

# COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-128722-249

DATE : 1<sup>er</sup> AVRIL 2026

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE AZIMUDDIN HUSSAIN, J.C.S.**

---

**VILLE DE MONT-TREMBLANT**  
Demanderesse

c.  
**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
Défendeur

-et-  
**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT – CSN**

-et-  
**COMMISSION DES NORMES DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)**  
Mis en cause

---

JUGEMENT  
(Contrôle judiciaire, équité salariale)

---

## Table des matières

APERÇU.....	2
ANALYSE .....	3
1. PRINCIPES JURIDIQUES APPLICABLES .....	3

2.	APPLICATION DES PRINCIPES AU PRÉSENT DOSSIER .....	4
2.1	Faits du présent dossier .....	4
2.2	Caractère raisonnable de la décision du TAT.....	9
	DISPOSITIF .....	22

## APERÇU

[1] Il s'agit d'une question inédite dans la jurisprudence en vertu de la *Loi sur l'équité salariale (LÉS)*<sup>1</sup> : est-ce que l'exercice statutaire de maintien de l'équité salariale entre hommes et femmes qui incombait à l'employeur, la Ville de Mont-Tremblant (**Ville**), pouvait être effectué conjointement par la Ville et le Syndicat la Confédération des syndicats nationaux (**Syndicat**), et ce, afin d'inclure uniquement les travailleurs syndiqués dans l'analyse de comparaison, sans considérer les cadres, alors que les exercices de maintien précédents avaient visé l'ensemble des employés de la Ville à titre de comparateurs?

[2] Le Tribunal administratif du travail (**TAT**) et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (**CNESST**) ont répondu par la négative : il n'appartenait pas à la Ville d'effectuer l'analyse de comparaison conjointement avec le Syndicat, et ce, parce qu'il n'appartenait pas à la Ville d'inclure uniquement les syndiqués dans l'analyse de comparaison<sup>2</sup>. Selon ces décideurs administratifs, la Ville était tenue d'effectuer une analyse de l'équité salariale sur l'ensemble des salariés.

[3] La Ville se pourvoit en contrôle judiciaire de la décision du TAT, plaidant que le TAT a rendu une décision déraisonnable car il aurait omis de traiter de l'argument principal de la Ville. Cet argument se fonde sur l'intention législative lors de la modification de la LÉS en 2009, et plus particulièrement l'introduction de l'article 76.2 LÉS, intention législative qui, selon la Ville, accorde un choix à l'employeur sur la mécanique et la portée de l'analyse.

[4] Pour leur part, la CNESST et le Syndicat plaident que la décision du TAT est raisonnable. Bien que le Syndicat ait lui-même participé à l'exercice mené par la Ville et consenti initialement d'inclure uniquement les syndiqués dans l'analyse de comparaison, il explique son changement de cap en citant le fait qu'il a commis une erreur et mal compris l'étendue des exercices de maintien précédents en date du 31 décembre 2010 et du 31 décembre 2015. Le Syndicat pensait que ces exercices visaient eux aussi uniquement les syndiqués, alors qu'ils visaient l'ensemble des employés de la Ville. Il faut demeurer cohérent avec la portée des analyses du passé, selon le Syndicat.

<sup>1</sup> RLRQ, c E-12.001.

<sup>2</sup> *Ville de Mont-Tremblant c Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mont-Tremblant - CSN*, 2024 QCTAT 10 (**Décision du TAT**) ; *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Ville de Mont-Tremblant (CSN) et Ville de Mont-Tremblant*, 2023 QCCNESST 57 (**Décision de la CNESST**).

[5] La question en litige formulée ci-dessus s'est posée dans le contexte d'une décision d'irrecevabilité prononcée par la CNESST de son propre chef. En fait, dans le contexte des travaux du comité conjoint créé pour réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale, le Syndicat avait déposé à la CNESST une demande en lien avec un différend portant sur l'effet de l'abolition d'une catégorie d'emplois sur l'évaluation. Le Syndicat et la Ville s'en remettaient à la CNESST pour trancher le différend.

[6] Or, la CNESST conclut à l'irrecevabilité de ce différend puisque « le différend n'est pas soumis par les membres d'un comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale dûment constitué », et ce, parce que « l'évaluation du maintien de l'équité salariale, au 31 décembre 2020, doit viser l'ensemble des personnes salariées de la Ville », et non uniquement les travailleurs syndiqués<sup>3</sup>. Le TAT confirme la décision de la CNESST, et aucun des décideurs administratifs ne tranche le différend sous-jacent portant sur l'effet de l'abolition d'une catégorie d'emplois.

[7] La Ville demande que la décision du TAT confirmant l'irrecevabilité soit cassée, et que le dossier soit renvoyé au TAT, ou à la CNESST<sup>4</sup>, pour qu'il y ait une décision sur le différend sous-jacent.

[8] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal rejette le pourvoi.

## ANALYSE

### 1. PRINCIPES JURIDIQUES APPLICABLES

[9] Les parties s'entendent pour dire que la norme de la décision raisonnable prévue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Vavilov*<sup>5</sup> s'applique dans le présent dossier. Il incombe à la Ville de démontrer le caractère déraisonnable de la décision du TAT.

[10] Dans la foulée de l'affaire *Vavilov*, une analyse limpide et pratique consiste à se demander si la décision en question fait partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit »<sup>6</sup>.

[11] Selon la Cour suprême, la cour saisie d'un pourvoi en contrôle judiciaire doit se demander si la décision possède les caractéristiques de la justification, de la transparence et de l'intelligibilité, caractéristiques d'une décision raisonnable<sup>7</sup>. Elle doit

---

<sup>3</sup> Décision de la CNESST aux para 28-29.

<sup>4</sup> Bien que le pourvoi et le mémoire de la Ville prévoient un renvoi au TAT, la Ville précise en plaidoirie que la Cour a le pouvoir de renvoyer le dossier à la CNESST pour que le différend sous-jacent soit tranché.

<sup>5</sup> *Canada (Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 (**Vavilov**).

<sup>6</sup> *Ibid* au para 86, citant *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 au para 47.

<sup>7</sup> *Ibid* aux para 99-100.

aussi examiner si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes<sup>8</sup>.

[12] Toujours selon la Cour suprême, une décision est déraisonnable s'il y a un manque de logique interne au raisonnement du décideur en question, ou si la décision est indéfendable sous certains rapports<sup>9</sup>.

[13] Quant à la question des omissions dans la décision du décideur administratif, question clé mise de l'avant par la Ville dans le présent dossier, la Cour suprême prévoit que « les omissions ne justifient pas à elles seules l'intervention judiciaire : il s'agit principalement de savoir si l'aspect omis de l'analyse amène la cour de révision à perdre confiance dans le résultat auquel est arrivé le décideur »<sup>10</sup>.

