

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N0 : 500-17-032563-069

DATE : 29 JUILLET 2008

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE SOPHIE PICARD, J.C.S.

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

et

BEAULIEU CANADA

Demanderesses

c.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

et

M. JACQUES VIGNOLA

Défendeurs

et

ASSOCIATION DES CADRES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (ACGQ)

et

ASSOCIATION DES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE SUCCURSALES DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (ADDS/SAQ)

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA SAQ, SECTION LOCALE 3535-F.T.Q. (STTSAQ-SCFP)

et

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC(SEMB)

et

SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (SPTP)

et

LINDA GAREAU

et

**SYNDICAT DES TECHNICIENNES, TECHNICIENS EN ASSISTANCE QUALITÉ EN
FILATURE (CSN)**

et

SYNDICAT DE FILATURE WICKHAM (CSN)

et

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE CORONET FARNHAM (CSD)

et

**SYNDICAT DES VÊTEMENTS, DU TEXTILE ET AUTRES INDUSTRIES, LOCAL
1585-1 (CONSEIL DU QUÉBEC-FTQ)**

et

**SYNDICAT DES VÊTEMENTS, DU TEXTILE ET AUTRES INDUSTRIES, LOCAL 2701
(CONSEIL DU QUÉBEC-FTQ)**

et

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

et

**ASSOCIATION DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN GESTION DE
RESSOURCES HUMAINES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (ACGRH)**

et

**FRATERNITÉ DES CADRES AGENTS DE LA PAIX DES SERVICES
CORRECTIONNELS DU QUÉBEC (FCAP)**

Mis en cause

et

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

Intervenant

J U G E M E N T

[1] La Société des alcools du Québec (SAQ) et Beaulieu Canada demandent la révision judiciaire d'une décision de la Commission des relations du travail (CRT). Cette décision porte sur l'interprétation de l'article 11 de la *Loi sur l'équité salariale*¹ (la Loi) et sur le pouvoir de la Commission de l'équité salariale (CÉS) d'émettre une ordonnance de réparation rétroactive.

[2] La CRT confirme deux décisions de la CÉS (l'une concerne la SAQ et l'autre Beaulieu Canada). Le litige résulte d'un revirement dans l'interprétation que la CÉS a donnée à l'article 11 de la Loi au cours des années. Cet article prévoit la possibilité pour

¹ L.R.Q. c. E-12.001.

une association accréditée de demander la création d'un programme d'équité salariale distinct applicable aux salariés qu'elle représente.

[3] Ainsi, la SAQ et Beaulieu Canada ont respecté l'interprétation administrative préconisée par la CÉS à l'égard de cette disposition, pour se faire dire quelques années plus tard qu'en raison d'un changement d'interprétation, les travaux réalisés par ces entreprises en matière d'équité salariale devaient être repris.

DÉCISIONS DE LA CÉS ET DE LA CRT

[4] À l'occasion d'une enquête effectuée dans le cadre de l'établissement du programme général d'équité auprès de chacune des entreprises SAQ et Beaulieu Canada, la CÉS réalise, de sa propre initiative, une autre enquête en vertu de l'article 93 (6^o) de la Loi.

[5] Au cours de cette seconde enquête, la CÉS constate l'existence chez ces deux employeurs, d'un programme distinct (adopté en vertu de l'article 11 de la Loi, à la demande d'une association accréditée) pour des salariés parmi lesquels l'on ne compte pas de catégories d'emplois à prédominance féminine². En outre, la CÉS constate que deux associations de cadres de la SAQ non accréditées aux termes du *Code du travail*³ (C.tr.) avaient elles aussi obtenu des programmes distincts pour ces cadres⁴.

[6] À la suite de cette seconde enquête, la CÉS décide, le 8 juin 2005 (dans le cas de la SAQ) et les 29 et 30 août 2005 (dans le cas de Beaulieu Canada):

- d'annuler ces programmes distincts qui avaient déjà été complétés; et
- d'ordonner i) l'intégration des employés visés par ces programmes distincts au programme d'équité salariale général et ii) la reprise intégrale du processus d'équité au sein de chacune de ces entreprises;

le tout rétroactivement au 21 novembre 2001 (date à laquelle ces travaux devaient se terminer en vertu de la Loi).

[7] La CÉS conclut dans ces deux décisions que la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine constitue une composante essentielle de tout programme d'équité salariale en vertu de la Loi. En conséquence, un programme distinct qui ne comporte aucune catégorie d'emplois à

² Au moment de la mise en place de ces programmes distincts, la CÉS enseignait aux entreprises qu'elles devaient établir des programmes distincts à la demande d'associations accréditées, en présence ou non de catégories d'emplois à prédominance féminine parmi les salariés visés.

³ L.R.Q., c. C-27.

⁴ Il s'agit de l'Association des directeurs et directrices de succursales de la Société des alcools du Québec (ADD/SAQ) et de l'Association des cadres du gouvernement du Québec (ACGQ).

prédominance féminine doit nécessairement être considéré invalide puisque sans objet. Les salariés visés par ce programme doivent donc se joindre à ceux faisant partie du programme général de l'entreprise afin que l'exercice d'équité salariale respecte la Loi.

[8] Cette interprétation constitue un revirement complet par rapport aux enseignements que prodiguait la CÉS depuis l'entrée en vigueur de la Loi. La CÉS affirmait alors qu'une association accréditée pouvait obtenir l'établissement d'un programme distinct même si l'on ne retrouvait pas parmi les salariés visés, de catégorie d'emplois à prédominance féminine.

