

L'ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

LE PASSÉ ET LA SITUATION ACTUELLE

Le concept d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur n'est pas nouveau. Il a fait l'objet de discussions internationales depuis plusieurs décennies. L'Organisation internationale du travail (O.I.T.) a fait adopter la Convention 100 sur l'égalité de la rémunération en 1951. Le Canada a ratifié cette Convention en 1972. D'autres Conventions et Recommandations de l'O.I.T. traitent également de ce sujet, ainsi que plusieurs instruments d'envergure internationale endossés par l'O.N.U., tel que la Convention de l'O.N.U. visant l'élimination de toute forme de discrimination à l'encontre des femmes.

Des études ont démontré que pendant la première partie de la décennie des années 1980, les femmes continuaient de recevoir en moyenne environ les deux tiers de ce que reçoivent les hommes. Une abondante recherche empirique indique que cet écart peut être attribué surtout à deux facteurs: la ségrégation en milieu de travail et la sous-évaluation historique du travail accompli par les femmes.¹

“Selon l'Enquête sur les finances des consommateurs de 1996, les femmes travaillant à temps plein toute l'année gagnaient 0,73 \$ pour chaque dollar gagné pendant l'année par les hommes [travaillant également] à temps plein toute l'année. Ce ratio des gains (qui inclut les gains des travailleurs indépendants) a suivi une tendance à la hausse depuis que ces données ont commencé à être recueillies, en 1967. À cette époque, les femmes gagnaient 0,58 \$ pour chaque dollar que gagnaient les hommes. Depuis le milieu des années 80, la progression de ce ratio est principalement due à l'amélioration significative des gains moyens des femmes, laquelle est survenue alors que les gains moyens des hommes changeaient relativement peu.”²

1 - Voir par exemple, SHAPIRO, C.M. et STELCNER, M., « The Persistence of the Male-Female Earnings Gap in Canada, 1970-1980: The Impact of Equal Pay Laws and Language Policies », dans **Canadian Public Policy**, Vol. XIII, No. 4, décembre 1987, pp. 462-475; Robb, R.E., « Equal Pay for Work of Equal Value: Issues and Policies », dans **Canadian Public Policy**, Vol. XIII, No. 4, décembre 1987, pp. 445-461; Armstrong, Pat and Hugh Armstrong, **The Double Ghetto**, McClelland and Stewart, Toronto, 1978.

2 - Le point sur la population active. Une nouvelle perspective sur les salaires. Été 1998. Vol. 2, N° 3. Page 9. Statistique Canada. 71-005-XPB

Selon l'ouvrage de Statistique Canada Le Point sur la population active, Une nouvelle perspective sur les salaires - Été 1998, en 1997, les femmes en emploi "gagnaient en moyenne 13,83 \$ l'heure, soit 0,81 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes (17,10 \$)." Cette étude démontre également que "les femmes détenant un diplôme universitaire gagnaient 0,85 \$ [l'heure] pour chaque dollar gagné par les hommes ayant le même niveau de scolarité, comparativement 0,71 \$ pour les moins scolarisées."³ Ces données semblent démontrer que l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes est plus important lorsqu'évalué sur une longue période comparativement à un calcul fondé sur une base horaire. Il se peut que ceci soit attribuable à l'impact plus considérable sur une longue période des facteurs traditionnels qui affectent l'emploi des femmes (par exemple, la famille et les patterns d'emploi).

Le travail des femmes se concentre dans des emplois de moindre responsabilité, moins rémunérateurs, et peu syndiqués (à l'exception de la fonction publique) surtout dans les secteurs de la vente, des services, du travail clérical et de la santé. Quoiqu'il y a eu une certaine progression en ce qui concerne la participation des femmes dans les domaines tels l'administration, les sciences naturelles, l'ingénierie et les sciences sociales, les femmes ont mis du temps à percer les domaines non traditionnels à prédominance masculine, que ce soit par le biais de l'éducation ou de programmes de formation parrainés par les gouvernements.

En dépit des bouleversements quant aux taux de participation au marché du travail, aux statuts marital et familial, à la formation et à l'éducation, les effets de la sous-évaluation historique du travail des femmes se manifestent dans l'écart salarial qui persiste entre hommes et femmes. Les experts considèrent qu'une partie de cet écart peut être corrigé par des lois sur l'égalité de la rémunération et, ce qui reste, par des programmes d'équité en emploi qui s'attaquent au cantonnement des femmes dans certains types d'emplois et les encouragent à postuler des emplois non traditionnels, ainsi que des politiques et des programmes qui visent certains facteurs contributifs, comme les interruptions d'emploi dues à la naissance d'enfants.

CONCEPTS IMPORTANTS

Il est indispensable d'établir une distinction entre les concepts suivants: a) salaire égal pour un travail égal, b) salaire égal pour un travail d'égale valeur, et c) l'équité salariale.