[14] Dans le contexte du contrôle judiciaire, alors que la norme de révision est celle de la raisonnable, la Cour suprême précise que les cours de révision doivent 1) s'abstenir de trancher elles-mêmes la question en litige; 2) ne pas se demander quelle décision elles auraient rendue à la place du décideur administratif; 3) ne pas tenter de prendre en compte l'éventail des conclusions qu'aurait pu tirer le décideur; 4) ne pas se livrer à une analyse *de novo*; 5) ne pas chercher à déterminer la solution « correcte » au problème<sup>11</sup>.

## 2. APPLICATION DES PRINCIPES AU PRÉSENT DOSSIER

### 2.1 Faits du présent dossier

[15] Dans l'exécution de ses obligations du maintien de l'équité salariale en vertu des dispositions de la LÉS, la Ville met sur pied en 2020 avec le Syndicat un comité conjoint afin de procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 31 décembre 2020.

[16] Il convient de préciser qu'un programme d'équité salariale consiste en la mise en place de mesures pour corriger les écarts salariaux entre les emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine au sein de l'entreprise. En principe, ce programme s'établit dans l'ensemble de l'entreprise<sup>12</sup>.

[17] Le Syndicat représente l'ensemble du personnel syndiqué de la Ville, à l'exception des policiers et des pompiers, lesquels ne sont pas visés par la LÉS en tout état de cause. Le comité conjoint composé de représentants du Syndicat et de la Ville évalue le maintien de l'équité salariale en ce qui concerne le personnel syndiqué uniquement. La Ville prévoit un autre exercice de maintien de l'équité salariale pour les cadres.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *Ibid* au para 101.

<sup>10</sup> *Ibid* au para 122.

<sup>11</sup> *Ibid* au para 83.

<sup>12</sup> Article 31 al 1 LÉS.

[18] Cette démarche à deux volets se démarque des exercices de maintien en date du 31 décembre 2010 et du 31 décembre 2015, qui visaient l'ensemble des employés de la Ville.

[19] Ces exercices de maintien suivaient un programme général, et non distinct, réalisé par la Ville en 2009. L'évaluation se faisait sur l'ensemble des personnes salariées.

[20] Cependant, avant le programme général, le 13 novembre 2001, la Ville réalise une démarche d'équité salariale qui exclut les cadres<sup>13</sup>. Selon les faits relatés dans la décision de la CNESST, cette dernière effectue une enquête de sa propre initiative et informe la Ville que l'exercice réalisé en 2001 ne remplit pas les exigences de la LÉS<sup>14</sup>.

[21] La Ville aurait donc repris ses travaux en 2009 pour y inclure le personnel cadre, et la CNESST conclut que la Ville a réalisé un exercice d'équité salariale, en date du 21 novembre 2001, qui est applicable à l'ensemble des personnes salariées visées par la LÉS<sup>15</sup>.

[22] Les exercices de 2010 et de 2015 sont donc des évaluations du maintien de l'équité salariale établie dans le processus de 2009, processus qui se réfère à la date du 21 novembre 2001.

[23] En décembre 2021, toujours dans le contexte des travaux du comité conjoint de la Ville et du Syndicat en référence à la date du 31 décembre 2020, un différend surgit entre les parties en ce qui concerne certains éléments de l'évaluation de l'équité salariale. Le Syndicat saisit la CNESST du différend, qui porte sur l'effet de l'abolition d'une catégorie d'emplois sur l'analyse de l'équité salariale.

[24] Les détails de ce différend ne sont pas pertinents au présent litige. En fait, dans sa décision du 24 janvier 2023, la CNESST ne tranche pas le différend, déclarant de son propre chef l'irrecevabilité de celui-ci en concluant qu'aucune disposition de la LÉS relative au maintien de l'équité salariale ne permet à la Ville de procéder à une évaluation distincte pour les syndiqués<sup>16</sup>.

[25] La CNESST invoque le fait que l'article 76.1 LÉS impose à la Ville l'obligation d'évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale à travers, selon la CNESST, l'ensemble des salariés, sans distinction entre syndiqués et cadres<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Décision de la CNESST, *supra* au para 5.

<sup>14</sup> *Ibid* aux para 17-19.

<sup>15</sup> *Ibid* au para 20. Bien qu'il y ait un « flou artistique » à l'égard de la portée des exercices de 2001 et de 2009, le TAT conclut qu'il n'y a pas d'erreur dans la constatation de faits de la CNESST à cet égard, voir Décision du TAT, *supra* aux para 41-42. La Ville ne conteste pas cette conclusion, voir Mémoire de la demanderesse au para 9.

<sup>16</sup> Décision de la CNESST, *supra* au para 23.

<sup>17</sup> *Ibid* au para 22.

[26] L'article 76.1 LÉS se lit comme suit :

76.1 L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Cette évaluation est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du premier alinéa de l'article 35, du deuxième alinéa de l'article 75 ou de l'article 76.3 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

Lorsque des programmes d'équité salariale ont été complétés ou que des ajustements salariaux ont été déterminés à des dates différentes au sein d'une même entreprise, il peut être procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et aux affichages prévus au présent chapitre selon les délais propres à chacun de ceux-ci ou simultanément pour une partie ou pour l'ensemble de ceux-ci. Dans le cas d'évaluations faites simultanément, le délai pour ce faire est celui qui échoit en premier.

L'article 13 s'applique à une évaluation du maintien de l'équité salariale, compte tenu des adaptations nécessaires.

[27] Selon la conclusion de la CNESST, l'irrecevabilité du différend tient au fait que celui-ci n'est pas déposé par des membres d'un comité conforme à la LÉS<sup>18</sup>. Puisque le comité en l'espèce est un comité conjoint composé des représentants de la Ville et du Syndicat, menant un exercice qui évalue l'équité salariale entre les syndiqués et non tous les salariés, il n'est pas conforme à la LÉS.

[28] Pour qu'un comité puisse évaluer l'équité salariale sur l'ensemble des salariés, l'évaluation ne peut se faire conjointement par la Ville et le Syndicat car les cadres ne seraient pas représentés dans un tel comité conjoint. Puisque l'article 32 LÉS prévoit le comité conjoint pour un programme ne visant que les salariés syndiqués, alors un tel comité ne peut évaluer l'ensemble des salariés. Il s'agit d'une prémisse fondamentale sous-jacente au raisonnement de la CNESST et du TAT, analysé ci-dessous.

