l'écart salarial entre les sexes, ces mesures doivent faire l'objet d'un examen approfondi au regard de la Charte.

La Cour suprême a conclu que, collectivement, les articles 76.3, 76.5 et 103.1 al. 2 créaient un régime discriminatoire pour les raisons suivantes :

- L'article 76.5 exigeait que les employeurs, sauf en cas de conduite de mauvaise foi démontrée, fassent des paiements rétroactifs à la date de l'affichage des résultats de l'évaluation, de telle sorte qu'il était possible de se soustraire à la responsabilité relative à l'iniquité salariale pendant une période pouvant aller jusqu'à cinq ans. De fait, les nouvelles modifications abolissaient l'obligation continue qui était imposée aux employeurs de maintenir l'équité salariale et remplaçaient celle-ci par une obligation de procéder à des évaluations relatives à l'équité salariale tous les cinq ans. Par conséquent, l'iniquité salariale pouvait perdurer pendant cinq ans sans que les victimes puissent être indemnisées. De plus, l'article 103.1 al. 2 empêchait la Commission de l'équité salariale de déterminer des ajustements salariaux avant la date de l'affichage.
- L'article 76.3, portant sur le contenu de l'affichage obligatoire, exacerbait le régime discriminatoire établi par les articles 76.5 et 103.1 al. 2. En effet, l'article 76.3 ne donnait pas suffisamment d'information aux employés pour leur permettre de contester les décisions prises par les employeurs par suite des évaluations relatives à l'équité salariale. L'article 76.3 n'exigeait pas que les employeurs affichent la date à laquelle l'iniquité salariale avait été observée. Par conséquent, en vertu de l'article 76.3, il était particulièrement difficile pour les employés, du point de vue de la preuve à présenter, d'alléguer une conduite de mauvaise foi de la part des employeurs, laquelle était nécessaire au recouvrement des salaires perdus pendant toute la durée de l'iniquité salariale.
- La Cour suprême a aussi critiqué la disposition législative exigeant que les plaignants prouvent l'existence d'une discrimination *intentionnelle* (c.-à-d. la mauvaise foi) pour pouvoir recouvrer les salaires antérieurs à la date de l'affichage. La Cour a conclu que cette exigence était incompatible avec l'objet de l'équité salariale, soit contrer la discrimination systémique contre les femmes.

La Cour a jugé que les modifications ne pouvaient être justifiées par l'article 1 de la Charte. Néanmoins, la CSC a reconnu que, dans certains cas, encourager les employeurs à respecter la loi pouvait constituer un objectif urgent et réel. Elle a aussi reconnu qu'on pouvait théoriquement établir un lien rationnel entre la réduction des obligations de l'employeur et un respect accru de la loi par l'employeur, mais que dans les circonstances, aucune preuve n'avait été présentée à l'appui de ce moyen de défense.

Pour ce qui est du pourvoi incident, la Cour a rejeté la thèse selon laquelle une évaluation périodique relative à l'équité salariale, par opposition à une équité salariale proactive et continue, était inconstitutionnelle. De plus, la Cour a confirmé que la Charte n'exige pas que les employés participent au processus relatif au maintien de l'équité salariale une fois l'équité salariale atteinte.

## Points à retenir

Cette affaire soulève d'importantes questions en ce qui concerne la rétroactivité des ajustements visant l'équité salariale et le défi que constitue le fait de promouvoir le respect de la loi par des efforts législatifs en vue de rétrécir l'écart salarial entre les sexes. En Ontario, les employeurs étaient autorisés à limiter les ajustements au titre de l'équité salariale à 1 % de la masse salariale de l'organisation pour l'année précédente, mais uniquement s'ils appliquaient l'équité salariale dans les délais établis dans la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario.

À l'heure actuelle, pour les entreprises de compétence fédérale, la Cour fédérale interprète généralement la responsabilité pour iniquité salariale en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comme étant rétroactive à un an avant la date à laquelle la plainte a été portée. Toutefois, la période visée par cette responsabilité peut commencer encore plus tôt, selon la preuve présentée. La nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale est

attendue en septembre et pourrait bien établir une exigence différente en ce qui concerne les obligations rétroactives en matière d'équité salariale pour les employeurs de compétence fédérale. Le point essentiel à retenir est que les obligations rétroactives en matière d'équité salariale peuvent être importantes et que les employeurs qui négligent ces obligations peuvent s'exposer à des coûts très élevés.

Cet arrêt soulève également des points intéressants quant à la meilleure façon d'encourager les employeurs à respecter la législation sur l'équité salariale. La Cour a accepté avec circonspection l'existence possible d'un lien rationnel entre la limitation de la responsabilité des employeurs en matière d'équité salariale et la promotion d'un respect accru de la loi. Toutefois, il n'existait pas de preuve suffisante dans cette affaire pour établir ce lien. Maintenant que le gouvernement du Québec s'apprête à prendre des mesures tenant compte de cet arrêt et que le gouvernement fédéral va de l'avant avec une nouvelle législation sur l'équité salariale proactive, il sera intéressant d'observer les moyens créatifs que les législateurs utiliseront pour promouvoir le respect de cette importante législation.

Stéphane Erickson  
Karen Jensen

## Notes

<sup>1</sup> 2018 CSC 17.

<sup>2</sup> Voir : *Québec (Procureure générale) c Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2016 QCCA 1659.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> <b>Louise Laplante</b>	Montréal	+1 514.847.4433	<a href="mailto:louise.laplante@nortonrosefulbright.com">louise.laplante@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Karen Jensen</b>	Ottawa	+1 613.780.8673	<a href="mailto:karen.jensen@nortonrosefulbright.com">karen.jensen@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Gilles Rancourt</b>	Québec	+1 418.640.5036	<a href="mailto:gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com">gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com</a>

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.