

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2018-2019
Dossier employeur : 101249
Montréal, le 31 janvier 2020

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Gaëtan Breton

Université du Québec à Montréal
Partie demanderesse

c.

Syndicat des employées et employés de L'UQAM (SEUQAM) Université du Québec à Montréal
Partie défenderesse

et

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Partie mise en cause

DÉCISION

CONTEXTE

[1] Le 10 mai 2016¹, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST) accueille en partie une plainte du Syndicat des

¹ 2016 QCCNESST 306.

employées et employés de L'UQAM (SEUQAM) Université du Québec à Montréal (le Syndicat).

[2] La décision rejette la première prétention du Syndicat et confirme que la négociation d'une nouvelle structure de rémunération pour le groupe « Bureau », applicable le 1^{er} juin 2004, constitue une avance sur les ajustements salariaux dus aux personnes salariées occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF).

[3] Cette nouvelle structure salariale a diminué le nombre de classes d'emplois et d'échelons et a aussi augmenté les taux de salaire de ces échelons.

[4] L'Université du Québec à Montréal (l'UQAM) s'est prévalu de son droit à l'étalement des ajustements salariaux en cinq versements annuels, sur une période de quatre ans, le 21 novembre des années 2001 à 2005, comme le permet l'article 70 de la *Loi sur l'équité salariale*² (la LES).

[5] Par contre, la décision accueille le deuxième volet de la contestation du Syndicat. Elle confirme que les ajustements salariaux calculés pour le groupe « Bureau », à compter de l'application le 1^{er} juin 2004 de la nouvelle échelle salariale, font subsister des écarts salariaux que le programme d'équité salariale devait permettre de résorber.

[6] L'UQAM a procédé à compter de cette date à un nouveau calcul des écarts salariaux. Elle a, « à compter du 1^{er} juin 2004, cessé d'appliquer le pourcentage d'écart identifié dans le cadre du programme d'équité salariale complété en 2010, avec les données du 21 novembre 2001, et l'a remplacé par le pourcentage d'écart entre le taux maximum de l'ancienne et de la nouvelle échelle salariale de 2004 »³.

[7] Ce faisant, à compter du 1^{er} juin 2004, plusieurs personnes salariées obtenaient à leur échelon respectif des taux de salaire qui sont inférieurs à ceux résultant de l'étalement sur quatre années des ajustements salariaux, n'eût été l'introduction à cette date de la nouvelle structure de rémunération.

[8] L'UQAM prend appui sur l'article 104 de la LES et conteste la décision devant le Tribunal administratif du travail (le Tribunal).

[9] Le 13 septembre 2017, le Tribunal rend la décision⁴ dont le dispositif est ainsi libellé :

² RLRQ, c. E-12 001.

³ Précitée, note 1, par. 84.

⁴ 2017 QCTAT 4139.

REJETTE	la Contestation de l' Université du Québec à Montréal ;
CONFIRME	la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rendue le 10 mai 2016;
ORDONNE	à l' Université du Québec à Montréal de payer, à compter du 1 ^{er} juin 2004, la portion manquante des ajustements salariaux requise pour combler <u>la totalité des ajustements salariaux déterminés par le Comité d'équité salariale sur la base des données du 21 novembre 2001, pour les catégories d'emplois à prédominance féminine du groupe « Bureau », avec des intérêts au taux légal à compter du 1er juin 2004;</u>
ORDONNE	à l' Université du Québec à Montréal de payer, <u>à compter du 1^{er} juin 2004, les ajustements salariaux à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées, même si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste;</u>
RÉSERVE	sa compétence pour régler toute difficulté quant au calcul des sommes dues en application de la présente décision.

[Nos soulignements]

[10] Il est à noter qu'outre ceux calculés pour le groupe « Bureau », les ajustements salariaux, tels que déterminés à partir des écarts constatés par le Comité d'équité salariale pour les autres CEPF à l'UQAM, n'ont fait l'objet d'aucune contestation ni mesure de la part de la CNESST.

LA REQUÊTE

[11] Le 2 mai 2018, l'UQAM dépose au Tribunal une requête intitulée : « *Demande suivant l'article 9 par 5 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail* ». Il convient d'en citer une partie :

[...]

3. Dans sa décision du 13 septembre 2017, le TAT a réservé sa compétence pour régler toute difficulté quant au calcul des sommes dues.

4. Suivant cette décision, les représentants de l'UQAM et du SEUQAM ont formé un comité de travail afin de s'entendre sur les modalités d'exécution de la décision du TAT. Sept séances de travail se sont tenues à ce jour, mais aucune entente n'est intervenue.

5. L'UQAM souhaite saisir le TAT afin qu'il déclare la validité des principes devant guider l'exécution de la décision du 13 septembre 2017. Ces principes sont énoncés ci-après.

A. Personnes salariées visées par les conclusions de la décision du TAT

6. Parmi les personnes salariées du groupe *Bureau* occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine, celles qui sont visées par les conclusions de la décision du TAT

et pour qui un calcul de la portion manquante des ajustements salariaux (ci-après « manque à gagner ») sera effectué, le cas échéant sont :

- i. les personnes salariées à l'emploi au 31 mai 2004;
- ii. Malgré le sous-paragraphe i, les personnes salariées embauchées le ou après le 1^{er} juin 2004 à l'échelon 1 ou 2 de l'une des fonctions suivantes : BE01, BD02 et BE03

Parmi ces personnes salariées, le calcul du manque à gagner ne sera effectué que pour celles qui occupaient un échelon inférieur à l'échelon maximum de leur échelle au 1^{er} juin 2004, étant donné qu'il n'est pas contesté que les taux de salaire au maximum des échelles salariales de la structure du 1^{er} juin 2004 ont pour effet de corriger en totalité les écarts salariaux identifiés par le comité institutionnel d'équité salariale (« CIÉS »).