[29] À cet égard, l'article 20 LÉS prévoit que les salariés non syndiqués qui sont visés par un programme d'équité salariale ont le droit de désigner un membre au comité

---

<sup>18</sup> *Ibid* au para 26.

d'équité salariale, et une majorité de membres représentant les salariés lorsque les salariés non syndiqués forment la majorité des salariés visés par le programme :

Lorsque les salariés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par plus d'une association accréditée ou lorsque certains de ces salariés ne sont pas ainsi représentés, les membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale sont désignés comme suit:

1° chaque association accréditée qui représente des salariés désigne un membre;

2° les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un membre;

3° lorsque les salariés représentés par une même association accréditée ou lorsque les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée forment la majorité des salariés visés par le programme, cette association ou les salariés non représentés désignent une majorité de membres représentant les salariés.

L'employeur peut accorder à une association accréditée visée au paragraphe 1° et aux salariés visés au paragraphe 2° du premier alinéa le droit de désigner plus d'un membre. Dans la détermination du nombre de membres supplémentaires, l'employeur doit, tout en respectant les dispositions du paragraphe 3° du premier alinéa, tenir compte de la proportion du nombre de salariés représentés par cette association accréditée et du nombre de ceux qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

[30] De par sa référence aux « salariés visés par un programme d'équité salariale » dans la première phrase, l'article 20 LÉS est l'une des dispositions qui lie la **mécanique** de l'évaluation à sa **portée**.

[31] S'il s'agit d'un comité conjoint composé des représentants de la Ville et du Syndicat, ce qui exclut nécessairement les représentants des cadres, la portée de l'exercice est alors limitée aux salariés syndiqués<sup>19</sup>. Inversement, si le programme est général, comme l'envisage l'article 20 LÉS en se référant au « programme d'équité salariale », les salariés non syndiqués ont le droit d'être représentés au sein du comité d'équité salariale.

[32] L'article 76.1 LÉS établit l'obligation de l'employeur d'évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale, et l'article 76.2 LÉS, à son tour, prévoit que l'employeur dispose de trois modes pour procéder à cette évaluation :

---

<sup>19</sup> Article 32 LÉS.

76.2 Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué:

1° par lui seul;

2° par un comité de maintien de l'équité salariale;

3° conjointement par lui et l'association accréditée.

Les articles 17 à 30.1 s'appliquent au comité de maintien de l'équité salariale compte tenu des adaptations nécessaires. L'article 29 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsqu'il y a évaluation conjointe du maintien de l'équité salariale par l'employeur et l'association accréditée.

[33] Cette disposition constituera la pierre angulaire de l'argument de la Ville à l'appui de son pourvoi en contrôle judiciaire; on y reviendra.

[34] Le 4 janvier 2024, le TAT rejette la contestation de la Ville de la décision de la CNESST déclarant le différend irrecevable.

[35] Le Syndicat ne conteste pas la décision de la CNESST, il est donc défendeur auprès du TAT et il défend le bien-fondé des décisions de la CNESST et du TAT dans le présent pourvoi.

[36] L'essentiel du raisonnement du TAT se fonde sur les points suivants :

- « Rappelons que la règle est de faire la démarche d'équité salariale pour l'ensemble de l'entreprise. L'instauration d'un programme distinct demeure l'exception »<sup>20</sup> ;
- « [...] une latitude dans les modalités de réalisation ne signifie pas que l'employeur peut modifier les fondations de son programme à chaque évaluation du maintien »<sup>21</sup> ;
- « L'exercice se fait à partir de la "photo" initiale et des maintiens subséquents »<sup>22</sup> ;
- « En procédant à une évaluation du maintien pour le personnel syndiqué seulement, l'employeur change les règles du jeu par rapport au programme initial et aux évaluations des maintiens de 2010 et 2015 »<sup>23</sup> ;
- « Le choix d'un programme général ou distinct ne peut être constamment remis en question »<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> Décision du TAT, *supra* au para 41 (note omise).

<sup>21</sup> *Ibid* au para 49.

<sup>22</sup> *Ibid*.

<sup>23</sup> *Ibid* au para 50.

<sup>24</sup> *Ibid* au para 51.

[37] Sauf pour citer l'article 76.2 LÉS dans la section sur le droit applicable et dans une note infrapaginale vers la fin de la décision, le TAT n'analyse pas l'article dans le cadre de son raisonnement.

[38] La question en litige est de savoir si le TAT a rendu une décision déraisonnable en décidant que l'exercice du maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2020 ne pouvait procéder à l'évaluation distincte uniquement pour les syndiqués<sup>25</sup>. La conclusion du TAT selon laquelle l'exercice ne pouvait se faire conjointement par la Ville et le Syndicat est tributaire de la conclusion principale puisqu'un comité formé uniquement de représentants de la Ville et du Syndicat n'est pas conforme à la loi si l'évaluation doit viser l'ensemble des salariés de la Ville<sup>26</sup>.

## 2.2 Caractère raisonnable de la décision du TAT

[39] En appliquant les principes *Vavilov* cités ci-dessus, le Tribunal conclut que la décision du TAT est raisonnable.

[40] Bien que la Ville fasse grand cas de l'omission du TAT de traiter explicitement de la question de l'intention législative et des débats parlementaires en lien avec l'article 76.2 LÉS et les modifications de la LÉS en 2009, le texte de ces débats ne permet pas de conclure que le TAT a rendu une décision injustifiée en ne tenant pas compte de ces débats.

[41] Sans que ce point ait un impact sur son raisonnement, le Tribunal note que la Ville n'a pas présenté au TAT l'argument des débats parlementaires sur l'article 76.2 LÉS<sup>27</sup>.

[42] La décision du TAT est fondée sur un raisonnement cohérent et justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles pertinentes. Le simple fait que la législation applicable puisse donner lieu à diverses interprétations ne signifie pas que la décision du TAT est déraisonnable.

[43] Ce domaine du droit peut paraître compliqué en raison de sa nature technique, mais le débat juridique dans le présent dossier tient essentiellement à la question de savoir quel concept statutaire doit avoir préséance lors de l'exercice du maintien de

---

<sup>25</sup> *Ibid* au para 55.

<sup>26</sup> *Ibid* au para 56.

<sup>27</sup> Le Tribunal a suspendu son délibéré afin de questionner les parties sur les tenants et aboutissants de l'argument sur l'article 76.2 LÉS présenté par la Ville au TAT. Il s'avère que la Ville n'a pas cité les débats parlementaires dans sa plaidoirie devant le TAT. Devant le Tribunal, elle plaide qu'elle n'était pas tenue de le faire pour qu'elle puisse s'en servir maintenant, et que le TAT pouvait les consulter d'office en tout état de cause. La Ville ajoute que l'utilisation des débats parlementaires ne vise pas à présenter « un nouveau syllogisme », et que ces débats servent simplement d'outils d'analyse visant à « raffiner » la position de la Ville (Lettre du 4 décembre 2025 de Bélanger Sauvé avocats aux p 3-4). L'omission de la Ville de citer devant le TAT les débats parlementaires n'a pas d'incidence sur l'analyse du Tribunal.

l'équité salariale : la **mécanique** du processus d'évaluation (l'article 76.2 LÉS), ou la **portée** de l'évaluation (l'article 34 LÉS).