[9] Les deux décisions de la CÉS contiennent une dissidence de la commissaire Louise Marchand, selon laquelle le texte clair de l'article 11 de la Loi ne commande pas une telle interprétation. De plus, elle est d'avis que l'exigence mise de l'avant par les commissaires majoritaires n'est pas requise afin d'atteindre les objectifs généraux de la Loi.

[10] Dans le cadre de l'appel des deux décisions de la CÉS devant la CRT, cette dernière donne son aval à l'opinion majoritaire de la CÉS et conclut qu'une association accréditée ne peut demander l'octroi d'un programme distinct en vertu de l'article 11 de la Loi si le groupe de salariés qu'elle représente ne comprend aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine.

[11] La CRT confirme également le pouvoir de la CÉS d'émettre une ordonnance de réparation rétroactive, en vertu des pouvoirs généraux qui lui sont conférés par l'article 93 (6^o) de la Loi.

NORME(S) DE CONTRÔLE APPLICABLE(S)

[12] Les deux questions que la CRT devait trancher s'énoncent ainsi:

Première question

Une association accréditée peut-elle obtenir un programme distinct conformément à l'article 11 de la Loi si le groupe de salariés qu'elle représente ne comporte aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine?

Deuxième question

La CÉS a-t-elle le pouvoir d'émettre des ordonnances de réparation comportant des correctifs ayant des effets rétroactifs (soit d'annuler, à la suite d'une enquête effectuée de sa propre initiative, les programmes d'équité salariale distincts déjà complétés, d'invalider les travaux du programme général d'équité salariale et d'ordonner que soit repris l'exercice d'équité salariale, le tout rétroactivement au 21 novembre 2001)?

[13] Afin de déterminer quelle norme de contrôle s'applique à chacune de ces deux questions, il y a lieu de considérer l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*⁵ dans lequel la Cour suprême conclut qu'il existe désormais deux normes de contrôle: celle de la décision correcte et celle de la décision raisonnable.

[14] L'arrêt *Dunsmuir* établit également qu'il n'est plus nécessaire d'effectuer une analyse exhaustive (auparavant désignée *analyse pragmatique et fonctionnelle*) afin de déterminer la norme de contrôle applicable lorsque les tribunaux ont déjà statué de façon satisfaisante sur le degré de déférence à attribuer à une catégorie particulière de décisions.

[15] Ainsi, les questions ci-après énumérées commandent l'application de la norme de la décision raisonnable⁶:

- questions touchant aux faits, au pouvoir discrétionnaire ou à la politique;
- lorsque le droit et les faits s'entrelacent et ne peuvent aisément être dissociés;
- lorsque le tribunal administratif interprète sa propre loi constitutive ou une loi étroitement liée à son mandat dont il a une connaissance approfondie; et
- lorsque le tribunal administratif a acquis une expertise dans l'application d'une règle générale de *Common Law* ou de droit civil dans son domaine spécialisé.

[16] La norme de la décision correcte s'appliquera par ailleurs aux questions suivantes⁷:

- questions constitutionnelles;
- questions liées à la compétence, soit la faculté du tribunal administratif de connaître d'une question;
- questions de droit générales qui revêtent une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et qui sont étrangères au domaine d'expertise du tribunal administratif; et
- questions relatives à la délimitation des compétences respectives des tribunaux spécialisés concurrents.

⁵ 2008 C.S.C. 9.

⁶ Arrêt *Dunsmuir*, précité note 5, paragr. 53-54.

⁷ Arrêt *Dunsmuir*, précité note 5, paragr. 59-61.

[17] Lorsqu'en présence d'une catégorie de questions à l'égard de laquelle la jurisprudence n'a pas dégagé de façon satisfaisante la norme de contrôle applicable, celle-ci doit être déterminée en tenant compte des facteurs énumérés ci-dessous⁸:

- l'existence ou l'inexistence d'une clause privative;
- la raison d'être du tribunal administratif suivant l'interprétation de sa loi habilitante;
- la nature de la question en cause; et
- l'expertise du tribunal administratif.

[18] En l'absence de décisions portant précisément sur la norme de contrôle applicable dans le cas des deux questions tranchées par la CRT, le Tribunal doit donc analyser de façon contextuelle la norme appropriée à la lumière de ces quatre facteurs.

Existence d'une clause privative

[19] L'article 113 de la Loi prévoit que les décisions de la CRT sont finales et sans appel, ce qui constitue un indice militant en faveur de la déférence que le Tribunal doit accorder aux décisions de la CRT.

[20] L'existence d'une clause privative ne constitue toutefois pas un critère déterminant⁹.

La raison d'être de la CRT suivant l'interprétation de sa loi habilitante

[21] La CRT a été instituée en vertu du *C.tr.* Elle est chargée d'assurer l'application du *C.tr.* et entend les recours découlant de cette loi et de plusieurs autres lois énumérées à l'annexe I du *C.tr.*, incluant la Loi¹⁰.

[22] La compétence de la CRT repose en l'espèce sur les articles 104 et 112 de la Loi, lesquels sont reproduits ci-dessous:

Loi sur l'équité salariale

104. Lorsqu'une partie est insatisfaite des mesures que détermine la Commission [CÉS], elle peut saisir la Commission des relations du travail instituée par le Code du travail dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission.