- a) Le concept de **salaire égal pour un travail égal** s'adresse à la forme la moins déguisée de discrimination en matière de rémunération d'après le sexe. Il suppose des comparaisons directes entre des emplois occupés par les sexes opposés alors que ces emplois sont les mêmes ou en grande partie les mêmes.
- b) Le **salaire égal pour un travail d'égale valeur** prévoit la réduction de l'écart salarial en comparant les emplois occupés par des femmes et ceux occupés par des hommes, sans qu'il s'agisse du même genre d'emploi. Par exemple, en utilisant des techniques d'évaluation, un emploi tel que celui d'une infirmière peut être comparé à celui d'un préposé au stationnement.
- c) Le concept d'**équité salariale** fait référence aux programmes légiférés qui visent à atteindre de façon prévisible et organisée l'équité des salaires. Ces lois sont actives, c'est-à-dire qu'elles ne nécessitent pas le dépôt d'une plainte pour s'enclencher. Elles prévoient des cibles et des échéanciers précis, et elles ont recours au processus de négociation collective pour que les parties s'entendent sur un système d'évaluation des emplois et les rajustements salariaux. L'équité salariale permet - comme le précédent - de comparer des emplois différents qui sont détenus par des hommes et par des femmes.

Pour la comparaison d'emplois, quatre critères sont normalement utilisés: 1) l'habileté; 2) l'effort; 3) la responsabilité, et 4) les conditions de travail. Ces critères sont utilisés dans les lois sur l'équité salariale des six provinces qui ont adopté des lois de ce genre. Ils sont aussi utilisés régulièrement dans les lois sur les droits de la personne et les lois portant sur les normes d'emploi. Les autres critères de comparaison comprennent, entre autres, les fonctions, les services, l'éducation, et l'expérience. Quelques lois ne mentionnent pas de critères de comparaison.

SURVOL DE LA SITUATION AU CANADA

Au Canada, les dispositions sur l'égalité des salaires se trouvent dans trois types de législation: les lois sur les droits de la personne, les lois sur les normes d'emploi et les lois sur l'équité salariale. Les treize juridictions canadiennes prévoient une protection sous une forme ou une autre de l'égalité des salaires dans leur législation sur les droits de la personne, quoique la législation peut ne référer qu'à la discrimination en emploi sans mentionner spécifiquement l'égalité des salaires. Dans six juridictions, il existe des dispositions sur l'égalité des salaires dans les lois sur les normes d'emploi, et six provinces ont des lois sur l'équité salariale. La plupart des juridictions ont deux ou trois types de loi. On peut expliquer cette situation par le fait que ces lois ont des effets sur différents segments du marché du travail, par exemple, sur des employeurs ayant un certain nombre d'employés, ou sur soit le secteur privé ou le secteur public, ou sur le fait que la portée de la législation s'étend à plus que la discrimination salariale (comme c'est le cas pour les lois sur les droits de la personne), ou qu'elle s'adresse à la discrimination systémique, plutôt qu'aux circonstances individuelles.

LA LÉGISLATION CANADIENNE

Les **lois sur les droits de la personne** et les **lois sur les normes d'emploi** tendent à s'attaquer à la forme de discrimination la plus évidente, soit l'écart de traitement entre des hommes et des femmes qui exercent des emplois similaires. En général, on peut dire que ces lois s'adressent plutôt aux situations individuelles. Toutefois, certaines de ces lois permettent spécifiquement le dépôt de plaintes de groupe. L'application de ces lois dépend habituellement du dépôt de plaintes par les individus qui sont victimes de discrimination (ou dans certains cas, par les commissions des droits de la personne) pour que le processus de redressement s'enclenche. Quelques lois sur les droits de la personne, dont la législation fédérale, traitent de la différence salariale entre des emplois de valeur égale.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* contiennent des dispositions sur la composition des groupes professionnels qui peuvent déposer une plainte collective. Ces groupes doivent être majoritairement composés de membres d'un sexe. Selon l'Ordonnance, par exemple, un groupe professionnel comptant moins de 100 membres doit avoir au moins 70% de membres d'un même sexe; s'il compte de 100 à 500 membres, le pourcentage est de 60%, et, s'il compte plus de 500 membres, le pourcentage est de 55%. La comparaison doit se faire avec un groupe professionnel majoritaire composé de membres de l'autre sexe. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique à la fonction publique fédérale et aux entreprises du secteur privé qui sont de compétence fédérale (incluant les banques, les entreprises de télécommunications, et le transport interprovincial).

Les **lois sur l'équité salariale** représentent une approche obligatoire et systématique visant à enrayer la discrimination salariale systémique fondée sur le sexe entre les classes d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Des six juridictions qui se sont dotées d'une loi sur l'équité salariale, les lois de l'Ontario et du Québec s'appliquent au secteur privé autant qu'au secteur public. Dans les quatre autres juridictions, soit le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, et l'Île-du-Prince-Édouard, la loi s'applique au secteur public seulement. Deux provinces, Terre-Neuve et la Colombie-Britannique, ont adopté des politiques administratives visant la mise en oeuvre de l'équité salariale dans la fonction publique, dont l'effet est très comparable aux lois sur l'équité salariale.

Les employeurs touchés par ces lois sont tenus, à l'intérieur d'échéanciers précis édictés par la législation, d'instaurer l'équité salariale dans leur établissement. Là où il y a un syndicat, celui-ci participe activement au processus. Les employeurs et les syndicats doivent suivre les étapes prescrites pour évaluer les emplois des groupes à prédominance féminine vis-à-vis les emplois de groupes à prédominance masculine. Habituellement, un groupe est considéré à prédominance féminine ou masculine si 60% des ses membres sont des femmes ou des hommes, selon le cas. Dans certaines lois, on peut considérer d'autres facteurs comme par exemple les stéréotypes sexuels. Les lois prévoient également un échéancier visant le paiement des ajustements de rémunération qui mènera à l'équité salariale. Il est fréquent que la cédule de paiements prévoit un ajustement salarial annuel de l'ordre de 1% de la masse salariale de l'employeur jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte, ou jusqu'à une période maximale de quatre ans.