[44] L'article 34 LÉS enchâsse implicitement la règle selon laquelle l'employeur doit faire la démarche d'équité salariale pour l'ensemble de l'entreprise (caractères en gras ajoutés par le Tribunal) :

Un employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. À ces fins, l'employeur doit s'assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Il peut choisir d'établir un programme d'équité salariale **aux mêmes conditions que celles applicables aux entreprises de 50 salariés ou plus**. En ce cas, il doit aviser la Commission et afficher une copie de cet avis dans un endroit visible et accessible aux salariés.

[45] D'emblée, il importe de souligner la distinction entre, dans un premier temps, la portée de l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui incombe à la Ville, soit les comparateurs à examiner, et dans un deuxième temps, la mécanique de l'évaluation, soit le mode participatif mis en œuvre par la Ville.

[46] Il convient de préciser le fonctionnement de la LÉS en ce qui concerne les questions pertinentes au présent dossier :

- Un programme d'équité salariale consiste en la mise en place de mesures pour corriger les écarts salariaux entre les emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine au sein de l'entreprise. En principe, ce programme s'établit sur l'ensemble de l'entreprise<sup>28</sup> ;
- Pour créer le programme, l'employeur peut recourir à un comité d'équité salariale<sup>29</sup>, dont la composition est fixée par la LÉS<sup>30</sup>. Les obligations visant ce comité sont également prévues par la LÉS<sup>31</sup> ;
- L'employeur peut cependant, à la demande d'une association accréditée, décider de créer un programme spécifique aux salariés syndiqués qu'elle représente<sup>32</sup>. On parle alors d'un programme créé conjointement. Le comité conjoint que

---

<sup>28</sup> Article 31 al 1 LÉS.

<sup>29</sup> Article 31 al 3 LÉS.

<sup>30</sup> Articles 17 et 18 LÉS.

<sup>31</sup> Chapitre IV de la LÉS.

<sup>32</sup> Article 32 al 1 LÉS.

l'employeur et l'association forment est soumis aux mêmes obligations qu'un comité d'équité salariale<sup>33</sup>. Le programme créé conjointement ne vise que les salariés syndiqués : c'est donc un programme distinct<sup>34</sup> ;

- Le **programme** d'équité salariale se distingue de l'exercice de **maintien**. Une fois le programme initial achevé, l'employeur doit procéder à un exercice de maintien tous les cinq ans. Celui-ci a pour but d'évaluer si les ajustements qui avaient été faits sont encore à jour, ou si des écarts doivent à nouveau être corrigés<sup>35</sup> ;
- L'employeur peut décider du moyen d'évaluation du maintien, peu importe la taille de l'entreprise<sup>36</sup> ;
- En principe, si une association a été accréditée entre deux exercices de maintien, cela n'affecte pas le programme initial ni l'évaluation de son maintien<sup>37</sup> ;
- L'association nouvellement accréditée peut toutefois demander qu'un programme distinct soit créé pour ces salariés<sup>38</sup>.

[47] Les parties s'entendent sur le fait que la mécanique de l'évaluation dicte sa portée. C'est-à-dire qu'un comité constitué conjointement de représentants de la Ville et du Syndicat est nécessairement restreint à une évaluation distincte uniquement pour les syndiqués. Un tel comité ne peut évaluer l'équité salariale sur l'ensemble des salariés, ce qui constituerait un programme général et non distinct.

[48] Le débat entre la Ville et le Syndicat se concentre sur la portée de l'évaluation. Le débat tient au fait que la Ville veut poursuivre une évaluation distincte, soit visant uniquement les salariés syndiqués, ayant déjà consacré du temps et des ressources importantes dans l'exercice, alors que le Syndicat adhère à la conclusion du TAT selon laquelle une telle évaluation n'est pas possible, et ne l'a jamais été, puisqu'aucun programme distinct n'a été mis en œuvre par la Ville dans le passé.

[49] Il faut s'en tenir à la « photo » initiale concernant l'équité salariale et la comparer avec la situation actuelle, affirme le Syndicat en soutenant le raisonnement du TAT. Si la photo initiale était générale, soit une photo de l'ensemble des salariés, il faut alors s'en tenir à celle-ci et ne pas changer la portée lors de l'exercice du maintien de l'équité salariale.

---

<sup>33</sup> Article 32 al 3 LÉS.

<sup>34</sup> Article 32 LÉS.

<sup>35</sup> Article 76.1 LÉS.

<sup>36</sup> Article 76.2 LÉS.

<sup>37</sup> Article 76.10 LÉS.

<sup>38</sup> Article 76.10 al 2 LÉS.

[50] La conclusion du TAT en ce sens ne se fonde pas sur une interdiction statutaire en tant que telle, mais plutôt sur une analyse du sens du concept du maintien de l'équité salariale : « il est important de rappeler en quoi consiste le maintien de l'équité salariale »<sup>39</sup>.

[51] À la suite de ce rappel, le TAT procède à une analyse comportant des citations de la doctrine, des orientations publiées par la CNESST, et d'une décision de la Commission des relations du travail en 2003, soit avant les modifications de la LÉS en 2009<sup>40</sup>.

[52] Le TAT cite également certains articles de la LÉS, mais sans analyse de l'article 76.2 LÉS et des commentaires du ministre qui expliquent cette nouvelle disposition en 2009. L'article 76.2 LÉS et les commentaires du ministre constituent la pierre angulaire de l'argument de la Ville dans son pourvoi en contrôle judiciaire.

[53] Certes, le TAT reproduit l'article 76.2 LÉS dans la section sur le droit applicable dans sa décision. Cependant, il ne l'analyse pas en tant que tel. Il le cite uniquement dans une note infrapaginale, avec l'article 20 LÉS, lorsqu'il arrive à sa conclusion concernant la portée de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, et affirme que cette conclusion « emporte également le sort du comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Si cette évaluation doit viser l'ensemble des personnes salariées de la ville, le comité formé uniquement de représentants de la ville et du syndicat ne peut être valablement formé »<sup>41</sup>. Et ce, parce que l'évaluation de l'ensemble des personnes salariées doit nécessairement être effectuée soit par l'employeur seul, soit par un comité qui inclut tous les employés, à la fois les syndiqués et les cadres.