⁸ Arrêt *Dunsmuir*, précité note 5, paragr. 64.

⁹ Arrêt *Dunsmuir*, précité note 5, paragr. 52.

¹⁰ Art. 114 *C.tr.*

112. La Commission des relations du travail a compétence pour entendre et disposer de toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la présente loi.

[23] La CRT dans la décision entreprise résume les rôles respectifs de la CÉS et de la CRT:

[30] La Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la *Loi* (article 132) et, à cette fin, assume les fonctions décrites à l'article 93, notamment surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale et veiller au maintien de l'équité salariale, autoriser les programmes régionaux, déterminer, dans certains cas, la composition des comités d'équité salariale, faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou à la suite de plaintes ou de différends, diffuser de l'information, faire des recherches et des études.

[31] Pour ce faire, la *Loi* dote la Commission de l'équité salariale de « pouvoirs d'intervention » qui sont mis en oeuvre dans diverses circonstances énumérées aux articles 96 à 101 de la *Loi*. Ce peut être à l'occasion d'une plainte (articles 97 et 99) ou d'un différend survenu à l'occasion de l'établissement de l'équité salariale (articles 96 et 98) ou encore, relatif au maintien de cette équité (article 100). La Commission de l'équité salariale fait alors enquête en vue de favoriser un règlement (article 102). À défaut, elle détermine les mesures à prendre et en fixe le délai.

[32] Les articles 104 et 105 règlent la suite du dossier si ces mesures ne sont pas appliquées. En effet, une partie insatisfaite des mesures (article 104) ou la Commission de l'équité salariale insatisfaite de leur application (article 105) peuvent saisir la Commission des relations de travail.

(nos soulignements)

[24] Ainsi, la CÉS est chargée de la surveillance de l'établissement des programmes d'équité salariale et de l'assistance aux entreprises dans l'établissement de ces programmes; elle intervient au premier chef en matière d'équité salariale. Dans le cadre d'une deuxième étape, la CRT peut être saisie de décisions de la CÉS, et ce, à la demande de celle-ci ou encore d'une partie insatisfaite des mesures déterminées par la CÉS.

L'expertise de la CRT

[25] L'expertise d'un tribunal administratif s'évalue évidemment en fonction de la question précise dont il est saisi¹¹.

□ Première question (interprétation de l'article 11 de la Loi)

¹¹ *ATCO Gas and Pipelines Ltd c. Alberta (Energy and Utilities Board)*, [2006] 1 R.C.S., paragr. 27.

[26] S'il est vrai que l'interprétation de l'article 11 de la Loi relève de la compétence de la CRT, il est difficile de prétendre que la CRT a acquis une expertise particulière ou fondamentale relativement à cette disposition spécifique dans la mesure où il ne s'agit pas d'une question qu'elle est amenée à trancher *sur une base régulière*.

[27] En effet, l'article 11 de la Loi ne requiert pas en soi l'intervention de la CRT puisqu'il envisage plutôt une obligation à laquelle est tenu l'employeur dans le cas d'une demande de la part d'une association accréditée.

[28] La situation est tout autre dans le cas, par exemple, de l'article 10, 2^e alinéa, de la Loi selon lequel la CÉS et ultimement la CRT doivent déterminer si un employeur a établi l'existence ou non de disparités régionales suffisantes. Cette dernière disposition requiert en effet obligatoirement l'intervention de la CÉS et, le cas échéant, de la CRT.

□ **Deuxième question (portée rétroactive des correctifs déterminés par la CÉS)**

[29] La seconde question relève davantage de l'expertise de la CRT puisqu'il s'agit d'examiner si la nature des mesures préconisées par la CÉS respecte les dispositions de la Loi.

[30] Ainsi, la CRT doit déterminer, à la lumière de la situation factuelle précise que la CÉS devait examiner, si cette dernière a pris une décision appropriée et conforme à la Loi.

La nature des questions que la CRT devait trancher

□ **Première question (interprétation de l'article 11 de la Loi)**

[31] Il s'agit d'une question de droit qui revêt une importance indéniable. La Loi est en effet d'ordre public et s'applique au gouvernement, aux organismes gouvernementaux et à un très grand nombre d'entreprises (soit toutes celles comptant au moins 10 salariés).

[32] Les employeurs ont évidemment intérêt à savoir à quoi s'en tenir lorsque des associations accréditées leur présentent une demande en vertu de l'article 11 de la Loi, sans craindre d'avoir à recommencer les travaux relatifs à un programme d'équité salariale plusieurs années après que ces travaux aient été complétés.

[33] De plus, tant les entreprises que les salariés ont intérêt à ce que l'établissement des programmes d'équité salariale et les travaux au sein de ceux-ci se déroulent de façon efficace et selon des règles claires.

[34] C'est d'ailleurs dans ce contexte (recherche de stabilité) que le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a été autorisé à intervenir. La nature et l'importance des

questions en litige transcendent de toute évidence l'intérêt des parties spécifiquement visées par la requête en révision judiciaire.

[35] En conséquence, le Tribunal considère que la première question constitue une question de droit revêtant *une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et étrangère au domaine d'expertise* de la CRT¹². En effet, l'interprétation de l'article 11 ne relève pas en soi de l'expertise particulière et fondamentale de la CRT.

□ **Deuxième question (portée rétroactive des correctifs déterminés par la CÉS)**

[36] Quant à la seconde question que la CRT devait trancher, elle n'est pas de moindre importance que la première, mais elle ne saurait être qualifiée d'étrangère à l'expertise de la CRT, tel que ci-haut mentionné.