Toutes les lois prévoient des situations où des écarts de traitement ne sont pas considérés discriminatoires. Ces situations comprennent souvent les écarts de rémunération dus au mérite, à l'ancienneté, au salaire fondé sur la qualité et la quantité de la production, à certaines affectations, ou tout simplement, à tout facteur autre que le sexe.

Veillez consulter les tableaux qui suivent pour plus de renseignements sur la législation aux niveaux fédéral, provincial ou territorial.

Analyse de la législation du travail
Politique stratégique et partenariats
Direction générale du travail
Développement des ressources humaines Canada
Novembre 1998

Compétence	Législation	Objet de la mesure de l'égalité de la rémunération	Critères de comparaison des emplois
Fédéral	<p><i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et <i>Ordonnance de 1986 sur la parité salariale</i> (s'applique aux entreprises sous compétence fédérale ainsi qu'à la fonction publique fédérale)</p>	<p>Salaires (toute forme de rémunération). Loi, art. 11(1), (7)</p>	<p>Valeur égale; fondé sur le "dosage" des qualifications, de l'effort, et des responsabilités, et des conditions de travail. Loi, art. 11(1), (2)</p>
<p><u><i>Note concernant le Code canadien du travail</i></u> Le <i>Code canadien du travail</i> s'applique aux entreprises sous compétence fédérale. En vertu de l'alinéa 182(1) du <i>Code canadien du travail</i>, des dispositions administratives du Code, ainsi que des dispositions portant sur la conduite d'enquêtes, s'appliquent pour les fins de recherche ou de constatation d'actes discriminatoires définis à l'article 11 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>. L'alinéa 182(2) permet à un inspecteur en vertu du Code d'aviser la Commission canadienne des droits de la personne, ou de déposer devant celle-ci une plainte, au sujet d'une pratique discriminatoire soupçonnée.</p>			
Alberta	<p><i>Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme</i> (<i>Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act</i>) (s'applique aux secteurs privé et public).</p>	<p>Taux de salaire; toute modalité ou condition d'emploi. Art. 6(1), 7</p>	<p>Même travail ou en grande partie un travail semblable. Art. 6(1)</p>
Colombie-Britannique	<p><i>Code des droits de la personne</i> (<i>Human Rights Code</i>) (s'applique aux secteurs privé et public).</p>	<p>Taux de salaire. Art. 12(1)</p>	<p>Travail semblable ou en grande partie semblable. Fondé sur le concept de l'habileté, de l'effort et des responsabilités. Art. 12(1), (2)</p>
Île-du-Prince-Édouard	<p><i>Loi sur les droits de la personne</i> (<i>Human Rights Act</i>) (s'applique aux secteurs privé et public).</p>	<p>Taux de salaire. Art. 7</p>	<p>Travail en grande partie le même, dont l'exécution requiert un niveau égal d'éducation, d'habileté, d'expérience, d'effort et de responsabilité, dans des conditions de travail similaires. Art. 7</p>

Compétence	Législation	Objet de la mesure de l'égalité de la rémunération	Critères de comparaison des emplois
Île-du-Prince-Édouard (suite)	<i>Loi sur l'équité salariale (Pay Equity Act)</i> (s'applique au secteur public seulement).	Salaires. Art. 2	Travail de valeur égale ou comparable. Fondé sur la combinaison de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail. Art. 2, 7, 8
Manitoba	<i>Loi sur les normes d'emploi, Partie IV</i> (s'applique aux secteurs privé et public). <i>Code des droits de la personne. Partie II</i> (s'applique aux secteurs privé et public). <i>Loi sur l'égalité des salaires</i> (s'applique au secteur public)	Taux de rémunération. Art. 45(1) Toute forme de rémunération. Art. 14(1), (2) Salaires (c'est-à-dire toute forme de rémunération ou d'avantage pour un travail accompli). Art. 1	Même ou en grande partie le même travail, si la tâche, les fonctions, les responsabilités, ou les services sont qualitativement ou quantitativement les mêmes ou en grande partie les mêmes. Art. 45(1), (2) Non spécifié Travail de valeur égale ou comparable. Fondé sur l'ensemble de l'habileté, des efforts, de la responsabilité ainsi que des conditions de travail. Art. 1, 6
Nouveau-Brunswick	<i>Loi sur les droits de la personne - discrimination en général</i> (s'applique aux secteurs privé et public).	L'emploi ou les modalités ou les conditions d'emploi. Art. 3(1)	Non spécifié.

Compétence	Législation	Objet de la mesure de l'égalité de la rémunération	Critères de comparaison des emplois
Nouveau-Brunswick (suite)	<p><i>Loi sur les normes d'emploi</i> (s'applique aux secteurs privé et public).</p> <p><i>Loi sur l'équité salariale</i> (s'applique à la Partie 1 des services publics, c'est-à-dire tous les ministères, et la plupart des agences gouvernementales).</p>	<p>Taux de rémunération. Art. 37.1</p> <p>Salaire et traitement. Art. 1</p>	<p>Travail substantiellement du même genre qui exige substantiellement les mêmes aptitudes, effort et responsabilités, dans des conditions similaires de travail. Art. 37.1(1)(b), (c), (d)</p> <p>Travail de valeur égale ou comparable. Fondé sur la combinaison de l'habileté, de l'effort et de la responsabilité ainsi que des conditions de travail. Art. 1(1), (2)</p>
Nouvelle-Écosse	<p><i>Code des normes du travail (Labour standards Code)</i> (s'applique aux secteurs privé et publique)</p> <p><i>Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)</i> – discrimination en général (s'applique aux secteurs privé et public)</p>	<p>Taux de salaires. Art. 57(1)</p> <p>Discrimination relative à l'emploi, fondée sur le sexe. Art. 5(1)(d), (m)</p>	<p>En grande partie le même travail. Fondé sur des habiletés, effort, et responsabilité en grande partie égaux, dans des conditions de travail similaires. Art. 57(1)</p> <p>Ne peut exercer de la discrimination relativement à l'emploi. Non spécifié. Art. 5(1)(d), (m)</p>