[54] En d'autres mots, la **portée** de l'évaluation comparative dicte le **mode participatif** de celle-ci, selon le TAT. Le traitement par le TAT de l'article 76.2 LÉS est à titre conclusif et non analytique. On y reviendra.

[55] Le TAT donne raison à la CNESST. En premier lieu, il retient que les évaluations de maintien de 2010 et de 2015 avaient été faites sur l'ensemble des employés de la Ville, l'employeur n'ayant pas réussi à le convaincre que le programme initial était distinct.

[56] Le TAT considère donc que le changement de groupe visé par le maintien a pour effet de « soustraire des catégories d'emplois à prédominance masculine auxquelles celles à prédominance féminine auraient eu le droit de se comparer »<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> Décision du TAT, *supra* au para 45.

<sup>40</sup> *Ibid* aux para 46-54 ; à l'appui de son raisonnement, le TAT cite Alain Gazaille, *Réaliser et maintenir l'équité salariale*, 2<sup>e</sup> éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2011 au ch 16 ; Marie-Josée Legault, *Équité en emploi - Équité salariale*, 3<sup>e</sup> éd, Presses de l'Université du Québec, 2022 aux p 567, 578 et 568 ; Marie-Thérèse Chicha, *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, 3<sup>e</sup> éd, Yvon Blais, 2011 à la p 252 ; CNESST, *Orientations et décisions concernant la Loi sur l'équité salariale* (en ligne) au ch IV.2 ; *Musée des beaux-arts de Montréal c Commission de l'équité salariale*, 2003 QCCRT 688 aux para 20-22.

<sup>41</sup> Décision du TAT, *supra* au para 56.

<sup>42</sup> *Ibid* au para 50.

[57] Le TAT reprend aussi l'argument de la CNESST selon lequel seul l'article 76.10 LÉS permet de changer de groupe du programme initial. Cet article étant inapplicable en l'espèce, le TAT décide que la Ville ne pouvait pas changer de groupe au moment de l'évaluation de maintien de 2020.

[58] Le TAT décide donc que la demande présentée à la CNESST est irrecevable, et que le comité conjoint n'est pas valablement constitué et devrait plutôt être un comité d'équité salariale.

[59] La prémisse du raisonnement du TAT, selon laquelle « la règle est de faire la démarche d'équité salariale pour l'ensemble de l'entreprise »<sup>43</sup>, se fonde sur l'article 10 LÉS.

[60] L'article 10 LÉS s'applique aux entreprises de 100 salariés et plus, alors que la Ville se trouve dans la catégorie d'entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, cet aspect de l'article est identique à l'article 31 LÉS (applicable aux entreprises de 50 salariés ou plus, mais moins de 100), qui, lui, est applicable à la Ville par le biais de l'article 34 alinéa 2 LÉS (applicable aux entreprises de moins de 50 salariés), reproduit ci-dessus, article dont le deuxième alinéa renvoie à l'article 31 LÉS.

[61] Le TAT tient compte de l'article 34 LÉS, il en résume les deux alinéas<sup>44</sup>. Le libellé de cet article permet de comprendre que l'employeur d'une entreprise comprenant moins de 50 salariés doit établir l'équité salariale dans son entreprise, soit en déterminant et mettant en œuvre les ajustements salariaux nécessaires, soit en créant un « programme d'équité salariale » qui, à son tour, doit respecter les conditions des articles 31 et 32 LÉS.

[62] La Ville a décidé de créer un programme d'équité salariale, d'où le renvoi à la règle générale prévue à l'article 31 LÉS selon laquelle l'employeur doit établir « un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise ».

[63] La définition de « programme d'équité salariale » se trouve à l'article 50 LÉS et décrit les grandes lignes du processus d'analyse :

50. Un programme d'équité salariale comprend:

1° l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;

2° la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;

3° l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;

---

<sup>43</sup> *Ibid* au para 41.

<sup>44</sup> *Ibid* aux para 13-14.

4° les modalités de versement des ajustements salariaux.

[64] Comme pierre angulaire de son pourvoi en contrôle judiciaire, la Ville plaide que le TAT rend une interprétation déraisonnable de la LÉS et des dispositions sur le maintien car le TAT ne tient pas compte des débats parlementaires dans son analyse et - toujours selon la Ville - fait donc erreur sur l'intention du législateur.

[65] En d'autres mots, c'est la **mécanique** de l'exercice qui en dicte la **portée**, selon la Ville, alors que le TAT conclut le contraire.

[66] Selon l'interprétation de la Ville de l'article 76.2 LÉS, il y a autorisation du choix de mode participatif et cette autorisation est étayée par une interprétation *a contrario* de la disposition, interprétation *a contrario* à l'aune d'une version initiale prévue dans le projet de loi en 2009 qui a introduit les exercices de maintien périodiques de l'équité salariale<sup>45</sup>. Cette version initiale se lisait comme suit (caractères gras ajoutés par le Tribunal) :

76.2 Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué:

1° par lui seul;

2° par un comité de maintien de l'équité salariale;

3° conjointement par lui et l'association accréditée, **lorsqu'un programme conjoint d'équité salariale a été établi en application de l'article 32.**

[...]

[67] La partie en caractères gras ci-dessus a été supprimée en commission parlementaire, avant l'adoption de la version finale de cette disposition.

[68] La Ville cite cette suppression, et présente son argument *a contrario* selon lequel l'intention législative était de ne pas assujettir la décision de l'employeur de procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale à la condition de l'existence préalable d'un programme conjoint d'équité salariale établi en application de l'article 32 LÉS. Cet article se lit comme suit :

Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur et cette association établissent conjointement 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 31.

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

<sup>45</sup> PL 25, *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, 1<sup>e</sup> sess, 39<sup>e</sup> lég, Québec, 2009

l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 31. Une telle entente peut aussi être conclue entre l'employeur et plusieurs associations accréditées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'employeur peut alors établir un programme distinct applicable aux salariés non représentés par l'association accréditée.

Dans l'établissement conjoint du programme d'équité salariale, l'employeur et l'association accréditée ont les mêmes obligations que celles imposées à un comité d'équité salariale au chapitre IV.

L'article 29 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires

[69] S'agissant de la suppression en commission parlementaire, la Ville renchérit en citant les travaux de la commission parlementaire qui a étudié l'article 76.2 LÉS. Lors de l'amendement du projet de l'article 76.2 LÉS afin de supprimer la partie en gras citée ci-dessus et d'ajouter une phrase à la fin de la disposition, phrase non pertinente au présent litige, le ministre du Travail David Whissell explique la suppression comme suit : « Par ailleurs, une évaluation conjointe peut maintenant être faite, que le premier programme ait été fait conjointement ou non »<sup>46</sup>.