[37] De plus, il s'agit d'une question mixte eu égard à laquelle le droit et les faits sont intimement liés (autre élément qui milite en faveur de l'application de la norme de la décision raisonnable). La nature des mesures déterminées par la CÉS dépend évidemment des faits particuliers que son enquête a révélés.

[38] Il y a également lieu de noter que cette seconde question ne porte pas sur la *compétence* de la CRT, au sens de la faculté de celle-ci de connaître de la question¹³.

Conclusion quant à la norme de contrôle applicable

[39] En conséquence, l'ensemble des facteurs pertinents amène le Tribunal à conclure que la norme de la décision correcte s'applique à la première question et celle de la décision raisonnable dans le cas de la seconde question.

L'INTERPRÉTATION QUE LA CRT DONNE À L'ARTICLE 11 DE LA LOI EST-ELLE CORRECTE?

[40] Les articles 10 et 11 de la Loi sont reproduits ci-après:

10. L'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus doit établir, conformément à la présente loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 11, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

¹² *Toronto (Ville) c. S.C.F.P.*, [2003] 3 R.C.S. 77, paragr. 62 et 74 (juge Le Bel); arrêt *Dunsmuir*, précité note 5, paragr. 60.

¹³ Arrêt *Dunsmuir*, précité note 5, paragr. 59.

11. Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 10. L'employeur peut alors y établir un programme distinct applicable aux salariés non représentés par l'association accréditée.

(nos soulignements)

[41] La Cour suprême a adopté l'approche d'interprétation des lois « contextuelle » proposée par E. A. Driedger, tel que l'illustre le passage ci-dessous de l'arrêt *ATCO*¹⁴ qui reprend la citation devenue classique de Driedger:

37. Depuis un certain nombre d'années, notre Cour fait sienne l'approche moderne d'E. A. Driedger en matière d'interprétation des lois (*Construction of Statutes* (2^e éd. 1983), p. 87):

[TRADUCTION] Aujourd'hui il n'y a qu'un seul principe ou solution: il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur.

(nos soulignements)

[42] Selon cette méthode, il convient d'abord d'examiner le sens ordinaire et grammatical de la disposition en cause puis de tenir compte du contexte, lequel comprend l'objet de la disposition et l'objet de la loi dans son ensemble. L'auteur Pierre-André Côté commente avec approbation l'approche de Driedger située entre l'interprétation strictement littérale et l'interprétation strictement téléologique:

Cette solution mitoyenne semble justifiée: une interprétation qui n'insiste que sur le texte doit être rejetée, ne serait-ce que pour le motif que les mots n'ont pas de sens en eux-mêmes. Ce sens découle en partie du contexte de leur utilisation, et l'objet de la loi fait partie intégrante de ce contexte. (...)

D'un autre côté, on devrait également rejeter une interprétation exclusivement centrée sur les objectifs poursuivis par l'auteur du texte. La Constitution exige que la volonté du Parlement soit exprimée selon certaines formes et le justiciable est en droit d'exiger des tribunaux qu'ils accordent une grande importance au

¹⁴ *ATCO Gas and Pipelines Ltd c. Alberta (Energy and Utilities Board)*, précité, note 11, paragr. 37. Voir également: *Bell Express Vu Limited Partnership c. Rex*, [2002] 2 R.C.S. 559, p. 580; *R. c. Jarvis*, [2002] 3 R.C.S. 757, p. 799.

texte, qui est censé être le véhicule privilégié de la pensée du législateur. Il ne faut pas oublier que c'est d'abord dans le texte que l'interprète doit rechercher les objectifs de la loi. En outre, la formule agit comme un frein à la discrétion judiciaire: elle restreint la gamme des sens qu'il est possible de donner à une disposition. Enfin, on a beau connaître le but poursuivi par l'auteur du texte, encore faut-il voir par quels moyens il entendait atteindre ce but. C'est principalement dans la formule employée par l'auteur que l'on peut découvrir des indices quant aux moyens que l'auteur du texte législatif a voulu mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs.¹⁵

(nos soulignements)

[43] Le libellé de l'article 11 de la Loi ne prévoit aucune condition préalable liée à l'existence d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine. En effet, sur la seule demande d'une association accréditée, l'employeur doit établir un programme distinct pour les salariés représentés par cette association.

[44] Ainsi, selon le sens naturel qui se dégage de la lecture de cette disposition, dès que la demande lui en est faite par une association accréditée, l'employeur doit établir un programme distinct. Il n'a pas, en vertu du texte de cette disposition, à se pencher sur la nature des catégories d'emplois qu'occupent les salariés représentés par l'association accréditée.

[45] Examinons maintenant le contexte global de la Loi ainsi que celui dans lequel l'article 11 s'inscrit.

[46] L'objet de la Loi est énoncé à son article 1:

1. La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

[47] La Loi a pour but de fournir des mesures réparatrices devant la discrimination salariale qui existe entre les travailleurs hommes et femmes au Québec. Le principe directeur de la Loi veut qu'à travail équivalent, le salaire soit égal.

[48] Madame la juge Julien résume l'objet de la Loi en ces termes:

[52] La loi a pour objet de *corriger* les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) (art. 1). Ces

¹⁵ Pierre-André CÔTÉ, *Interprétation des lois*, 3^e éd., Thémis, 1999, p. 490.