B. Formule et principes applicables au calcul du manque à gagner

7. La formule pour calculer le manque à gagner à verser aux personnes salariées visées par le paragraphe 6 de la présente demande est la suivante :

$$Ec=(XA)-YB)-(Y-X)$$

[...]

8. Dans le calcul des ajustements salariaux à verser aux personnes salariées visées par le paragraphe 6, l'UQAM prend en considération les augmentations salariales découlant de la structure salariale du 1^{er} juin 2004 à titre d'avance sur l'équité salariale, conformément à la décision de la CNESST du 10 mai 2016. La valeur de l'avance correspond à (Y-X) dans la formule ci-dessus.

9. Les erreurs qui pourraient être découvertes quant au positionnement d'une personne salariée dans l'échelle salariale (variables X et Y) ne seront pas corrigées, étant entendu que le délai prévu à l'article 25.03 de la convention collective applicable en 2004 et reconduit depuis prévoit un délai de prescription d'un an pour redresser les erreurs salariales. Le calcul du manque à gagner sera donc effectué suivant l'information salariale disponible au dossier, même si elle comporte des erreurs.

10. Les taux de salaires utilisés dans la formule sont arrondis à la deuxième décimale après l'application combinée des majorations salariales.

11. Dans la situation où une personne salariée visée par le paragraphe 6 a obtenu une promotion dans une fonction du groupe *Métier*, *Technique* ou *Professionnel* ou une mutation, postérieurement au 1^{er} juin 2004, les règles conventionnelles et usuelles du positionnement salarial seront appliquées et, s'il y a lieu, un ajustement salarial pourrait être versé si l'échelon auquel la personne salariée a été promue devait changer en raison du manque à gagner reçu pour la fonction occupée dans le groupe *Bureau*.

12. Le calcul du manque à gagner pour les personnes salariées visées par le paragraphe 6 sera effectué pour la période entre le 1^{er} juin 2004 et la première date où l'un des éléments suivants survient :

- i. le manque à gagner est résorbé;

ii. La personne salariée atteint le maximum de l'échelle salariale en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004.

13. La méthode de calcul des intérêts qui sera appliquée est celle qui a été reconnue par la CNESST et qui a été appliquée lors du paiement des ajustements salariaux du programme général d'équité salariale, à savoir le versement des intérêts au taux légal de 5% en fonction du nombre de jours écoulés entre la date à laquelle le montant aurait été versé à la personne salariée et la date de paiement des ajustements.

14. Le comité de travail formé par les représentants de l'UQAM et du SEUQAM a discuté des propositions de l'UQAM énoncées aux paragraphes 6 à 13 de la présente demande, mais aucune entente n'est intervenue à ce jour.

POUR CES MOTIFS L'UQAM DEMANDE AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL DE :

DÉCLARER que les principes énoncés aux paragraphes 6 à 13 de la présente demande sont conformes à la décision du TAT du 13 septembre 2017 et à la *Loi sur l'équité salariale*;

PERMETTRE à l'UQAM de procéder à l'exécution de la décision du TAT du 13 septembre suivant ces principes;

[Transcription textuelle]

LA PORTÉE DE LA RÉSERVE DE COMPÉTENCE

[12] Devant les demandes d'ordonnances requises par les parties, le Tribunal a été amené à se questionner sur la portée de la réserve de compétence inscrite au dispositif de sa décision.

[13] Celles-ci ont été sollicitées afin de répondre à la question suivante :

Le Tribunal peut-il à partir de la réserve de compétence inscrite à la décision, déclarer que les principes énoncés par l'UQAM à la requête introductive d'instance ainsi que ceux soulevés par les parties dans les documents produits à l'audience et les argumentations écrites sont conformes à la décision du 13 septembre 2017 et à la *Loi sur l'équité salariale*, alors que ces questions n'ont fait l'objet d'aucune contestation auprès de la CNESST et en conséquence, d'aucune mesure en vertu de l'article 93 de la *Loi sur l'équité salariale* et conséquemment, sans contestation spécifique d'une telle mesure en vertu de l'article 104 de la Loi?

[14] La CNESST, se déclarant disposée à effectuer les travaux que le Tribunal jugerait bon de lui confier, s'est abstenue de se prononcer sur les limites de la réserve de compétence.

[15] Selon l'UQAM, le Tribunal a tous les pouvoirs nécessaires pour répondre aux ordonnances recherchées.

[16] Ils prennent leur source dans les pouvoirs généraux du Tribunal inscrits à l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*⁵ (la LITAT) :

9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut :

[...]

4° confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;

[17] Citant quelques décisions du Tribunal et de la Cour supérieure en matière d'indemnisation des lésions professionnelles, l'UQAM prétend que puisque le Tribunal procède *de novo*, il peut actualiser la preuve au dossier pour rendre la décision qui aurait dû être rendue par le premier décideur. Ceci notamment par esprit de célérité afin d'éviter des recours inutiles et coûteux.⁶

[18] Pour le Syndicat, puisque le Tribunal siège *de novo*, il a une compétence complète pour se prononcer sur une demande qui n'aurait pas été tranchée par la CNESST. Il en va de même pour toute demande complémentaire et accessoire à la question initiale, afin de permettre le règlement final et complet de l'ensemble du litige. Ceci dans le but d'éviter la multiplication des recours.

[19] De plus, citant l'affaire *Turcot-Roy*⁷, il affirme que la règle « *functus officio* » ne saurait empêcher le Tribunal de rendre la décision permettant d'accorder l'intégralité de la réparation recherchée. Tout en demeurant compatible avec la réalisation de l'objet de la LES, la réserve de compétence doit recevoir une interprétation large et libérale.

[20] Le Tribunal reconnaît que l'article 9 de la LITAT lui accorde le pouvoir de, « *s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;* » et que ces dispositions ont donné lieu à une abondante jurisprudence à la Division de la santé et de la sécurité du travail. Ainsi, le Tribunal peut actualiser un dossier, notamment en matière de diagnostic évolutif, ou remédier à des irrégularités ayant pu être commises dans les étapes antérieures du traitement de la demande d'indemnisation.

[21] Par ailleurs, la règle cardinale demeure que le Tribunal ne peut s'écarter du recours formé devant lui en se saisissant d'un litige totalement étranger à la décision

⁵ RLRQ, c. T-15.1.

⁶ *Valiquette c. Société canadienne des postes*, 2016 QCTAT 5168, requête en révision rejetée, 2018 QCTAT 1160, pourvoi en contrôle judiciaire accueilli, 2020 QCCS 11.

⁷ *9256-0929 Québec inc. c. Turcot*, 2016 QCCA 308.

contestée. Dans la décision *Murray c. Italia Pizzeria(F)*⁸, la Commission des lésions professionnelle, en révision, s'exprime dans les termes suivants :

[52] De l'avis de la Commission des lésions professionnelles, le premier juge administratif commet une erreur dans l'application de ce principe juridique en accordant à la travailleuse le droit à la réadaptation auquel elle prétend depuis 2002 puisqu'il statue sur un litige étranger au recours formé devant lui. En effet, cette question ne fait pas partie du débat soumis à la Commission des lésions professionnelles par le recours formé devant elle, en vertu de l'article 359.1 de la loi. Le premier juge administratif ne pouvait rendre la décision qu'il a rendue ni sous prétexte d'actualiser le dossier ni en invoquant l'exercice d'une compétence de novo qui s'applique aux recours formés devant la Commission des lésions professionnelles. Si elle a le pouvoir de rendre des décisions actuelles en tenant compte de toute nouvelle preuve, la Commission des lésions professionnelles doit le faire pour répondre au litige visé par le recours formé devant elle. Elle peut remettre en question tous les aspects de la décision qui fait l'objet du recours, sans toutefois dénaturer le débat.

[...]

[55] Le premier juge administratif affirme que la réclamation déposée en 2009 avait, pour la travailleuse, comme véritable objectif de se plaindre de l'aggravation de sa condition depuis 2002, soit depuis qu'elle occupe l'emploi subventionné par la CSST. Or, cette question n'est d'aucune façon analysée dans la décision qui fait l'objet du recours formé devant le premier juge administratif. En statuant sur un litige dont il n'était pas saisi, le premier juge administratif commet une erreur manifeste et déterminante justifiant de révoquer la décision rendue.

[Nos soulignements]

[22] Dans la décision *Randstad Interim inc. c. Jean*⁹, le Tribunal reprend à son compte le même principe citant la jurisprudence à l'appui :

[33] L'employeur demande de déclarer que la travailleuse n'a pas à rembourser les sommes qu'elle a reçues postérieurement au 15 avril 2017 et de déclarer que ces sommes doivent être retirées de son dossier financier.

[34] À cet égard, le Tribunal rappelle qu'il a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence en vertu de l'article 9 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (la LITAT). Cependant, il ne peut exercer ce pouvoir que dans le cadre d'une décision contestée devant lui.

[35] En l'espèce, le Tribunal ne peut présumer des décisions qui seraient rendues par la Commission au sujet d'un trop payé reçu par la travailleuse postérieurement au 15 avril 2017 ni à la suite d'une demande de désimputation de l'employeur. Il se saisirait de litiges qui ne lui sont pas soumis.

[36] Dans l'affaire *Résidence Notre-Dame de la Victoire inc. et Jean*, parce que ce litige ne lui était pas soumis, le Tribunal révisé en partie une de ses décisions et déclare rayée

⁸ 2015 QCCLP 1995.

⁹ 2018 QCTAT 5707.

du dispositif de celle-ci la conclusion selon laquelle une travailleuse n'a pas à rembourser à la Commission des prestations reçues postérieurement à la consolidation de sa lésion professionnelle. Il indique qu'il s'agit dès lors d'une erreur manifeste et déterminante et ajoute :

[96] La Loi prévoit différentes modalités permettant à la Commission de réclamer à un travailleur des prestations qui auraient été reçues sans droit. Pour exercer ce recours, la Commission doit évidemment pouvoir déterminer si oui ou non un travailleur aurait reçu de telles « prestations » sans droit et, pour ce faire, elle doit pouvoir analyser une décision finale exposant les paramètres applicables à cette détermination, que ce soit quant à des indemnités de remplacement du revenu, des frais d'assistance médicale ou d'autres types de « prestations ». Ultimement, la Commission possède le pouvoir discrétionnaire de faire remise d'une dette à un travailleur.