Compétence	Législation	Objet de la mesure de l'égalité de la rémunération	Critères de comparaison des emplois
Nouvelle-Écosse (suite)	<p><i>Loi sur l'équité salariale (Pay Equity Act)</i> (s'applique à la fonction publique et à la majeure partie du secteur parapublic, c'est-à-dire les universités, les municipalités et les agences municipales ainsi que les sociétés de la Couronne et les organismes publics désignés par règlement)</p>	Salaires ou indemnités. Art. 3	Travail de valeur égale ou comparable. Les critères servant à déterminer la valeur de l'emploi sont l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Art. 13(5), 17
Ontario	<p><i>Loi sur les normes d'emploi</i> (les dispositions portant sur le salaire égal s'applique aux secteurs privé et public)</p> <p><i>Code des droits de la personne - discrimination en général</i> (s'applique aux secteurs privé et public)</p> <p><i>Loi sur l'équité salariale</i> (s'applique aux employeurs des secteurs public et privé ayant 10 employés ou plus)</p>	<p>Taux de salaire. Art. 32(1)</p> <p>Traitement égal en matière d'emploi. Art. 5</p> <p>Rétribution du travail, c'est-à-dire tous les paiements et avantages. Art. 1, 4(2)</p>	<p>Travail essentiellement semblable exigeant un effort, des compétences et responsabilités essentiellement semblables, exécutés dans des conditions comparables. Art. 32(1)</p> <p>Non spécifié.</p> <p>Travail de valeur égale ou comparable. La détermination de la valeur est fondée sur l'habileté, l'effort, et la responsabilité normalement exigés et les conditions dans lesquelles le travail est normalement effectué. Art. 5(1), 6(1)</p>

Compétence	Législation	Objet de la mesure de l'égalité de la rémunération	Critères de comparaison des emplois
Québec	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i> (s'applique aux employeurs des secteurs public, parapublic, et privé dont l'entreprise compte au moins 10 employés). Art. 3, 4</p> <p><i>La Charte des droits et libertés de la personne</i> (s'applique aux employeurs de tout secteur dont l'entreprise compte moins de 10 employés et qui ne sont pas couverts en vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>. Art. 19 de la Charte; art. 4 de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>)</p>	<p>Salaires. Art. 1</p> <p>Rémunération ou salaires égaux. Art. 19</p>	<p>Évaluation des catégories d'emploi. Facteurs à considérer: les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis, et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Art. 57</p> <p>Critères de comparaison non mentionnés. La Charte stipule que tout employeur doit accorder un traitement ou un salaire égal pour un travail équivalent. Art. 19</p>
Saskatchewan	<p><i>Code des droits de la personne (Human Rights Code)</i> (s'applique aux secteurs privé et public)</p> <p><i>Loi sur les normes du travail, Partie III (Labour Standards Act, Part III)</i> (s'applique aux secteurs privé et public)</p>	<p>Toute modalité ou condition d'emploi. Art. 16(1)</p> <p>Taux de salaire. Art. 17(1)</p>	<p>Non spécifié.</p> <p>Travail, habileté, effort et responsabilité similaires, dans des conditions de travail similaires. Art. 17</p>

Compétence	Législation	Objet de la mesure de l'égalité de la rémunération	Critères de comparaison des emplois
Terre-Neuve	<i>Code des droits de la personne (Human Rights Code)</i> (s'applique aux secteurs privé et public)	Salaires, droits à la pension et indemnités d'assurance. Art. 11(1), (2)(b)	Même travail ou travail similaire effectué, dans des conditions de travail qui sont les mêmes ou sont similaires, et qui exige des habiletés, efforts et responsabilité qui sont les mêmes ou qui sont similaires. Art. 11(1)
Territoires du Nord-Ouest	<i>Loi prohibant la discrimination</i> (s'applique aux secteurs privé et public)	Taux de salaire. Art. 6(1)	Travail équivalent ou sensiblement équivalent, si le travail, les fonctions, ou les services sont équivalents ou sensiblement équivalents. Art. 6(1), (2)
Yukon	<i>Loi sur les normes d'emploi</i> (s'applique seulement au secteur privé) <i>Loi sur les droits de la personne</i> (s'applique seulement au secteur public, y compris les municipalités)	Taux de salaire. Art. 42 Salaire. Toute forme de paiement pour le travail exécuté. Art. 14(2), (4)	Travail similaire exécuté dans des conditions de travail comparables et exigeant des aptitudes, des efforts et des responsabilités similaires. Art. 42 Fonctions équivalentes. Selon le dosage d'aptitudes, d'efforts et de responsabilités nécessaires, et des conditions de travail. Art. 14(2), (3)