écarts s'apprécient par comparaison avec la rémunération versée à des personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM). Ils s'apprécient à l'intérieur d'une même entreprise, sauf en l'absence de CEPM. (...)

[55] Puisque la loi veut corriger les écarts salariaux entre les CEPF et les CEPM, les titulaires des emplois à prédominance féminine, *hommes et femmes*, bénéficieront de cette correction.¹⁶

[49] L'article 19 (1^{er} alinéa) de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁷ prévoit le droit à un salaire égal aux membres du personnel d'une entreprise qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

[50] Le législateur a choisi, dans le cas des entreprises comptant au moins 10 salariés, de mettre en œuvre le droit à l'égalité en matière salariale sans discrimination systémique sur la base du sexe, par le biais de la Loi, laquelle constitue le mode exclusif de règlement de ce droit¹⁸.

[51] La Loi a été adoptée le 21 novembre 1996 afin de remédier aux difficultés liées à l'application de la *Charte québécoise*. En effet, cette dernière offrait des méthodes de contestation inefficaces car il appartenait à la salariée de déposer une plainte de discrimination afin que la Commission des droits de la personne et de la jeunesse intervienne. Le problème d'accès inhérent à ce mécanisme a amené l'adoption de la Loi, laquelle reconnaît l'existence de la discrimination systémique et déplace le fardeau de la preuve puisqu'il appartient désormais à l'employeur de corriger la situation en suivant des balises particulières¹⁹. En vertu du 3^e alinéa de l'article 19 de la *Charte québécoise*, les ajustements salariaux et programmes d'équité salariale sont réputés non discriminatoires quant au sexe, s'ils sont établis conformément à la Loi.

[52] La Loi est entrée en vigueur le 21 novembre 1997 et accordait quatre ans aux employeurs afin de suivre le processus menant à la détermination des ajustements salariaux requis, le cas échéant. Après coup, les employeurs sont tenus de voir au maintien de l'équité salariale au sein de leur entreprise²⁰.

[53] Afin de mettre en œuvre l'équité salariale, la Loi prévoit la création (obligatoire dans le cas d'entreprises comptant au moins 50 employés et facultative dans le cas

¹⁶ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Procureur général du Québec*, [2004] R.J.Q. 524, 540-541 (C.S.).

¹⁷ L.R.Q., c. C-12 (*Charte québécoise*).

¹⁸ Art. 49.1 de la *Charte québécoise*.

¹⁹ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Procureur général du Québec*, précité, note 16, paragr. 203-209.

²⁰ Voir les articles 37 à 43 de la Loi.

d'entreprises comptant moins de 50 employés) d'un programme d'équité salariale général et dans certains cas, de programmes additionnels distincts²¹.

[54] Ces programmes additionnels distincts sont établis afin de tenir compte des disparités régionales (lorsqu'une entreprise possède plusieurs établissements) ou encore de l'existence d'associations accréditées qui représentent des salariés de l'entreprise.

[55] L'équité salariale s'établit à l'intérieur de chacun des programmes, lesquels sont considérés distincts les uns des autres (on réfère parfois à leur *étanchéité*). Ainsi, les catégories d'emplois à prédominance féminine au sein d'un programme donné seront comparées uniquement avec les catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de ce programme²².

[56] Lorsqu'il existe plus d'un programme au sein d'une entreprise et que l'un d'entre eux ne comporte aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine, la Loi prévoit spécifiquement que les catégories d'emplois à prédominance féminine visées par ce programme devront être comparées avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise²³. Par ailleurs, advenant l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise, l'on pourra recourir à une méthode d'ajustement et de pondération à partir de catégories d'emplois types²⁴.

[57] Au paragraphe 61 de la décision *a quo*, la CRT explique que l'on doit traiter différemment un programme sans catégorie d'emplois à prédominance féminine, selon que ce programme soit général ou distinct. En effet, selon la CRT, dans le cas d'un programme général, l'absence de catégorie d'emplois à prédominance féminine exempte l'entreprise de l'obligation d'établir un programme d'équité salariale alors que dans le cas d'un programme distinct, en pareilles circonstances, les salariés visés par ce groupe, devraient plutôt être considérés comme faisant partie du programme général aux fins d'établir l'équité salariale.

[58] La CRT ajoute à ce sujet que:

[62] La situation aurait pu être différente si la disposition de l'avant-projet de *Loi* obligeant, en cas de programmes multiples, à comparer chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine à l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise avait été maintenue. En effet, chaque

²¹ Ces programmes distincts sont prévus aux articles 10 et 11 de la Loi dans le cas des entreprises comptant au moins 100 salariés et aux articles 31 et 32 de la Loi dans le cas des entreprises comptant entre 50 et 99 salariés.

²² Marie-Thérèse CHICHA, *L'équité salariale, Mise en œuvre et enjeux*, 2^e édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2000, p. 98.

²³ Art. 52 de la Loi.

²⁴ Art. 13 et 114 (2^o) de la Loi.

programme distinct n'aurait alors comparé que ses catégories féminines à l'ensemble des catégories masculines de l'entreprise. Mais, cette avenue n'a pas été retenue. (...).

[59] De plus, la CRT mentionne, au paragraphe 63 de la décision, que l'absence de disposition dans la Loi envisageant l'inexistence de catégories d'emplois à prédominance féminine au sein d'un programme confirmerait qu'un tel programme ne saurait exister.