[97] En l'espèce, aucune décision de la Commission n'avait été rendue sur ces sujets.

[98] En fait, la Commission n'a même jamais eu l'opportunité de se prononcer sur la possibilité de réclamer à la travailleuse pour des prestations qu'elle aurait reçues sans droit, à la lumière des conclusions retenues par TAT-1, et par l'effet de la décision de TAT-1, elle a été mise devant le fait accompli voulant que la travailleuse ayant été de « bonne foi », elle n'avait pas à rembourser les prestations reçues après le 24 février 2015.

[99] De l'avis du soussigné, en se saisissant d'une question n'ayant pas fait l'objet d'une décision de la Commission, TAT-1 a court-circuité le processus décisionnel prévu à la Loi et qui constitue un pouvoir discrétionnaire en faveur de la Commission.

[37] Dans l'affaire *Dessureault et Cogéco Câble*, parce que la question de l'imputation ne faisait pas partie du litige qui lui était soumis, le Tribunal révisé en partie une de ses décisions et retranche du dispositif de celle-ci la conclusion selon laquelle l'employeur n'a pas à assumer les coûts de la réclamation d'un travailleur après la date de consolidation de sa lésion professionnelle. Il indique d'une part que le pouvoir de décider de l'imputation du coût des prestations appartient à la Commission en vertu de l'article 349 de la Loi. Puis, il ajoute que cette question pourra faire l'objet d'une décision du Tribunal si la Commission s'est d'abord prononcée à ce sujet dans le cadre d'une décision précédente contestée devant lui.

[38] Ainsi, considérant ce qui précède, parce qu'il n'est pas saisi d'une décision portant sur ces questions, le Tribunal ne peut déclarer que la travailleuse n'a pas à rembourser les sommes qu'elle a reçues postérieurement au 15 avril 2017 ni déclarer que ces sommes doivent être retirées du dossier de l'employeur.

[Nos soulignements et notes omises]

[23] Le Tribunal du travail a déjà été saisi de questions de compétence relativement à l'application de la LES.

[24] Dans la décision *Concordia University Support Staff Union c. Université Concordia*¹⁰, le Tribunal du travail est saisi d'une demande d'intervention en vertu de l'article 112 de la LES pour contester une décision de la Commission de l'équité salariale (la Commission) approuvant un programme d'équité salariale en vertu de l'ancien chapitre IX de la LES. Le juge Lesage, alors juge en chef du Tribunal du travail, décline compétence et rappelle que la LES réserve à la Commission le pouvoir initial de se prononcer sur les situations problématiques :

[95] La lecture littérale de l'article 112 de la Loi a intrigué la plupart des intéressés. La disposition est comme suit:

«Le Tribunal du travail institué en vertu du Code du travail (c. C-27) a compétence pour entendre et disposer toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la présente Loi.»

[96] L'on y a vu une vaste attribution de compétence au Tribunal du travail pour entretenir toute demande formulée par quiconque s'appuierait sur une disposition de la Loi afin d'obtenir justice.

[97] Mais, comme on l'a dit tant de fois pour les Chartes, telle disposition n'est pas introduite dans un vacuum mais s'inscrit dans un contexte de tous les principes juridiques plus haut énumérés, traitant particulièrement de l'absence de compétence inhérente d'un tribunal spécialisé, de la clarté nécessaire à toute disposition empiétant sur la compétence du tribunal de droit commun, enfin de l'ensemble de l'économie de la Loi et de la phraséologie utilisée pour dresser les paramètres des recours autorisés.

[98] Il suffit de faire la lecture des articles 104, 105, 106, 107, 109, 110, 120 et de l'article crucial 121 pour constater que le législateur a précisé dans quelles situations, par quelle partie et dans quel délai tous et chacun des recours possibles étaient exerçables devant le Tribunal.

[99] Aussi, l'économie de la Loi réserve à la Commission de l'équité salariale, dont la mission est de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale et de veiller à leur maintien, le pouvoir logique et initial de se prononcer sur les situations problématiques. Il n'y a donc pas de recours général devant le Tribunal sans franchir d'abord ces étapes, tel qu'il est consacré par l'article 102 se lisant comme suit:

«À la suite d'une plainte ou d'un différend, la Commission fait enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties.»

[Nos soulignements]

[25] Le juge Yergeau du Tribunal du travail, dans la décision *Station de ski Mont Ste-Anne inc. c. Commission de l'équité salariale*¹¹, abonde dans le même sens et

¹⁰ [2001] AZ-50082336 (T.T.), requête en révision judiciaire rejetée, [2004] AZ-50213961 (C.S.).

¹¹ [2004] AZ-50270388 (T.T.).

rejette une objection de prescription du recours n'ayant pas au préalable été soulevée devant la Commission de l'équité salariale¹².

[26] Il est pertinent de mentionner que les articles 118 et 119 du *Code du travail*¹³, alors en vigueur, reprennent pour l'essentiel les termes de l'article 9 de la LITAT :

118. Ce tribunal a compétence pour connaître et disposer, exclusivement à tout autre tribunal, en outre des autres matières qui sont déclarées par la loi être de sa compétence, [...]