[70] Toutefois, cette suppression indique seulement que le législateur ne voulait pas soumettre un exercice conjoint de maintien à l'existence préalable de la création conjointe d'un programme. Cette modification ne donne aucune indication quant au groupe qui serait alors visé.

[71] Le TAT maintient que le groupe observé doit rester le même. Le ministre dit que la manière dont le groupe est évalué peut changer. Il s'agit donc de concepts différents.

[72] Le TAT ne traite pas d'une analyse de l'article 76.2 LÉS, de la suppression de la condition restrictive du projet de l'article 76.2 LÉS, ni évidemment de l'explication connexe fournie par le ministre, citée par la Ville.

[73] La LÉS est silencieuse quant au groupe qui doit être visé par l'exercice de maintien. Ce silence a donné lieu à deux interprétations différentes : d'une part, celle de la CNESST et du TAT et, d'autre part, celle de la Ville, laquelle s'appuie sur une lecture des débats parlementaires.

[74] La jurisprudence reconnaît qu'un recours aux débats parlementaires peut être utile pour déceler l'intention du législateur, à condition toutefois de tenir compte de leur fiabilité limitée (caractères gras ajoutés par le Tribunal) :

---

<sup>46</sup> Québec, Assemblée nationale, Commission de l'économie et du travail, « Étude détaillée du projet de loi no 25—Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (2) », *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, vol 41, n° 6, 39<sup>e</sup> lég, 1<sup>re</sup> sess (8 avril 2009) à la p 24 [**Journal des débats de la Commission**].

[...] La cour a le droit de se reporter aux types de preuve extrinsèque qui sont pertinents et qui ne sont pas douteux en soi. Ils incluent de toute évidence les textes connexes et la preuve du « mal » que le texte vise à corriger. Ils comprennent aussi l'historique du texte, c'est-à-dire les circonstances de sa rédaction et de son adoption. **À la condition que le tribunal n'oublie pas que la fiabilité et le poids des débats parlementaires sont limités, il devrait les admettre comme étant pertinents quant au contexte et quant à l'objet du texte législatif.** [...] <sup>47</sup>

[75] Les débats parlementaires sont utiles lorsqu'ils « font état d'une lecture claire et non controversée de la part du législateur et comportent une confirmation de la justesse de l'interprétation donnée »<sup>48</sup>. La doctrine énonce que « les commentaires d'un ministre jouent un rôle secondaire dans le processus d'interprétation »<sup>49</sup>.

[76] Or, dans les débats parlementaires entourant l'entrée en vigueur des articles sur le maintien de l'équité salariale, le ministre Whissell ne mentionne jamais sur quel groupe l'exercice de maintien doit être fait, que ce maintien soit réalisé par l'employeur, un comité de maintien d'équité salariale, ou un comité conjoint.

[77] Le ministre indique seulement que le moyen de procéder à cette évaluation est assorti d'une certaine souplesse, puisque l'employeur n'est pas limité aux moyens qui avaient été utilisés pour mettre en place le programme initial (caractères gras ajoutés par le Tribunal) :

Alors, dans son ensemble, **c'est que maintenant il y a le choix de l'approche du maintien.** Et, comme on le disait tantôt, là, il peut aller en comité, même si, la première fois, il n'y aurait pas eu un comité. Alors, **on met de la flexibilité de ce côté.** Puis, sur l'approche du maintien, on dit bien : Sans égard à la taille de l'entreprise, il peut décider s'il va seul, et vous savez comme moi que, lorsqu'il va seul, il s'expose à des plaintes, s'il y va en comité de maintien, ce qui a pour effet de rendre l'exercice sans possibilité de plainte, et **conjointement par lui et l'association, c'est-à-dire si, de gré à gré, ils conviennent d'une formule.**<sup>50</sup>

[78] Le ministre poursuit sur le thème du choix des moyens accordé à l'employeur (caractères gras ajoutés par le Tribunal) :

Dans la loi actuelle, qu'est-ce qu'on a pour le maintien ? Est-ce qu'il y a un comité de maintien ? Ça fait qu'on fait un grand bout de chemin, puis on dit : Maintenant, il va y avoir un maintien rigoureux, puis l'employeur pourra le faire seul, puis

<sup>47</sup> *R c Morgentaler*, [1993] 3 RCS 463 à la p 464. Voir aussi *Piekut c Canada (Revenu national)*, 2025 CSC 13 au para 75.

<sup>48</sup> *Construction Gilles Paquette Itée c Entreprises Végo Itée*, [1997] 2 RCS 299 à la p 311.

<sup>49</sup> Pierre-André Côté et Mathieu Devinat, *Interprétation des lois*, 5<sup>e</sup> éd., Montréal, Thémis, 2021 au para 1475, et généralement aux para 1474-1480 ; voir aussi dans le contexte de l'interprétation de la LÉS, le jugement dans l'affaire *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec (SPTP) c Société des alcools du Québec*, 2011 QCCA 1642 aux para 118-126.

<sup>50</sup> Journal des débats de la Commission, *supra* à la p 24.

afficher, puis pouvoir procéder. Puis, si les gens ne sont pas d'accord, si les syndicats ou les salariés... ils pourront déposer des plaintes. Ils pourront le faire en comité. **Puis on ouvre encore plus large en disant : Conjointement avec les associations accréditées, s'ils s'entendent sur une formule de fonctionnement. On laisse le choix des moyens.** Mais ce que je sais par contre, puis j'aimerais que l'opposition puisse le reconnaître : c'est drôlement mieux que ce qu'il y a dans la loi actuelle.<sup>51</sup>

[79] Finalement, le ministre explique la raison pour laquelle plus de latitude est accordée à l'employeur (caractères gras ajoutés par le Tribunal) :

Je veux juste, M. le Président, qu'on réalise qu'on est cinq ans plus tard, disons, quatre ans plus tard; les unités d'accréditation qui sont dans une grande entreprise peuvent avoir évolué. Peut-être qu'il n'y en avait pas puis qu'il y en a une maintenant ou peut-être qu'il n'y en avait pas puis qu'il y en a deux. **Alors, c'est pour ça qu'on laisse le choix des moyens, parce qu'on est dans l'action, on est dans l'avenir, puis l'employeur va juger pour la finalité l'outil, le véhicule qu'il va utiliser.** Puis, je me répète, s'il le fait seul, il s'expose à des plaintes; s'il le fait en comité, pas de plainte possible. **Puis, il y a une méthode alternative où de consentement on peut arriver à établir un programme.**<sup>52</sup>

[80] Il ressort surtout des débats parlementaires que le ministre souhaitait permettre aux employeurs de changer à leur guise le **moyen** d'évaluation du maintien, mais pas nécessairement de modifier unilatéralement la composition du **groupe** qu'ils visent.