[60] En somme, la CRT s'appuie sur le fait qu'en permettant la création d'un programme distinct ne renfermant pas de catégories d'emplois à prédominance féminine, l'on prive les catégories d'emplois à prédominance féminine du programme général de l'entreprise, des mesures de comparaison que constituent les catégories d'emplois à prédominance masculine du programme distinct en cause. Selon la CRT, une telle conséquence contreviendrait au principe voulant qu'en matière de droits de la personne, il y ait lieu de s'éloigner de toute interprétation qui permettrait qu'une discrimination échappe à la loi, surtout lorsqu'elle est de nature systémique²⁵.

[61] La position adoptée par la CRT fait abstraction non seulement de l'obligation conférée à tout employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus d'établir un programme d'équité salariale²⁶ (indépendamment de l'existence ou non de catégories d'emplois à prédominance féminine), mais également du processus prévu par la Loi afin d'identifier les catégories d'emplois.

[62] En effet, la CRT effectue une distinction entre le programme général et le programme distinct là où le législateur n'en fait pas. De plus, l'exercice d'identification des catégories d'emplois ne relève pas de l'employeur qui reçoit la demande d'une association accréditée en vertu de l'article 11 de la Loi, mais n'intervient en principe qu'après la formation d'un comité d'équité salariale (dont les membres salariés sont nommés par l'association accréditée), une fois le programme *établi*²⁷.

[63] Ainsi, ce n'est que lorsque le programme d'équité salariale aura été mis sur pied que le comité d'équité salariale (ou à défaut l'employeur) procédera aux quatre étapes de ses travaux, la première étant l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein du programme²⁸.

[64] Les articles 54 et 55 de la Loi prévoient de façon précise le processus qui doit être suivi afin d'identifier ces catégories.

²⁵ Voir le paragr. 64 de la décision *a quo* (pièce R-1).

²⁶ Art. 10 et 31 de la Loi.

²⁷ En vertu de l'article 53 de la Loi, c'est uniquement à défaut d'un tel comité que l'employeur fera cet exercice.

²⁸ Art. 50 de la Loi.

[65] Évidemment, si à la suite de cette étape le comité d'équité salariale (ou à défaut l'employeur) n'identifie pas de catégories d'emplois à prédominance féminine, le programme sera alors complété après l'affichage prévu aux articles 75 et 76 de la Loi. L'existence de ce programme demeurera toutefois pertinente afin de voir au maintien de l'équité salariale.

[66] La décision de la CRT a pour conséquence d'escamoter le processus de détermination des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine qui doit se faire au sein d'un programme, par le comité d'équité salariale (ou à défaut par l'employeur).

[67] Il est reconnu que les lois *réparatrices* dans le domaine des droits de la personne doivent s'interpréter, plus que pour toute autre loi, en recourant à leur objet. Les dispositions de ces lois fondamentales doivent en effet s'interpréter de « la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets »²⁹.

[68] La Loi met en œuvre un droit fondamental et doit être interprétée de façon à promouvoir le respect de ce droit³⁰. Tout doute quant au sens que doit recevoir l'une de ses dispositions doit être tranché en faveur de l'interprétation qui assure le respect du droit à l'équité salariale.

[69] Le Tribunal est d'opinion qu'un tel doute n'existe pas à l'égard de l'article 11 de la Loi, considérant le choix du législateur de mettre en œuvre de façon pro-active et efficace l'équité salariale, en permettant la création notamment de programmes distincts, à la seule demande d'une association accréditée.

[70] Les auteurs reconnaissent que la possibilité de compter des programmes distincts à l'intérieur d'une même entreprise constitue une des *faiblesses* de la Loi. Toutefois, cette problématique a été prise en compte par le législateur. Il a choisi de privilégier la structure syndicale lorsque la demande en était faite à l'employeur, et ce, sans que ce dernier jouisse d'une quelconque discrétion³¹.

²⁹ *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson-Sears Limited*, [1985] 2 R.C.S. 536, p. 546-547; *B c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [2002] 3 R.C.S. 403, paragr. 44; *Doucet-Boudreau c. Nouvelle Écosse (Ministre de l'Éducation)*, [2003] 3 R.C.S. 3, paragr. 23-28; Ruth SULLIVAN, *Driedger on the Construction of Statutes*, 3e édition, Toronto, Butterworths, 1994, p. 383-386; *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International ltée*, [2006] 1 R.C.S. 3, paragr. 16.

³⁰ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Procureur général du Québec*, précité, note 16, paragr. 1062.

³¹ Diane SABOURIN et Jeannine DAVID-McNEIL, *La Loi sur l'équité salariale, analyse critique et enjeux*, dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, vol. 102, « Développements récents en droit du travail » (1998), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 169-171; Linda LAVOIE et Myriam TRUDEL, *Loi sur l'équité salariale annotée*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 62-63.

[71] L'auteure Marie-Thérèse Chicha expose ainsi la situation³²:

En autorisant l'existence de programmes distincts chez un même employeur, le législateur ouvre une brèche de taille dans l'objectif visé par la Loi, qui est de supprimer les écarts salariaux attribuables à la ségrégation professionnelle entre emplois féminins et masculins. Deux arguments à cela (Steinberg et Haignere 1985; Dussault 1987; Chicha 1998);

- d'une part, les unités d'accréditation reflètent souvent une ségrégation des emplois basée sur le sexe – par exemple syndicat essentiellement féminin des employés de bureau et syndicat essentiellement masculin des cols bleus;
- d'autre part, les syndicats masculins ont eu historiquement un pouvoir de négociation beaucoup plus fort que les syndicats à majorité féminine, ce qui explique en partie l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes.