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Fédéral	<p>En vertu de l'<i>Ordonnance de 1986 sur la parité salariale</i>: évaluations de rendement différentes, ancienneté, surévaluation, affectation de réadaptation, rétrogradation, réduction graduelle du salaire, affectation temporaire à des fins de formation, pénurie interne de main-d'oeuvre, reclassification à un niveau inférieur avec maintien du salaire, et variations salariales régionales. Art. 16</p>	<p>Un individu ou un groupe d'individus, ou la Commission canadienne des droits de la personne, ou un inspecteur en vertu du <i>Code canadien du travail</i>, peut déposer une plainte; un tribunal des droits de la personne peut être convoqué pour entendre la plainte. Les parties peuvent s'entendre entre elles sur un règlement; pour aider à en arriver à une entente, la Commission peut nommer un conciliateur. Pour des fins d'exécution, un règlement intervenu entre les parties qui est approuvé par la Commission, ou une ordonnance du tribunal, peut être assimilée à une ordonnance de la Cour fédérale. Art. 40, 47-60 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>; Art. 182 du <i>Code canadien du travail</i></p>	<p>Aucun montant limite; période limite d'un an précédant la plainte, ou tout délai supérieur que la Commission estime indiqué. Art. 41(1)(e)</p>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Alberta	En vertu de la <i>Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme (Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act)</i> : circonstances qui sont raisonnables et qui sont justifiables. Art. 11.1	La plainte est référée à un conciliateur et(ou) à un enquêteur. En l'absence de règlement par les parties, ou dans les cas où la plainte n'aurait pas dû être rejetée, ou dans les cas où le règlement n'est pas équitable ou raisonnable, un panel des droits de la personne est nommé. Une ordonnance du panel peut être exécutée comme s'il s'agissait d'une ordonnance de la Cour du Banc de la Reine. Un appel peut être logé auprès de cette Cour. Art. 19.1, 23, 32, 33	Le recouvrement du salaire par une action intentée contre l'employeur est limité à la période de douze mois précédant la fin de l'emploi ou précédant le déclenchement des procédures. Art. 6(6)
Colombie-Britannique ¹	En vertu de la <i>Loi sur les droits de la personne (Human Rights Code)</i> : l'ancienneté, le mérite, ou un système qui mesure la quantité ou la qualité de la production; ou un facteur autre que le sexe. Art. 12(2), (3)	Tout individu ou groupe d'individus peut loger une plainte. Un agent des droits de la personne fait enquête. S'il n'y a pas de règlement, l'affaire est envoyée au tribunal des droits de la personne. Pour fins d'exécution, la décision d'un membre ou du panel du tribunal peut être considérée comme un jugement de la Cour suprême. Art. 21-39	Le recouvrement du salaire par une action intentée contre l'employeur est limité à la période de douze mois précédant la fin de l'emploi ou précédant le début des procédures. Art. 12(5)

¹ La Colombie-Britannique a adopté une politique administrative au sujet de l'équité salariale dans le secteur public.

