

## Actualité juridique

### Maintien de l'équité salariale : le gouvernement du Québec doit refaire ses devoirs!

---

**Octobre 2016**

#### **Droit de l'emploi et du travail**

Le 12 octobre dernier, dans une décision fort attendue ([2016 QCCA 1659](#)), la Cour d'appel du Québec a validé à l'unanimité une décision de la Cour supérieure déclarant que certains articles de la *Loi sur l'équité salariale* (LES) étaient inconstitutionnels. La Procureure générale du Québec (PGQ) n'a pu convaincre la Cour que les mécanismes d'évaluation du maintien de l'équité salariale et des ajustements salariaux étaient justifiés en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne* ou de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Cour ordonne au gouvernement de remédier à cette situation au plus tard dans un an.

Dans l'intervalle, les employeurs devraient continuer à maintenir l'équité salariale. Il serait même sage de faire l'exercice annuellement. Une nouvelle loi ne sera pas plus souple et les coûts liés à la rétroactivité ne cesseront de croître.

---

#### **Contexte**

En 2006, la Commission de l'équité salariale (CES) a constaté que, plus de 10 ans après l'adoption de la mouture originale de la LES, une entreprise sur deux ne s'était pas encore conformée à la loi. Après quelques années de consultations, un projet de loi créant un nouveau régime de maintien de l'équité salariale a été déposé et adopté en 2009.

Ce nouveau régime, contesté en l'espèce, se trouve aux art. 76.1 à 76.11 de la LES. On y prévoit, entre autres, une évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale. Depuis son adoption, une controverse subsiste quant aux questions relatives à la rétroactivité, à la participation des salariés à l'exercice de maintien et à l'affichage des résultats.

C'est ainsi que la PGQ s'est retrouvée à appeler d'une décision de la Cour supérieure et à faire valoir, principalement, que les modifications à la LES apportées en 2009 étaient 1) nécessaires considérant l'inefficacité de l'ancien régime; 2) constitutionnelles et 3) justifiées par les chartes canadienne et québécoise même si elles semblaient discriminatoires à première vue.

#### **Décision**

Dans sa décision, la Cour d'appel convient que la réforme de 2009 avait pour « objectif important et réel d'améliorer et de renforcer un régime antérieur inefficace, particulièrement en ce qui concerne le maintien de l'équité salariale ». Cependant, elle mentionne également que les « mesures privilégiées sont inéquitables, arbitraires et portent atteinte lourdement au droit à l'égalité plutôt que d'en assurer le respect fermement, rapidement et efficacement ».

Selon la Cour, le problème réside principalement dans le fait que « pendant des périodes pouvant aller jusqu'à 62 mois, l'iniquité salariale, bien que constatée et démontrée, sera tolérée sans être compensée, au détriment des salariées ». Ainsi, bien que l'examen du maintien de l'équité salariale puisse être ponctuel, force est de constater que « plus cet exercice est espacé dans le temps, plus il risque de provoquer des distorsions et des injustices si les ajustements salariaux en découlant ne prennent pas en compte le temps écoulé ».

De cette analyse découle le raisonnement selon lequel les dispositions mises en place en 2009 ne tiennent pas la route constitutionnelle et sont invalides.

## Analyse et implications pratiques

« Une mesure législative destinée à perpétuer l'iniquité salariale est quelque chose de très grave ». Voilà, selon nous, la pierre angulaire du raisonnement de la Cour d'appel dans cette affaire. Partant, la pente à remonter était très abrupte pour la PGQ, surtout après la décision rendue par la Cour supérieure. En effet, cette dernière mentionnait qu'en contexte d'ajustements salariaux, l'absence de rétroactivité combinée à un ajustement tous les cinq ans et à un processus d'affichage inadéquat rendait tout ce processus discriminatoire et faisait en sorte qu'il ne pouvait passer la rampe.

Le juge Martin, de la Cour supérieure, avait suspendu l'effet de sa décision « pour une période de un an ou jusqu'au moment où le législateur [allait] remédie[r] à la situation, selon la plus hâtive de ces deux possibilités ». Il sera intéressant de voir si la PGQ portera l'affaire devant la Cour suprême – elle dispose pour cela d'un délai de 60 jours. Sinon, il est à prévoir que d'autres consultations et débats auront lieu afin de trouver un moyen adéquat de procéder aux ajustements salariaux.

Nous prévoyons en conséquence que l'équité salariale sera à l'avant-plan dans les mois à venir et que les employeurs devront porter une attention particulière aux débats entourant cette question. Les coûts engendrés par les procédures administratives liées aux exigences de la LES, en plus des coûts directement liés à l'atteinte de l'équité salariale, ne sont pas à négliger.

Finalement, mentionnons qu'en plus de la révision de la mécanique des ajustements salariaux en vertu de la LES, le gouvernement fédéral a récemment annoncé son intention de contraindre les employeurs assujettis au régime de relations de travail fédéral à appliquer l'équité salariale. Des développements sont à prévoir à ce chapitre d'ici 2018. Nous suivrons tous ces dossiers avec intérêt.

Philippe Bélisle  
Louise Laplante

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>Marianne Plamondon</b>	Montréal	+1 514.847.6036	<a href="mailto:marianne.plamondon@nortonrosefulbright.com">marianne.plamondon@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.