Lorsque l'on accepte la coexistence de plusieurs programmes, les comparaisons entre emplois à prédominance féminine risquent de se faire d'abord à l'intérieur d'une même unité d'accréditation, ce qui aura pour effet de perpétuer l'inégalité salariale. En laissant la possibilité d'avoir plusieurs programmes dans une même entreprise, le législateur a opté pour le *statu quo* en matière de relations de travail. De plus, l'existence de plusieurs programmes chez un même employeur permettait de valider plus facilement la démarche de relativités salariales du secteur public et parapublic, puisque des programmes distincts ont été établis selon les syndicats et les unités d'accréditation. Ne pas autoriser les programmes distincts aurait en d'autres termes entraîné un rejet automatique des programmes de relativité salariale du Conseil du Trésor.

(nos soulignements)

[72] Enfin, la CRT n'a pas considéré approprié de recourir aux travaux parlementaires dans le cadre de l'interprétation de l'article 11 de la Loi.

[73] L'étude de ces travaux parlementaires confirme que l'objectif des articles 10 et 11 de la Loi (dans le cas d'entreprises comptant au moins 100 salariés³³) est manifestement d'atteindre l'équité salariale tout en respectant les différences géographiques et la structure des unités d'accréditation en place au sein d'une entreprise. Dans ce dernier cas, ceci signifie que la seule existence d'une association accréditée justifie la demande d'un programme distinct en vertu de l'article 11 de la Loi.

[74] En effet, dès l'étape de l'*Avant-projet de Loi sur l'équité salariale* déposé le 15 décembre 1995, la possibilité pour une association accréditée de demander un

³² M.-T. CHICHA, *op. cit.*, note 20, p. 98-99.

³³ Il en est de même des articles 31 et 32, dans le cas d'entreprises de 50 à 99 salariés.

programme d'équité salariale distinct était prévue. Les articles 20 et 21 de cet avant-projet de loi prévoyaient que:

20. Tout employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

21. L'employeur peut toutefois, sur demande d'une association accréditée au sens du Code du travail qui représente des salariés de l'entreprise, établir un programme d'équité salariale pour ce groupe de salariés. Il doit, dans ce cas, établir un programme applicable aux autres salariés de l'entreprise.

Une pluralité de programmes ne peut être établie que si chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiée au sein de l'entreprise peut être comparée avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de cette entreprise.

(nos soulignements)

[75] Le deuxième alinéa de l'article 21 de l'*Avant-projet de Loi sur l'équité salariale* énonce en fait le principe que la CRT veut intégrer à l'article 11 de la Loi par le biais de la décision *a quo*. Or, cette disposition n'a pas été reprise par le législateur dans la Loi. L'on ne retrouve en effet aucune disposition qui s'apparente de près ou de loin au deuxième alinéa de l'article 21. Quant au premier alinéa de cet article, il a été repris avec quelques modifications à l'article 11 de la Loi; notamment l'expression « l'employeur peut » a été remplacée par « l'employeur doit ».

[76] La lecture des travaux parlementaires permet de constater que c'est en toute connaissance de cause que le législateur a choisi la voie des programmes distincts, et ce, malgré les conséquences restrictives que cela entraîne sur le processus de comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine d'une entreprise.

[77] Sous réserve de l'exception énoncée à l'article 52 de la Loi³⁴, le législateur a manifestement choisi de consacrer le droit à l'étanchéité des programmes distincts et d'accepter la limitation corrélative à l'égard de l'étendue des comparables provenant de catégories d'emplois à prédominance masculine.

[78] La Cour suprême reconnaît que les travaux préparatoires (débats parlementaires et projets de lois) peuvent être considérés dans le cadre de l'interprétation d'un texte de loi³⁵. Le recours à ces travaux doit toutefois s'effectuer de façon prudente; ils peuvent

³⁴ Absence de catégorie d'emploi à prédominance masculine dans un des programmes.

³⁵ *Pushpanathan c. Canada (Ministre de la citoyenneté et de l'immigration)*, [1998] 1 R.C.S. 982, p. 1022; *Rizzo c. Rizzo Shoes Ltd (RE)*, [1998] 1 R.C.S. 27, p. 46-47; *Canada (Procureur général) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554, p. 580.

en effet parfois servir à confirmer le sens d'une disposition à la lumière du contexte de la loi dans laquelle elle s'inscrit³⁶. Ici, ces travaux jouent un tel rôle.

[79] En conclusion, devant la clarté du texte employé à l'article 11 de la Loi et l'intention manifeste du législateur de respecter la structure syndicale dans le cadre de l'atteinte de l'équité salariale, le Tribunal estime que l'interprétation que la CRT fait de l'article 11 implique l'ajout de termes à la Loi et doit être écartée³⁷.

LA DÉCISION DE LA CRT DE PRONONCER UNE ORDONNANCE DE RÉPARATION RÉTROACTIVE EST-ELLE RAISONNABLE?

[80] Compte tenu de la conclusion relative à la première question, la seconde question demeure pertinente uniquement en ce qui concerne l'annulation des programmes distincts établis à la demande des deux associations non-accréditées de cadres de la SAQ.