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Île-du-Prince-Édouard	<p>En vertu de la <i>Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)</i>: l'ancienneté; le mérite; la quantité ou la qualité de la production ou du rendement; les facteurs ne doivent pas être fondés sur la discrimination.</p> <p>Art. 7</p>	<p>On peut intenter une action en justice devant la Cour suprême ou déposer une plainte auprès de la Commission, suivi d'une enquête par le directeur exécutif de la Commission. La décision du directeur est sujette à la révision du Président de la Commission. Si un règlement n'est pas intervenu, ou si la plainte n'aurait pas dû avoir été rejetée, ou si un règlement n'est pas équitable ou raisonnable, la plainte est soumise à un comité des droits de la personne dont la décision est finale et lie les parties. Le ministre peut également demander une ordonnance de la Cour interdisant à une personne de continuer d'enfreindre la <i>Loi</i>.</p> <p>Art. 7, 22, 25, 26, 28.8, 32</p>	<p>Une action en justice doit débiter dans les 12 mois qui suivent l'événement qui a donné lieu à l'action. Seul le salaire qui aurait été gagné durant les 12 mois précédant la cessation d'emploi ou précédant le commencement des procédures légales peut être réclamé, selon la première de ces éventualités.</p> <p>Art. 7</p>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Île-du-Prince-Édouard (suite)	<p>En vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> (<i>Pay Equity Act</i>): un système d'évaluation du rendement; un système basé sur l'ancienneté; une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée causant une inflation temporaire des salaires.</p> <p>Art. 8</p>	<p>Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix ou l'élaboration d'un régime ou système non sexiste d'évaluation des emplois, ou sur sa mise en oeuvre, ou sur les montants exacts des rajustements salariaux devant être versés, la question est soumise à un Conseil d'arbitrage constitué en vertu de l'art. 40 de la <i>Loi sur le travail</i>. Un Bureau de l'équité salariale investi de tous les pouvoirs nécessaires à l'application des exigences de la <i>Loi</i> est établi. La loi prévoit un mécanisme permettant le dépôt de plaintes, ainsi que des dispositions visant à protéger les personnes contre toute intimidation, coercition, pénalité ou discrimination en raison de leur participation aux procédures prévues dans la <i>Loi</i>, ou à cause de leur effort à la faire appliquer.</p> <p>Art. 5, 6, 16, 18</p>	<p>Les employeurs sont tenus d'effectuer des rajustements salariaux annuels d'au plus 1 pour cent de la masse salariale annuelle, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.</p> <p>Art. 11</p>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Manitoba	<p>En vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i>: tout facteur autre que le sexe qui de l'avis de la Commission des salaires justifierait la différence. Art. 45(3)</p>	<p>Un employé dispose de six mois de la date due du versement du salaire pour déposer une plainte auprès du directeur des normes d'emploi. La décision du directeur peut être portée en appel devant la Commission du travail du Manitoba, dont la décision peut être portée en appel devant la Cour d'appel, tout dépendant des motifs d'appel. Art. 8(1), 8(12), 15, 16 de la <i>Loi sur le paiement des salaires</i></p>	<p>Le recouvrement du salaire se limite au salaire payable dans les six mois qui précèdent la date de dépôt de la plainte ou, s'il y a eu cessation d'emploi, au cours des six derniers mois d'emploi. Lorsqu'il s'agit de payes de vacances ou d'indemnités de congé férié non payées, le recouvrement se limite à 22 mois. Art. 8(2.1) de la <i>Loi sur le paiement des salaires</i></p>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Manitoba (suite)	<p>En vertu du <i>Code des droits de la personne</i> : “des exigences ou des compétences véritables et raisonnables et requises par l'emploi”. Art. 14(1)</p>	<p>Une plainte peut être déposée par une personne ou par la Commission elle-même à la Commission des droits de la personne qui procède à son examen. Une médiation peut avoir lieu en vue du règlement de la plainte. S'il n'y a pas de règlement, la Commission peut demander au ministre de nommer un arbitre ou recommander une poursuite relativement à une contravention présumée au Code. Un arbitre peut ordonner des mesures de redressement et son ordonnance peut être déposée à la Cour du Banc de la Reine et devenir exécutoire comme si c'était un jugement de cette Cour. Art. 22, 26, 29, 43, 48</p>	<p>Une plainte doit être déposée dans les six mois qui suivent la contravention présumée, ou, pour une contravention continue, dans les six mois suivant la dernière fois qu'elle a été commise (prolongation possible). Art. 23(1)</p>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Manitoba (suite)	La <i>Loi sur l'égalité des salaires</i> ne mentionne aucun facteur.	L'employeur et le syndicat concernés doivent s'entendre sur le développement ou le choix, ainsi que l'application, d'un système d'évaluation d'emplois. Ils doivent subséquemment s'entendre sur l'affectation des rajustements salariaux relatifs à l'égalité des salaires. Si les parties ne parviennent pas aux ententes requises dans les délais fixés, la question est renvoyée à un comité d'arbitrage, dans le cas de la Fonction publique, et à la Commission du travail du Manitoba, dans le cas des organismes gouvernementaux et agences extérieures. Art. 9, 10, 14, 15	Les rajustements salariaux peuvent se limiter à 1 p. 100 par année de la paye totale de l'employeur, pendant une période consécutive de 4 ans. Art. 7(3)
Nouveau-Brunswick	En vertu de la <i>Loi sur les droits de la personne</i> : des qualifications professionnelles réellement requises, selon la Commission. Art. 3(5)	Les plaintes sont logées auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, qui l'examine, et s'efforce d'amener un règlement. La question peut être soumise à une commission d'enquête ou la Commission du travail et de l'emploi, dont les décisions sont finales. Art. 17-21	Aucune

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Nouveau-Brunswick (suite)	En vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> : un système basé sur l'ancienneté; un système basé sur le mérite; la quantité ou la qualité de la production; tout autre système ou pratique qui n'est pas autrement illégal. Art. 37.1	En cas de violation de la <i>Loi</i> , ou lorsqu'une personne ne s'est pas conformée à la <i>Loi</i> , le directeur des normes d'emploi fait enquête et tranche la question, y compris une ordonnance à l'effet que l'employeur indemnise le salarié pour la perte de rémunération. Il peut nommer un médiateur. Un appel peut être déposé devant la Commission du travail et de l'emploi. L'ordonnance du directeur ou de la Commission peut être déposée sous forme de certificat à la Cour du Banc de la Reine et être exécutée comme un jugement de cette Cour. Une action civile peut également être intentée. Art. 37.1, 63-79	Le recouvrement des salaires est limité à la période de 12 mois qui précède la plainte ou les 12 mois précédant l'ordonnance si l'enquête ne fait pas suite à une plainte. Art. 63(1), (2)

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Nouveau-Brunswick (suite)	<p>En vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>: un système basé sur l'ancienneté; une affectation temporaire de formation ou de perfectionnement; un régime de rémunération au mérite; une rémunération hors échelle en raison du déclassement d'un poste; une pénurie de main-d'oeuvre compétente qui engendre une inflation temporaire de la rémunération. Art. 4</p>	<p>Un arbitre doit être nommé s'il est manifeste que les parties feront défaut de conclure un accord tel que requis en vertu de la loi, dans le délai spécifié. L'arbitre doit rendre sa décision dans les 60 jours. Art. 12, 15</p>	<p>Les parties doivent s'entendre sur la manière de répartir le montant alloué parmi les catégories à prédominance féminine et sur la manière de mettre en oeuvre les ajustements de la rémunération. Cette entente a priorité sur les dispositions d'une convention collective. Les ajustements de rémunération sont limités à 1 p. 100 de la masse salariale du gouvernement pour l'année précédente, et ne sont pas mis en oeuvre après que l'employeur les ait mis en oeuvre pour quatre périodes de 12 mois consécutives. Art. 9, 11</p>
Nouvelle-Écosse	<p>En vertu du <i>Code des normes du travail</i> (<i>Labour standards Code</i>): un système basé sur l'ancienneté ou le mérite; la qualité ou la quantité de la production; tout facteur autre que le sexe. Art. 57</p>	<p>La plainte est présentée au Directeur des normes d'emploi et une enquête s'ensuit. Les parties peuvent faire appel au Tribunal des normes du travail, avec droit d'appel à la Division d'appel de la Cour suprême. Art. 20, 21, 58</p>	Aucune