119. Le tribunal siégeant en appel peut confirmer, modifier ou infirmer toute décision qui lui est soumise et rendre la décision qui, à son jugement, aurait dû être rendue en premier lieu.

[27] En conséquence, le Tribunal ne peut rendre d'ordonnance générale de conformité avec la LES allant au-delà du dispositif de la décision.

[28] C'est-à-dire que seuls les litiges concernant « *toute difficulté quant au calcul des sommes dues en application de la présente décision* » [Notre soulignement] seront pris en compte.

[29] Ce calcul doit s'appliquer à « *la totalité des ajustements salariaux déterminés par le Comité d'équité salariale sur la base des données du 21 novembre 2001, pour les catégories d'emplois à prédominance féminine du groupe « Bureau » ainsi qu' « à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées, même si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste* ». [Notre soulignement]

LA COMPÉTENCE DE L'ARBITRE DE GRIEFS

[30] Le Syndicat prétend que certaines des questions soulevées par l'UQAM relèvent de l'arbitre de griefs.

[31] La Cour d'appel a déjà décidé qu'un arbitre de griefs pouvait décider d'un litige relatif au versement des ajustements salariaux intégrés aux conventions collectives en vertu de l'article 74 de la LES¹⁴.

[32] Cette décision ne statue aucunement sur le caractère exclusif de la compétence arbitrale en semblable matière.

¹² Voir aussi *Syndicat des fonctionnaires municipaux de la Ville de Joliette (C.S.D.) c. Commission de l'équité salariale*, [2004] R.J.D.T. 1539 (T.T.).

¹³ RLRQ, c. C-27.

¹⁴ *Héma-Québec c. Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Héma-Québec (CSN)*, 2014 QCCA 509, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, (C.S. Can., 2014-09-25) 35883.

[33] Dans la décision *Université de Sherbrooke*¹⁵, la Commission des relations du travail (prédécesseuse du Tribunal) devait décider de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs dans un litige concernant le refus de l'employeur de verser des ajustements salariaux à deux ex-salariées ayant signé une entente à l'occasion de leur départ à la retraite, laquelle prévoyait notamment qu'aucun montant de quelque nature que ce soit ne leur était dû. Elle décrit l'analyse nécessaire dans les termes suivants :

[58] La jurisprudence enseigne, en effet, qu'il peut y avoir chevauchement, concurrence ou exclusivité de compétence, la situation variant selon la loi applicable et la nature du litige. Dans l'arrêt *Morin*, précité, la Cour suprême juge que l'arbitre de griefs ne dispose pas d'une compétence exclusive pour évaluer le caractère discriminatoire d'une disposition de la convention collective en regard de la Charte :

11. L'arrêt *Weber* pose le principe que le choix du modèle dépend des dispositions législatives en cause, compte tenu de leur application au différend considéré dans son contexte factuel. Dans cette affaire, notre Cour a écarté la compétence concurrente et le chevauchement parce que les dispositions de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, L.R.O. 1990, ch. L.2, appliquées aux faits de l'espèce, commandaient l'exclusivité de la compétence arbitrale. **Elle n'a pas dit pour autant que la compétence de l'arbitre en droit du travail à l'égard d'un conflit de travail est toujours exclusive. Selon la loi applicable et la nature du litige, il pourra y avoir chevauchement, concurrence ou exclusivité** (voir, par exemple, *Goudie c. Ottawa (Ville)*, [2003] 1 R.C.S. 141, 2003 CSC 14 ; *Fraternité des préposés à l'entretien des voies – Fédération du réseau Canadien Pacifique c. Canadien Pacifique Ltée*, [1996] 2 R.C.S. 495). Par ailleurs, notre Cour a dit dans *Weber*, précité, par. 53 : **« Comme la nature du litige et le champ d'application de la convention collective varient d'un cas à l'autre, on ne peut établir une catégorie de cas qui relèveront de la compétence exclusive de l'arbitre. »** (caractères gras ajoutés)

[59] Le caractère exclusif ou non de la compétence arbitrale doit donc être déterminé en procédant à l'analyse de la LÉS et de l'intention qui s'en dégage :

15. Cette question suppose deux étapes connexes. La première consiste à examiner les dispositions en cause et ce qu'elles prévoient au chapitre de la compétence de l'arbitre. La seconde – qui s'impose logiquement puisqu'il faut déterminer si le litige relève du mandat conféré par la loi – consiste à **se pencher sur la nature du litige et à se demander s'il appert de la loi qu'il est du ressort exclusif de l'arbitre**. La seconde étape favorise une plus grande adéquation entre le tribunal et le litige et contribue à ce que « les questions de compétence [soient ...] tranchées d'une manière [...] conforme au régime législatif régissant les parties », comme le veut le raisonnement tenu dans *Weber*, précité; voir *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, par. 39. (caractères gras ajoutés)

¹⁵

Josefowich/Boisvert–Berthold c. Université de Sherbrooke, 2014 QCCRT 0726.

[34] Il faut en comprendre que la solution d'un litige reposant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective relève de l'arbitre de griefs. Si le recours est directement relié à l'application de la LES, le forum approprié pour en disposer sera la CNESST et, le cas échéant, le Tribunal.

