Maintien de l’équité salariale : la Cour suprême met un terme au débat!

10 mai 2018

Auteur

Zeïneb Mellouli

Associée, Avocate

Le 10 mai 2018, la Cour suprême a rendu une décision fort attendue en matière d’équité salariale au Québec[1]. La Cour suprême dans une décision partagée a rejeté l’appel formé par la Procureure générale du Québec et maintient la décision rendue par la Cour d’appel et la Cour supérieure. Trois juges auraient plutôt accueilli l’appel.

Par cette décision, la Cour suprême confirme que les articles 76.3, 76.5 et 103.1 al. 2 de la *Loi sur l’équité salariale*[2] portant sur l’exercice de maintien que doivent compléter tous les employeurs assujettis à la *Loi sur l’équité salariale* (la « LES ») tous les cinq ans portent atteinte au droit à l’égalité garanti par l’article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*[3]. La Cour suprême rappelle que l’objectif même de la LES est de corriger la discrimination que subissent les femmes au niveau de leur rémunération en raison de leur sexe.

Selon le régime qui prévalait jusqu’à maintenant, les employeurs devaient conduire un exercice de maintien tous les cinq ans suivant leur premier exercice ou leur exercice de maintien antérieur, le cas échéant. En cas de disparité salariale, l’employeur devait procéder à des ajustements pour le salaire versé postérieurement à cet exercice, sans donner droit à un ajustement rétroactif pour les années précédentes où cette disparité existait pourtant. La Cour suprême a confirmé l’interprétation faite par les instances précédentes et conclut qu’un tel processus viole le droit à l’égalité de traitement des femmes. En d’autres mots, l’exercice de maintien tel qu’il existe actuellement perpétuait le désavantage des femmes face aux hommes. La LES accordait en quelque sorte une amnistie à l’employeur pour la discrimination qu’il faisait subir aux femmes. Dans un passage fort éloquent, la juge Abella écrit :

> *« [38] Bien qu’il soit censé remédier à la discrimination systémique, le régime codifie en fait le refus d’accorder aux femmes des avantages dont jouissent habituellement les hommes — à savoir une rémunération liée à la valeur de leur travail. Les hommes reçoivent cette rémunération comme si cela allait de soi; les femmes, suivant ce régime, sont quant à elles censées endurer des périodes de cinq ans d’iniquité salariale et recevoir une rémunération égale uniquement lorsque leur employeur agit volontairement de manière non*

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

discriminatoire, ou encore lorsqu'elles peuvent s'acquitter du lourd fardeau de prouver que celui-ci a eu une conduite délibérée ou inappropriée. Le régime fait donc obstacle à l'accès des femmes à l'équité salariale. […] »

La Cour suprême vient à la conclusion que cette atteinte à un droit constitutionnellement garanti, bien que pouvant être justifiée d'une certaine façon par un souci d'encourager un respect accru de la LES, ne constitue pas une atteinte minimale et emporte un préjudice qui excède les effets bénéfiques d'une telle mesure.

La Cour suprême souligne également qu'en l'absence des dates auxquelles sont apparues les disparités de traitement dans le cadre de l'affichage suivant l'exercice de maintien, les femmes sont privées de la possibilité de réclamer des ajustements rétroactifs puisqu'elles peuvent alors très difficilement faire la preuve de la mauvaise foi de leur employeur.

Nous tenons également à souligner qu'une autre décision fut rendue par la Cour suprême à cette même date en matière d'équité salariale au Québec[4]. Cette décision portait plus précisément sur l'implantation d'un mécanisme d'équité salariale chez les employeurs n'ayant pas de comparateurs masculins et du délai d'entrée en vigueur d'un tel mécanisme. La Cour suprême a retenu qu'il y avait également discrimination, mais que celle-ci se justifiait notamment en raison de la complexité de ce type de législation et de l'implantation de telles mesures.

Le gouvernement du Québec devra donc procéder à des modifications législatives et nous invitons les employeurs à garder l'œil ouvert à ce sujet!

---

1. *Québec (Procureure générale)* c. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17
2. L.R.Q., c. E-12.001
3. Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11.
4. *Centrale des syndicats du Québec* c. *Québec (Procureure générale)*, 2018 CSC 18

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.