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Nouvelle-Écosse (suite)	<p>La <i>Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)</i> ne mentionne aucun facteur.</p> <p>En vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale (Pay Equity Act)</i>: un système basé sur l'ancienneté; un programme ou une affectation temporaire de formation ou de développement; un régime de rétribution au mérite fondé sur des évaluations formelles de rendement; une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire des salaires. Art. 13(4)</p>	<p>La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse fait enquête et tente de résoudre l'objet de la plainte. La question peut être référée par la Commission à une commission d'enquête dont la décision peut être portée en appel devant la Division d'appel de la Cour suprême. Art. 29, 32A(1), 36(1)</p> <p>Si un employeur et les représentants des employés ne peuvent s'entendre quant au système d'évaluation des emplois, son application, ou le montant exact des rajustements salariaux, la question est soumise à la Commission de l'équité salariale. Art. 12, 13, 14</p>	<p>Aucune</p> <p>Chaque employeur et les représentants des employés doivent convenir du montant exact des rajustements salariaux, ainsi que de leur allocation et leur mise en oeuvre ordonnée, afin de réaliser l'équité salariale, sur une période n'excédant pas quatre ans. Art. 14</p>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Ontario	<p>En vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i>: l'ancienneté; une distinction fondée sur le mérite; la quantité ou la qualité de la production; tout « autre facteur que le sexe ». Art. 32</p> <p>En vertu du <i>Code des droits de la personne</i>: un programme spécial destiné à alléger un préjudice économique, ou pour aider des personnes à jouir de chances égales; exigence raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi. Art. 14(1), 24</p>	<p>L'agent des normes d'emploi fait enquête et rend une décision. Il peut fixer le montant des sommes dues et ce montant est réputé être un salaire impayé. On peut avoir recours aux procédures de recouvrement de salaires impayés en vertu de la <i>Loi</i>. Si une plainte n'est pas déposée, un recours civil peut être initié. Art. 32, 64.3</p> <p>Une plainte peut être déposée devant la Commission ontarienne des droits de la personne, ou celle-ci peut l'initier. La Commission fait enquête et peut tenter d'amener à un règlement. S'il n'y a pas d'entente, la question peut être référée à une commission d'enquête dont la décision peut être portée en appel devant la Cour divisionnaire Art. 32, 33, 36, 42</p>	<p>L'ordonnance de l'agent des normes d'emploi est limitée à 10 000 \$. Normalement, le recouvrement est limité à une somme qui est due et qui est devenue exigible au plus tard six mois avant que le directeur ait pris connaissance des faits. Art. 65, 82.3(1)</p> <p>La Commission peut refuser une plainte dont l'objet date de plus de six mois avant le dépôt de la plainte. Il n'y a pas de limite quant au montant. Art. 34(1)(d), 41(1)(b)</p>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Ontario (suite)	<p>En vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>: un système basé sur l'ancienneté; un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés également accessibles aux hommes et aux femmes; la pratique du « salaire étoilé »; un régime de rétribution au mérite fondé sur un système organisé d'évaluation du rendement; l'absence de main-d'oeuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution; des écarts de rétribution résultant de différences au niveau du pouvoir de négociation, une fois l'équité salariale atteinte; certains emplois occasionnels. Art. 8(1), (2), (3), (4)</p>	<p>Un agent de révision fait d'abord enquête sur les oppositions et les plaintes et tente d'amener un règlement. Il peut vérifier l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale et aider les parties. Un appel peut être logé auprès du Tribunal de l'équité salariale, ou une cause peut lui être référée. Les agents de révision et le Tribunal sont investis de pouvoirs suffisants pour leur permettre de corriger les situations afin que l'équité salariale puisse être atteinte. Art. 16, 22-26</p>	<p>Les employeurs ont l'obligation d'effectuer des rajustements annuels de la rétribution équivalant à au moins 1 p. 100 de leur masse salariale jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Des échéanciers précis imposés par la <i>Loi</i>, pour l'atteinte de l'équité salariale, s'appliquent à diverses catégories d'employeurs comptant 10 employés ou plus. Art. 13</p>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Québec	<p>En vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>: l'ancienneté; les affectations à durée déterminée; la région où travaille l'employé; une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée; un salaire étoilé; l'emploi temporaire. Sont également exclus le travailleur autonome non considéré comme étant un salarié à l'emploi d'une seule personne; l'étudiant en stage d'emploi; l'emploi durant l'été; le stagiaire; une personne qui reçoit la prestation d'aide de dernier recours en vertu de la <i>Loi sur la sécurité du revenu</i>; le cadre supérieur; le policier; le pompier. Art. 8, 9, 67</p>	<p>Le comité d'équité salariale² ou l'employeur doit afficher le programme d'équité salariale. Durant les 60 jours qui suivent, tout salarié peut demander des renseignements additionnels ou présenter des observations. Le comité, ou l'employeur, doit répondre dans les 30 jours suivants. Une plainte à l'effet que le programme d'équité salariale est insatisfaisant ou inexistant, ou que le comité a agi de mauvaise foi, peut être déposée devant la Commission d'équité salariale qui fait enquête et détermine toute mesure devant être prise. Toute partie peut s'adresser au Tribunal du travail dans les 90 jours lorsqu'insatisfaite des mesures prises par la Commission. Lorsque les mesures que détermine la Commission ne sont pas appliquées, elle en saisit le Tribunal du travail. La Commission peut également référer d'autres questions au Tribunal du travail. Les décisions du Tribunal du travail sont finales et sans appel. Art. 35, 75, 76, 96-101, 104-107, 113</p>	<p>La <i>Loi</i> n'est pas rétroactive. Les premiers ajustements salariaux doivent être payés au plus tard le 21 novembre 2001, suivi de versements annuels égaux durant les quatre années subséquentes, de telle sorte que l'équité des salaires soit atteinte le 21 novembre 2005. La Commission de l'équité salariale peut autoriser, selon les circonstances, une prolongation jusqu'à trois ans. Il n'y a pas de limites quant au montant des ajustements de salaires. Art. 70-72</p>