PREMIER PROBLÈME

[35] L'UQAM pose le premier problème de calcul dans les termes suivants :

i. Comment faut-il déterminer la valeur de la variable « X » lorsque la formule indiquée au paragraphe 4 du document d'admissions est appliquée aux personnes salariées embauchées à compter du 1^{er} juin 2004 dans une catégorie d'emplois du groupe *Bureau* visée par un ajustement d'équité salariale?

➤ La valeur de la variable « X » correspond au taux de salaire applicable à l'échelon 1 de l'échelle salariale en vigueur au 31 mai 2004 pour la fonction occupée (incluant le pourcentage de majoration négocié).

[36] La formule en question a fait l'objet d'une admission des parties, sous réserve des litiges qui les opposent. On la retrouve à la partie B des admissions mentionnées ci-haut.

[37] Rappelons que la restructuration de l'échelle salariale est reconnue comme une avance au versement des ajustements salariaux prévus au programme d'équité salariale et qui ont été étalés sur une période de quatre ans. Cette restructuration a eu pour effet de comprimer les échelons de l'échelle, les quatre premiers étant regroupés en un seul, à compter du 1^{er} juin 2004.

[38] Puisque la restructuration constitue une avance sur l'équité salariale, il faut déduire les sommes qu'elle génère du montant dû. Pour ce faire, la formule mathématique doit notamment tenir compte du taux de salaire en vigueur avant l'application de cette restructuration, il s'agit de la variable X dans la formule de calcul.

[39] Pour les personnes salariées à l'emploi avant le 1^{er} juin 2004, le Syndicat ne soulève aucun argument à leur égard.

[40] Selon l'UQAM, pour celles embauchées le 1^{er} juin 2004 ou après, cette variable doit être le taux de l'échelon 1 de l'échelle applicable avant cette date.

[41] Il doit en être ainsi parce que selon la preuve administrée, tout nouveau salarié est historiquement embauché au 1^{er} échelon de l'échelle salariale. Donc, n'eût été la restructuration, le nouvel embauché aurait été payé au 1^{er} échelon qui s'appliquait avant le 1^{er} juin 2004.

[42] Par une sorte de fiction, c'est ce taux de salaire qui doit servir de référence aux fins du calcul des ajustements salariaux, sinon, il devient impossible d'appliquer la formule de calcul. Et ce, même si ces salariés n'ont jamais été rémunérés à ce taux.

[43] Si le calcul des sommes dues est effectué pour le nouvel embauché en considérant que la variable X est la valeur du 1^{er} échelon de l'ancienne échelle, il n'a droit à aucun ajustement puisque le taux réellement versé dépasse alors le « *taux équité* ». Ce qui est le cas pour ces salariés déjà à l'emploi et bénéficiant au 1^{er} juin 2004 de l'élimination des premiers échelons de leur ancienne échelle salariale.

[44] Il est important de mentionner que les salariés qui, la veille de la mise en place de la restructuration, étaient déjà au 4^e échelon bénéficient du paiement d'une portion manquante des ajustements salariaux (0,34 \$ par heure) puisque l'intégration au 4^e échelon de la nouvelle échelle ne leur permet pas d'atteindre le « *taux équité* » devant être versé à cet échelon selon les exigences du programme d'équité salariale.

[45] Le Syndicat prétend que le calcul doit être basé sur le « *taux équité* » identifié par le programme d'équité salariale, applicable aux salariés de l'échelon 1 de la nouvelle échelle (qui est l'échelon 4 de l'ancienne) et non celui basé sur l'hypothèse d'une embauche antérieure à un niveau inférieur.

[46] Le Tribunal ne trouve aucune justification au calcul basé sur une rémunération qui n'a jamais été versée aux salariés concernés.

[47] La formule mathématique de calcul ne saurait être génératrice de droit. Il s'agit d'un outil qui doit permettre d'identifier les sommes dues en application du programme d'équité salariale pour les personnes visées par la décision, sans plus. Si l'outil ne permet pas d'atteindre cet objectif, il faut l'adapter ou en utiliser un autre.

[48] La preuve indique que le « *taux équité* » applicable au 1^{er} échelon de l'échelle de salaire en vigueur à compter du 1^{er} juin 2004 n'est pas atteint par l'effet de la restructuration. En d'autres termes, les salariés qui se situent à cet échelon doivent être indemnisés pour atteindre ce « *taux équité* ». C'est la raison pour laquelle ces salariés bénéficient d'un réajustement. En l'absence de compensation, ceux-ci continuent à subir la discrimination salariale.

[49] Il n'y a aucune justification à ce que des salariés rémunérés à cet échelon fussent-ils embauchés après le 1^{er} juin 2004, doivent être payés à un taux inférieur à celui établi en application de la LES.

[50] On ne peut tenir compte du salaire versé avant le 1^{er} juin 2004 aux nouveaux arrivants parce que bien évidemment, n'étant pas à l'emploi, ils n'en ont pas reçu.

[51] L'UQAM prétend que le Tribunal ne peut écarter la formule de calcul qu'il aurait entérinée par sa décision et qui veut que chaque personne salariée ait droit au manque à gagner en fonction de la position qu'elle occupait dans l'ancienne échelle. Cette méthode ne pourrait être revue par le Tribunal au stade de l'exécution de la décision.