[81] Il est pertinent ici de rappeler le contexte de la création de l'exercice de maintien. Avant 2009, les employeurs devaient procéder au maintien de l'équité – et donc verser les réparations salariales y afférentes – dès qu'un changement de structure survenait dans l'entreprise<sup>53</sup>. La Commission de l'équité salariale, le prédécesseur de la CNESST, pouvait alors ordonner, en cas de non-respect de ces mesures, un versement rétroactif des salaires à la date du changement dans la structure<sup>54</sup>. Le maintien était donc trop onéreux pour les employeurs qui faisaient conséquemment le choix de ne pas s'en occuper<sup>55</sup>.

[82] En mettant en place un exercice de maintien qui doit être affiché selon les exigences prévues à l'article 76.1 LÉS et suivants, le législateur prévoit que le versement des indemnités salariales ne se fait qu'à partir de la date d'affichage<sup>56</sup>.

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> *Ibid* au para 29.

<sup>53</sup> Ancien article 40 LÉS, avant les amendements du 28 mai 2009.

<sup>54</sup> *Québec (PG) c Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17 au para 13-15.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> *Ibid.*

[83] La CNESST ne peut non plus ordonner le versement des indemnités qu'à cette date. L'exercice de maintien est ainsi moins onéreux et plus facile à respecter pour les employeurs. Ils sont conséquemment incités à veiller plus efficacement à l'équité salariale au sein de leur entreprise<sup>57</sup>. Cet historique traduit l'objectif d'encadrer le moyen par lequel le maintien est réalisé.

[84] Les débats ne font pas une lecture suffisamment claire et non controversée de l'intention du législateur pour qu'on en déduise que l'article 76.2 LÉS a nécessairement pour but d'autoriser le changement de la composition d'un groupe d'évaluation au moment d'un exercice de maintien. Ils n'ont pas la portée que la Ville leur prête ou, du moins, n'appuient pas sans équivoque l'interprétation qu'elle propose.

[85] Il importe de résumer ce que la Cour suprême enseigne dans l'affaire *Vavilov* sur la question des omissions de la part du décideur administratif :

- « Lorsqu'il s'agit d'un aspect mineur du contexte interprétatif, cette omission n'est pas susceptible de compromettre la décision dans son ensemble » ;
- « Il est bien établi que les décideurs ne sont pas tenus de traiter expressément de toutes les interprétations possibles d'une disposition donnée » ;
- « Dans bien des cas, il peut se révéler nécessaire de ne prendre en compte que les aspects principaux du texte, du contexte ou de l'objet » ;
- « Toutefois, s'il est manifeste que le décideur administratif aurait pu fort bien arriver à un résultat différent s'il avait pris en compte un élément clé du texte, du contexte ou de l'objet d'une disposition législative, le défaut de tenir compte de cet élément pourrait alors être indéfendable et déraisonnable dans les circonstances » ;
- « Comme d'autres aspects du contrôle selon la norme de la décision raisonnable, les omissions ne justifient pas à elles seules l'intervention judiciaire : il s'agit principalement de savoir si l'aspect omis de l'analyse amène la cour de révision à perdre confiance dans le résultat auquel est arrivé le décideur ».<sup>58</sup>

[86] Il faut donc, pour conclure au caractère déraisonnable de la décision du TAT, être persuadé que le TAT serait arrivé à une conclusion différente s'il n'avait pas omis de prendre en compte les débats parlementaires dans son analyse. Il ne faut pas chercher ici quelle serait l'interprétation législative du Tribunal à la lumière des débats, mais

---

<sup>57</sup> *Québec (Procureure générale) c Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, [2018] 1 RCS 464 à la p 481.

<sup>58</sup> *Vavilov*, *supra* au para 122 (références omises).

déterminer si l'absence de cet indice dans le raisonnement du TAT le rend injustifiable. Cette méthode analytique est résumée en ces termes par la Cour d'appel :

Voilà pourquoi la cour de révision doit « centrer son attention sur la décision même qu'a rendue le décideur administratif, notamment sur sa justification, et non sur la conclusion à laquelle elle serait parvenue à la place du décideur administratif ». Elle doit donc se garder d'établir sa propre interprétation de la disposition législative en litige pour ensuite la comparer à celle retenue par le décideur administratif.<sup>59</sup>

[87] En l'espèce, les débats parlementaires ne forment pas une indication aussi claire de l'intention du législateur que le laisse entendre la Ville.

[88] Ensuite, bien que le TAT n'ait pas tenu compte de cet élément, il s'est appuyé sur d'autres autorités pertinentes, incluant des ouvrages de doctrine, la décision de la Commission des relations du travail dans l'affaire *Musée des beaux-arts de Montréal*<sup>60</sup>, ainsi que les *Orientations* de la CNESST<sup>61</sup>, soit l'organisme chargé par la LÉS de vérifier son application.

[89] Le TAT n'est pas lié par ces *Orientations*, qui demeurent des lignes directrices pouvant servir à l'interprétation de la LÉS. Le TAT cite les *Orientations* sur l'article 76.10 LÉS pour souligner, de façon *a contrario*, le principe général enchâssé dans la LÉS selon lequel le maintien de l'équité salariale doit se faire en comparaison avec le même groupe qui a fait l'objet du programme d'équité salariale originel<sup>62</sup>.

[90] C'est en raison de ce principe général que l'article 76.10 LÉS prévoit l'obligation de procéder d'abord à la réalisation d'un programme d'équité salariale avant d'évaluer le maintien de l'équité, programme dit « distinct » dans le cas où une association est accréditée entre le moment où est achevé le programme d'équité salariale et la date où devra être réalisée la première évaluation du maintien de l'équité salariale.

[91] Si cette association demande à l'employeur d'établir un programme distinct applicable aux personnes salariées qu'elle représente, et que l'employeur consent à la demande, les parties pourront aller de l'avant mais ce programme devra être établi avant d'évaluer le maintien de l'équité salariale. Le programme précède le maintien, et le groupe examiné doit demeurer le même dans les deux phases. Voilà pourquoi le TAT conclut sa citation des *Orientations* en disant, « En effet, comment s'assurer que les

<sup>59</sup> *Construction Ambiance Prestige inc c Régie du bâtiment du Québec*, 2024 QCCA 1196 au para 23 (références omises), citant *Mason c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21 au para 62, citant lui-même l'affaire *Vavilov*, *supra* aux p 726-727 (« [l]a cour de révision ne doit pas établir "son propre critère pour ensuite [s'en servir afin de] jauger ce qu'a fait l'administrateur" »).

<sup>60</sup> *Musée des beaux-arts de Montréal*, *supra*, cité dans Décision du TAT, *supra* au para 52.

<sup>61</sup> CNESST, *Orientations et décisions concernant la Loi sur l'équité salariale* (en ligne), cité dans Décision du TAT, *supra* au para 52.