² Le Comité d'équité salariale est obligatoire pour les employeurs ayant 100 employés ou plus. Il est optionnel pour les employeurs ayant de 50 à 99 employés, et il n'est pas requis dans les autres cas.

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Québec (suite)	<p>En vertu de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>: l'expérience; l'ancienneté; la durée du service; l'évaluation au mérite; la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.</p> <p>Art. 19</p>	<p>Les plaintes sur les questions d'équité salariale doivent être dirigées à la Commission de l'équité salariale, avec recours subséquent possible au Tribunal du travail.</p> <p>Art. 93(7) et 112 de la <i>Loi sur l'équité salariale</i></p>	Aucune
Saskatchewan	<p>En vertu du <i>Code des droits de la personne (Human Rights Code)</i>: le sexe, les habiletés, ou l'âge, lorsqu'il s'agit d'exigences et de qualifications professionnelles raisonnables.</p> <p>Art. 16(7)</p>	<p>Une plainte peut être déposée devant la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan qui fait enquête et tente de résoudre l'objet de la plainte. Si elle n'y parvient pas, la plainte peut être révisée par une commission d'enquête dont la décision peut être portée en appel devant un juge de la Cour du Banc de la Reine, et de là, devant la Cour d'appel.</p> <p>Art. 27(1), 28(1), 29(1), 32(1), (5)</p>	Aucune

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Saskatchewan (suite)	En vertu de la <i>Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)</i> : un système basé sur l'ancienneté ou le mérite. Art. 17(1)	Le directeur des normes du travail nomme un agent qui fait enquête et qui essaie de conclure une entente. Si aucune entente n'est conclue, la Commission des droits de la personne mènera une enquête formelle. Constitue une infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité le fait de ne pas se conformer à la décision. Art. 18-20, 22 <i>Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)</i> Art. 31, 32 <i>Code des droits de la personne (Human Rights Code)</i>	Aucune restriction. Art. 31(7)(c) <i>Code des droits de la personne (Human Rights Code)</i>

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Terre-Neuve ³	Selon le <i>Code des droits de la personne (Human Rights Code)</i> : un régime basé sur l'ancienneté ou le mérite. Art. 11(1)(a), (b)	Une plainte peut être déposée auprès du directeur exécutif de la Commission des droits de la personne. Celui-ci fait enquête et tente d'en arriver à une entente. La Commission peut référer la question à une commission d'enquête dont la décision peut être portée en appel devant la Division de Première instance. Alternativement, une plainte peut être déposée devant la Cour provinciale. Art. 20-34	Une plainte doit être déposée dans les six mois suivant la contravention, ou, pour une contravention continue, dans les six mois de la dernière infraction. Art. 20(2)
Territoires du Nord-Ouest	<i>Loi prohibant la discrimination</i> : tous les facteurs autres que le sexe. Art. 6(3)	Une plainte peut être faite à un agent des pratiques non discriminatoires qui fait enquête, arbitre les différends et peut émettre une ordonnance. On peut interjeter appel devant la Cour suprême. Art. 7, 8	Aucune

³ Terre-Neuve a adopté une politique administrative au sujet de l'équité salariale dans le secteur public.

Compétence	Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire – période ou montant limite
Yukon	<p>En vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i>: l'ancienneté; le mérite; la quantité ou la qualité de la production; un facteur autre que le sexe. Art. 42</p> <p>En vertu de la <i>Loi sur les droits de la personne</i>: des exigences ou qualifications professionnelles raisonnables; d'autres motifs de distinction jugés raisonnables. Art. 9(a), (d)</p>	<p>Le directeur des normes d'emploi peut fixer le montant du salaire impayé. Si le directeur ne peut résoudre l'objet de la plainte, il peut la référer à la Commission des normes d'emploi. Les décisions du directeur peuvent être portées en appel devant la Commission. Il y a un droit d'appel à la Cour suprême. Art. 45, 72-74.1</p> <p>La Commission des droits de la personne mène une enquête et tranche la question. La Commission peut demander à un Conseil d'arbitrage de décider de la cause. Un appel peut être logé à la Cour suprême. Art. 19-26</p>	<p>Une plainte doit être déposée dans les six mois qui suivent la dernière date à laquelle l'employeur devait versé le salaire. Art. 69(a)</p> <p>Une plainte doit être déposée dans les six mois de la présumée infraction. Art. 19</p>