[81] Tous s'entendent afin d'affirmer que ces deux associations n'étaient pas autorisées en vertu de la Loi à demander l'établissement de programmes distincts et que les cadres qu'elles représentent auraient dû faire partie du programme général de la SAQ. Reste donc à déterminer si la CÉS avait le pouvoir, en vertu de l'article 93 (6^o) de la Loi, de corriger cette erreur en déterminant que ces deux programmes distincts devaient être annulés et que les travaux du programme général de la SAQ devaient être repris en y incluant ces cadres.

[82] L'article 93 (6^o) de la Loi est reproduit ci-après:

93. Pour l'application de la présente loi, la Commission [CÉS] a pour fonctions:

[...]

6^o de faire enquête selon un mode non contradictoire, soit de sa propre initiative, soit à la suite d'un différend en vertu du premier alinéa de l'article 96 (...) et, éventuellement, de déterminer des mesures pour s'assurer que les dispositions de la présente loi sont respectées;

(nos soulignements)

[83] Cette disposition ne réfère pas aux mesures précises que la CÉS peut mettre en place pour s'assurer du respect de la Loi et ne limite pas la nature de ces mesures à de simples mesures prospectives.

[84] Selon la SAQ, Beaulieu Canada et le CPQ, la CÉS est tenue, lorsqu'elle décide de faire enquête de sa propre initiative, de respecter l'état des travaux réalisés dans

³⁶ P.-A. CÔTÉ, *op.cit.* note 15, p. 553-554.

³⁷ R. c. *McIntosh*, [1995] 1 R.C.S. 686, paragr. 26.

l'entreprise en matière d'équité salariale. La CÉS ne pourrait donc pas revenir en arrière et permettre l'annulation rétroactive d'un programme.

[85] Ils expliquent leur position en évoquant trois arguments:

- le régime d'autogestion qui sous-tend la Loi;
- la CÉS a plutôt pour fonctions de surveiller l'établissement des programmes, de fournir des renseignements et de prêter assistance aux entreprises;
- la rétroactivité constitue une mesure d'exception qui doit être explicitement autorisée par le législateur.

[86] Une telle interprétation des pouvoirs de la CÉS aux termes de l'article 93 (6°) de la Loi édulcore le rôle de cette commission et s'inscrit difficilement dans le contexte d'une loi qui met en oeuvre un droit fondamental.

[87] À quoi servent les enquêtes de la CÉS si celle-ci ne peut déterminer de mesures correctives advenant le non-respect de la Loi? De telles mesures impliquent nécessairement, dans certaines circonstances, de revenir sur la façon dont les travaux ont été exécutés dans le cadre de l'exercice de l'équité salariale.

[88] Le pouvoir d'enquêter et de voir au respect de la Loi s'harmonise parfaitement avec le régime d'autogestion qui sous-tend la Loi (lequel exclut la nécessité d'approbation préalable des programmes d'équité salariale par la CÉS). Ce pouvoir de la CÉS s'ajoute à d'autres mécanismes mis en oeuvre afin de favoriser le respect de la Loi: notamment, la participation des salariés aux comités sur l'équité salariale, l'affichage obligatoire et les plaintes.

[89] Ainsi, la décision de la CÉS de requérir que les cadres en cause soient inclus au programme général de la SAQ alors que les travaux afférents à ce programme n'étaient pas terminés, ne saurait être qualifiée de déraisonnable.

[90] Enfin, le caractère abusif de l'aspect rétroactif de la mesure mise de l'avant par la CÉS et confirmée par la CRT n'a pas été démontré dans la situation particulière de ces cadres. Les associations qui les représentent n'étant pas accréditées, elles ne pouvaient tout simplement pas demander l'établissement de programmes distincts.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

Dans le cas de Beaulieu Canada,

[91] **ACCUEILLE** la requête en révision judiciaire de Beaulieu Canada;

[92] **ANNULE** la décision de la Commission des relations du travail à l'égard de Beaulieu Canada;

[93] **AVEC DÉPENS.**

Dans le cas de la Société des alcools du Québec,

[94] **ACCUEILLE** en partie la requête en révision judiciaire de la Société des alcools du Québec;

[95] **ANNULE** la décision de la Commission des relations du travail à l'égard de la Société des alcools du Québec, relativement i) à l'annulation du programme distinct établi à la demande du Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ, section locale 3535-FTQ et ii) à l'intégration des salariés représentés par ce syndicat dans le cadre de la reprise du programme général;

[96] **REJETTE** la requête en révision judiciaire relativement i) à l'annulation des programmes distincts établis à la demande de l'Association des directeurs et directrices de succursales de la Société des alcools du Québec (ADDS/SAQ) et de l'Association des cadres du gouvernement du Québec (ACGQ) et ii) à la reprise du programme général, au 21 novembre 2001, en y intégrant les personnes salariées cadres représentées par ces associations;

[97] **SANS FRAIS.**

SOPHIE PICARD, J.C.S.

Me Manon Savard
OGILVY RENAULT
Avocate des demanderesse

Me Francine Lamy
Me Mathieu Gapmann
GRONDIN POUDDRIER BERNIER
Avocats du Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec (SPTP)

Me Pierre Lachance
Me Michel Guimond
LACHANCE GUIMOND
Avocats de la Commission de l'équité salariale

Me Jean-Marc Fortin
STIKEMAN ELLIOTT
Avocat du Conseil du patronat du Québec

Dates d'audience: Les 18, 19 et 20 mars 2008.