[52] Avec égards, jamais la décision du Tribunal n'a entériné un mode de calcul quelconque. Le ratio de la décision est clair pour ce qui est du traitement des personnes salariées embauchées le ou après le 1^{er} juin 2004 :

ORDONNE à l'**Université du Québec à Montréal** de payer, à compter du 1^{er} juin 2004, les ajustements salariaux à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées, même si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste;

[Notre soulignement]

[53] Il est tout à fait normal que le nouvel embauché prenne le train au point où il est rendu, c'est-à-dire qu'il bénéficie du taux applicable à son échelon en vertu du versement des ajustements salariaux établis selon la LES. Sinon, l'objectif d'éliminer les biais sexistes dans la rémunération n'est pas atteint pour celui-ci.

[54] L'étalement des ajustements salariaux constitue une exception à l'objectif général de la LES qui vise à l'élimination des écarts salariaux basés sur le sexe, dans la mesure où l'atteinte d'un niveau de rémunération dénué de biais sexiste est différée dans le temps. Le versement de ces ajustements doit donc être fait de façon stricte, et on ne peut, sur la base d'une fiction, justifier la persistance d'écarts devant par ailleurs être éliminés par ceux-ci.

[55] Il s'agit de s'assurer que la personne salariée bénéficie du « *taux équité* » applicable à l'échelon qu'elle occupe sans réduire sa rémunération en se référant à un traitement dont elle n'a jamais bénéficié. Jamais les salariés embauchés au 1^{er} échelon de la nouvelle échelle n'ont bénéficié d'une avance quelconque sur leur traitement antérieur, ils n'en avaient pas.

[56] Puisque la formule mathématique utilisée pour calculer les montants dus n'est pas applicable pour les personnes salariées embauchées le ou après le 1^{er} juin 2004, l'UQAM doit, pour celles-ci, refaire ses calculs en s'assurant qu'elles obtiennent le « *taux équité* » prévu à leur échelon salarial.

DEUXIÈME PROBLÈME

[57] L'UQAM demande au Tribunal d'adhérer à sa position voulant que les personnes salariées embauchées à compter du 1^{er} juin 2004 ayant droit à un ajustement salarial soient uniquement celles occupant des fonctions visées au paragraphe 1 b) du document

d'admission. Il s'agit des « *personnes salariées embauchées le ou après le 1er juin 2004 à l'échelon 1 ou 2 de l'une des fonctions suivantes : BE01, BD02 et BE03* ».

[58] Le Syndicat, pour sa part, affirme que l'ensemble des personnes embauchées le ou après le 1^{er} juin 2004 devrait faire l'objet d'un calcul de manque à gagner.

[59] Ce deuxième point en litige a de quoi surprendre. Le texte de la décision est clair et parle par lui-même :

ORDONNE à l'**Université du Québec à Montréal** de payer, à compter du 1^{er} juin 2004, la portion manquante des ajustements salariaux requise pour combler la totalité des ajustements salariaux déterminés par le Comité d'équité salariale sur la base des données du 21 novembre 2001, pour les catégories d'emplois à prédominance féminine du groupe « Bureau », avec des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} juin 2004;

[Notre soulignement]

[60] Il est possible que les calculs de l'UQAM permettent d'identifier un certain nombre de fonctions pouvant bénéficier d'une compensation pour combler la portion manquante des ajustements salariaux requis. Cependant, l'ordonnance prononcée à la décision vise « *les catégories d'emplois à prédominance féminine du groupe bureau* ».

[61] Le Tribunal, à qui l'on demande de se prononcer sur des principes devant guider le calcul des sommes dues, ne voit pas pourquoi, à ce stade, il réduirait la portée du dispositif énoncé à la décision en le limitant aux fonctions et aux échelons mentionnés, sans que l'exercice de calcul soit terminé. Le Tribunal n'a pas l'intention de procéder au calcul en lieu et place de l'UQAM pour vérifier la justesse de son allégation.

[62] Par ailleurs, la demande syndicale peut sembler large et viser d'autres personnes que celles identifiées au dispositif. Le Tribunal, s'il ne peut restreindre la portée de son ordonnance, il ne peut non plus l'élargir.

[63] Le Tribunal ne rendra donc aucune ordonnance ayant pour effet de modifier, élargir ou limiter celle qu'il a déjà rendue.

TROISIÈME PROBLÈME

[64] L'UQAM prétend qu'elle peut, en refaisant l'historique salarial d'une personne salariée, compenser son manque à gagner causé par certains échelons inférieurs au « *taux équité* », par le salaire généré par d'autres échelons où ce taux y serait supérieur.

[65] Selon le Syndicat, ce principe serait susceptible d'empêcher l'atteinte des objectifs de la LES et est contraire à la convention collective. À l'audience, il a prétendu que le

Tribunal n'avait pas la compétence nécessaire pour se saisir de cette question puisque celle-ci échoirait à l'arbitre de griefs.

[66] La présente situation est particulière dans la mesure où l'ensemble de ces calculs est réalisé *a posteriori* et vise en quelque sorte à corriger, pour les personnes salariées visées, une période antérieure au cours de laquelle elles ont été rémunérées selon la convention collective en vigueur. Les ajustements salariaux sont considérés comme étant « *intégrés* » à la convention collective. La LES prévoit aussi qu'un employeur ne peut diminuer la rémunération des salariés pour atteindre l'équité.

[67] La LES ne souffre d'aucune ambiguïté à cet égard :

73. Un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise. Aux fins du présent article, la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire.

74. Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine ainsi que leurs modalités de versement, établis conformément à la présente loi, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective ou des conditions de travail applicables aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories.

[68] Il est possible que l'avance consentie à une personne salariée par la restructuration salariale permette qu'à certains échelons, le « *taux équité* » prévu soit dépassé, et qu'après un changement d'échelon, on assiste à la situation contraire.

[69] Si, lorsqu'il effectue le calcul des sommes dues, l'employeur diminue la compensation versée pour une personne salariée en fonction d'un salaire supérieur dont elle aurait bénéficié pendant un séjour à un échelon supérieur au « *taux équité* », force est de conclure que la rémunération se trouverait en quelque sorte diminuée dépendamment de la durée de séjour dans une fonction mieux rémunérée.

[70] L'effet de cette compensation serait de réduire le revenu généré par le taux de salaire conventionné.

[71] En effet, la restructuration salariale fait nécessairement partie des conditions de travail des syndiqués. Les ajustements salariaux sont intégrés aux salaires, en vertu de l'article 74 de la LES. Si l'employeur opère compensation selon le temps de travail passé à un échelon supérieur, il est permis de s'interroger sur la légalité du geste en vertu de la convention collective.

[72] En effet, il est fort possible qu'en fin de compte, la personne salariée soit payée moins que le salaire négocié à son échelle salariale. S'agirait-il alors d'une erreur sur la paye ou d'un défaut de respecter les échelles salariales conventionnées pour les périodes visées? Ceci est une pure question d'interprétation de la convention collective

et il n'est clairement pas de la compétence du Tribunal d'en disposer. S'il le désire, le Syndicat a la faculté de saisir un arbitre de griefs de tout litige concernant son respect.

[73] Par ailleurs, cette opération de compensation est contraire à la LES parce que l'employeur modifie la rémunération des personnes salariées concernées en diminuant les sommes générées par leur cheminement dans les échelles salariales conventionnées, et ce, pour atteindre l'équité. C'est une contravention directe à l'article 73 de la LES.

AUTRES PROBLÈMES IDENTIFIÉS PAR LE SYNDICAT

[74] Le Syndicat pose la question suivante :

Est-ce que l'employeur doit effectuer un calcul de la portion manquante des ajustements salariaux pour les personnes salariées ayant obtenu une promotion, une mutation ou une rétrogradation le ou après le premier juin 2004?

[75] Il demande aussi :

Est-ce qu'une personne salariée embauchée après le premier juin 2004 dans une catégorie d'emploi visée par un manque à gagner devrait faire l'objet d'un repositionnement si l'échelon auquel il a été promu, muté ou rétrogradé devait changer en raison du manque à gagner?

[Transcription textuelle]

[76] Dans les deux cas, l'UQAM répond par un oui sans équivoque dans ses notes et autorités. Elle reconnaît que les règles prévues à la convention collective doivent s'appliquer et réfère le Tribunal au paragraphe 9 du document d'admissions déposé.

[77] En l'absence de litige, le Tribunal ne se saisira pas de ces questions.

[78] Le Syndicat dans son argumentation, affirme contester le paragraphe 12 de la requête initiale de l'UQAM.

[79] Ce paragraphe vise à préciser la période pendant laquelle le manque à gagner devrait être calculé.

[80] L'UQAM demande au Tribunal de déclarer conforme à sa décision et à la LES que le calcul du manque à gagner soit effectué jusqu'à ce qu'il soit résorbé ou que la personne ait atteint le maximum de l'échelle salariale en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004.

[81] Encore une fois, il s'agit d'une déclaration large, susceptible d'amender ou de restreindre la portée de l'ordonnance prévue à la décision.

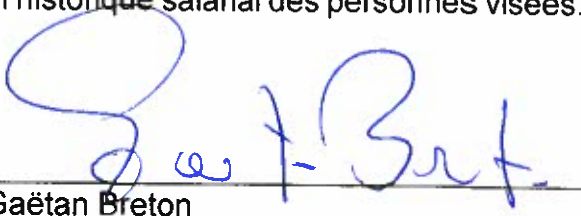
[82] Celle-ci est claire, le Tribunal ordonne à l'UQAM de verser aux personnes salariées visées « la portion manquante des ajustements salariaux requise pour combler la totalité des ajustements salariaux déterminés par le Comité d'équité salariale » ni plus ni moins. Cette ordonnance parle d'elle-même et rien ne justifie qu'elle soit réécrite ou modifiée.

[83] Il n'y aura donc pas de nouvelle ordonnance à ce sujet.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que l'**Université du Québec à Montréal** ne peut procéder aux calculs requis en postulant que la valeur de la variable X de la formule de calcul pour les personnes salariées embauchées le ou après le 1^{er} juin 2004 correspond au taux de salaire applicable à l'échelon 1 de l'échelle salariale en vigueur au 31 mai 2004;

DÉCLARE que l'**Université du Québec à Montréal** ne peut compenser un manque à gagner par du salaire versé à un taux supérieur au « *taux équité* » en refaisant l'historique salarial des personnes visées.



Gaëtan Breton

M^{es} René Piotte et Stéphanie Lalande
BÉLANGER SAUVÉ, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie demanderesse

M^e Josée Aubé
Pour la partie Partie défenderesse

M^e Pierre Lachance
PAQUET TELLIER
Pour la partie mise en cause

Date de la mise en délibéré : 20 septembre 2019