<sup>62</sup> Décision du TAT, *supra* au para 52.

changements dans l'entreprise n'ont pas créé de nouveaux écarts, si l'on ne se compare pas avec la bonne "photo" d'origine »<sup>63</sup>.

[92] Le Tribunal note le commentaire de la CNESST dans ses *Orientations* par rapport à l'article 76.2 LÉS :

Lorsqu'un programme distinct a été réalisé pour des personnes salariées représentées par une ou des associations accréditées, l'employeur qui souhaite impliquer l'association accréditée dans l'évaluation du maintien de l'équité salariale peut choisir d'évaluer le maintien de l'équité salariale conjointement avec cette association accréditée. On dira alors que l'évaluation est réalisée par un comité conjoint. Tout comme pour le comité de maintien de l'évaluation de l'équité salariale, le comité conjoint ne peut pas être dissout par l'employeur avant la fin des travaux.

[93] En d'autres mots, l'employeur peut procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale par le biais d'un comité conjoint, mais seulement lorsqu'un programme distinct a été préalablement réalisé. En l'espèce, il n'est pas question de l'existence d'un programme distinct, le programme initial établi en 2009 étant un programme général, comme il est expliqué ci-dessus. Par conséquent, en vertu du passage des *Orientations* cité ci-dessus, la Ville ne disposait pas d'un comité conjoint lors de l'exercice de maintien, d'où la conclusion de la CNESST de l'irrecevabilité, conclusion confirmée par le TAT.

[94] Même si le recours à un comité conjoint était possible, selon une interprétation des débats parlementaires et de la suppression du passage *in fine* du projet originel de l'article 76.2 LÉS, il fallait tout de même que la Ville examine l'ensemble des salariés et non seulement les syndiqués.

[95] Le fait pour le TAT de ne pas avoir tenu compte des débats parlementaires en lien avec l'article 76.2 LÉS ne rend pas sa décision déraisonnable au regard des contraintes juridiques et factuelles ayant une incidence sur la décision. Il est difficile d'affirmer que les débats parlementaires créent une quelconque contrainte juridique quant à la composition du groupe visé par l'exercice de maintien, car ils n'en font tout simplement pas mention.

[96] Le TAT a eu raison de se fonder sur les autres dispositions de la LÉS pour déterminer qu'il y a une présomption voulant que le groupe visé par tout programme d'équité salariale soit un groupe général. Cette présomption s'applique aussi au moment du maintien, à moins qu'un syndicat n'ait fait la demande d'un programme distinct.

[97] Le TAT explicite son raisonnement de manière convaincante (caractères en gras ajoutés, références omises) :

[49] L'employeur souligne qu'il dispose d'une grande liberté quant aux modalités de réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Par exemple, il n'a pas

---

<sup>63</sup> *Ibid.*

l'obligation d'utiliser les mêmes outils ou la même méthode d'évaluation des catégories d'emplois que lors de l'exercice initial. Toutefois, une latitude dans les modalités de réalisation ne signifie pas que l'employeur peut modifier les fondations de son programme à chaque évaluation du maintien. L'exercice se fait à partir de la « *photo* » initiale et des maintiens subséquents.

[50] En procédant à une évaluation du maintien pour le personnel syndiqué seulement, l'employeur change les règles du jeu par rapport au programme initial et aux évaluations des maintiens de 2010 et 2015. Ce qui devait être un exercice de vérification pour tenir compte des événements survenus dans l'entreprise depuis la dernière évaluation et ayant pu créer des écarts salariaux, devient l'occasion de modifier les comparateurs. **L'employeur et le syndicat se trouvent vraisemblablement ainsi à soustraire des catégories d'emplois à prédominance masculine auxquelles celles à prédominance féminine auraient eu le droit de se comparer.**

[98] Les débats parlementaires relatifs à l'article 76.2 LÉS indiquent seulement que le législateur souhaitait offrir une souplesse à l'employeur sur le moyen de réaliser l'évaluation de l'équité salariale. Le but d'obtenir la collaboration du syndicat est simplement, comme les débats le rapportent, de permettre une meilleure évaluation du maintien de l'équité salariale et d'éviter à l'employeur de recevoir des plaintes de la part du syndicat s'il ne fait pas efficacement l'évaluation.

[99] En revanche, la possibilité de changer de groupe évalué serait d'ailleurs contraire au but spécifique visé par l'article 76.1 LÉS, qui met en place l'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale, et dont l'alinéa 2 énonce clairement :

Cette évaluation est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.

[100] Comment savoir si des événements sont survenus depuis l'exercice si le groupe qu'on observe au maintien n'est pas le groupe qu'on observait lors du programme? C'est cette incohérence qui mène le TAT à écarter la position de la Ville.

[101] Dans cette optique, le moyen de l'évaluation, soit le comité conjoint, est une question en marge de la question essentielle, soit la composition du groupe examiné. La non-conformité de la Ville tient au fait qu'elle change le groupe examiné, et le fait qu'elle adopte le véhicule du comité conjoint pour le faire est accessoire à la non-conformité.

[102] Le TAT a été raisonnable en confirmant l'irrecevabilité de la plainte par la CNESST puisque, le groupe visé par le maintien excluant à tort les employés non syndiqués, le comité de maintien composé uniquement de l'employeur et du syndicat est nécessairement non conforme à la LÉS.

[103] Pour résumer, le texte des débats parlementaires sur l'article 76.2 LÉS ne permet pas de conclure que le TAT a rendu une décision déraisonnable en ne tenant pas compte de ces débats. La décision du TAT est fondée sur un raisonnement cohérent, et justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles pertinentes. Le simple fait que la législation applicable puisse donner lieu à diverses interprétations, soit celle de la CNESST, relevée par le TAT, et celle de la Ville, ne signifie pas que la décision du TAT est déraisonnable.

## **DISPOSITIF**

### **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[104] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire ;

[105] **AVEC** frais.

---

**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**  
J.C.S.

Maître Pierre-Alexandre Boucher  
DHC AVOCATS  
Avocat pour la Ville de Mont-Tremblant

Maître Catherine Sauvé  
Maître Deana Tardif  
LAROUCHE MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)  
Avocates pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs  
de la Ville de Mont-Tremblant—CSN

Maître Élisabeth Paradis  
LAROUCHE AVOCATS CNESST  
Avocate pour la CNESST

Date d'audience : 7 octobre 2025

Suspension du  
délibéré, question  
posée aux parties : 6 novembre 2025

Reprise du délibéré : 18 novembre 2025

Suspension du  
délibéré, question  
posée aux parties : 24 novembre 2025

Reprise du délibéré : 15 décembre 2025