

# LA LÉGISLATION CANADIENNE SUR L'ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

En vertu de la législation sur l'égalité de la rémunération, il est interdit à un employeur de rémunérer les employés d'un même sexe à un taux inférieur à ceux d'un autre sexe qui exécutent un travail équivalent ou sensiblement équivalent.<sup>1</sup> Des lois concernant l'égalité de la rémunération sont en vigueur dans presque toutes les juridictions canadiennes, à l'exception du Nunavut.<sup>2</sup> En général, cette législation s'applique aux employeurs des secteurs publics et privés<sup>3</sup>. Les dispositions sur l'égalité de la rémunération se retrouvent habituellement dans les lois sur les droits de la personne, à l'exception du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de la Saskatchewan et du Territoire du Yukon (secteur privé) où ces dispositions font plutôt partie de la législation sur les normes du travail. L'application de ces lois dépend habituellement du processus de dépôt de plainte prévu par la législation sur les droits de la personne ou sur les normes du travail appropriée.

## *1. Évaluation de l'égalité de la rémunération*

En Alberta, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et dans les Territoires du Yukon (secteur privé), il est interdit à un employeur de rémunérer ses employés à un taux de rémunération qui est contraire aux dispositions sur l'égalité de la rémunération. Au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, l'égalité de la rémunération est évaluée respectivement selon « l'échelle salariale » et selon le « taux salarial ». Dans le secteur fédéral et dans les Territoires du Yukon (secteur public), l'égalité de la rémunération est évaluée selon le « salaire » et au Québec elle est évaluée selon le « salaire ou la rémunération ». Selon la loi consultée, le terme « salaire » ou « rémunération » comprend non seulement le salaire, les paiements ou la rémunération devant être versés à un employé pour le travail effectué, mais également les commissions, les primes, la paie de vacances, les bénéfices, les contributions de l'employeur en faveur d'un régime de santé ou d'invalidité, un préavis de congédiement et/ou la valeur du loyer, d'une chambre ou d'une pension fourni par l'employeur. De plus, à Terre-Neuve et au Labrador, le *Code des droits de la personne (Human Rights Code)* prévoit que l'égalité doit exister non seulement à l'égard des salaires, du droit à la pension et des indemnités d'assurance mais également à l'égard des occasions qui se présentent pour suivre une formation et obtenir une promotion.

## *2. Travail équivalent ou sensiblement équivalent*

Habituellement, la façon de déterminer si un travail est « équivalent » ou « sensiblement équivalent » doit se faire en évaluant

- l'habileté, l'effort et la responsabilité requis dans l'exécution du travail  
et

- les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

De plus, la *Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)* de l'Île-du-Prince-Édouard prévoit que le travail doit exiger une formation et une expérience égales afin d'être reconnu comme étant sensiblement équivalent.

Dans le secteur de compétence fédérale, l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale, (Ordonnance)* adoptée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, prévoit qu'on doit tenir compte de certains facteurs pour évaluer les habiletés, les efforts et les responsabilités exigés par le travail ainsi que les conditions dans lesquelles le travail est effectué. À titre d'exemple, lors de l'évaluation des habiletés requises dans l'exécution du travail, l'*Ordonnance* prévoit que les compétences d'ordre intellectuel et physique acquises en raison de l'expérience, de la formation ou des habiletés naturelles de l'employé doivent être considérées. De plus, selon le *Code des droits de la personne (Human Rights Code)* de la Colombie-Britannique, les concepts d'habileté, d'effort et de responsabilité sont influencés par des facteurs reliés au taux de rémunération tels que les systèmes d'ancienneté et les systèmes de mérite ainsi que les systèmes qui évaluent la rémunération selon la quantité ou la qualité de la production.

À l'exception de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Territoire du Yukon (secteur public), le droit que possède un employé de recevoir une rémunération égale s'applique uniquement en comparant les employés d'un même employeur qui travaillent dans *le même établissement ou au même emplacement*.

### 3. Situations justifiant une disparité salariale

La majorité des juridictions prévoit dans leurs législations des situations qui justifient une disparité salariale entre les employés masculins et féminins qui effectuent le même ou essentiellement le même travail. Ces situations comprennent entre autre :

- un système d'ancienneté ;
- un système de mérite ;
- un système qui évalue la rémunération selon la quantité ou la qualité de la production ;
- un poste de formation temporaire;
- une procédure de rétrogradation;
- un manque de qualifications pour un domaine de travail donné;
- un système de rémunération basé sur des différences régionales ou
- tout autre facteur ou système non basé sur une différence entre les sexes.

Il n'y a que les lois du Manitoba et du Territoire du Yukon (secteur public) qui ne prévoient pas de situations semblables.

Toutes les juridictions, à l'exception du Manitoba et du Québec, interdisent aux employeurs de diminuer le montant ou le taux de la rémunération d'un employé afin de se conformer aux dispositions relatives à l'égalité de la rémunération. En outre, la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* de la Saskatchewan prévoit qu'un employeur qui enfreint les dispositions sur l'égalité de la rémunération ne peut pas réduire le taux de rémunération auquel l'employé a droit sur la base que le travail est subséquemment exécuté par des employés du même sexe.

#### *4. Plaintes en vertu de la législation relative à l'égalité de la rémunération*

Une plainte à l'effet qu'un employeur a enfreint une disposition de la législation concernant l'égalité de la rémunération doit habituellement être déposée dans un délai précis à l'organisme responsable, selon la juridiction, de l'application des normes du travail ou des droits de la personne. Cet organisme tentera d'obtenir un règlement et/ou de faire enquête et de résoudre le problème selon le cadre législatif approprié (ex : en ordonnant à un employeur de verser la rémunération due et exigible à un employé). Il faut également souligner qu'il peut exister des dispositions additionnelles dans la législation qui concerne le droit d'interjeter appel ou le processus d'application d'une décision ou d'une ordonnance rendue en vertu de la procédure des plaintes.

Dans quelques provinces, le montant d'argent qu'un employé peut recevoir à la suite d'une plainte formulée en vertu des dispositions concernant l'égalité de la rémunération est sujet à un montant maximal. En vertu de la *Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme (Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act)* de l'Alberta, le recouvrement d'un montant d'argent est limité à la rémunération due et exigible depuis les six mois précédant la plainte ou les six mois précédant la fin de l'emploi. Finalement, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario*, une décision ordonnant à un employeur de verser la rémunération impayée à un employé ne peut pas inclure la rémunération qui était due et exigible plus de six mois avant le dépôt de la plainte. Une décision ordonnant le versement de la rémunération impayée est également sujette à un plafond de 10 000\$ par employé.

#### *5. Règles de non-discrimination reliées au concept d'égalité de la rémunération*

En règle générale, la législation relative à l'égalité de la rémunération prévoit l'égalité de la rémunération entre les employés masculins et féminins qui travaillent pour un même employeur et qui effectuent le même travail ou un travail qui est essentiellement le même. Toutefois, l'application des dispositions

relatives à l'égalité de la rémunération est plus étendue dans les Territoires du Nord Ouest, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec.

La *Loi sur les droits de la personne* des Territoires du Nord Ouest interdit à un employeur de payer un employé, *en se fondant sur un motif de discrimination illicite*, à un taux de rémunération moindre que celui auquel sont payé d'autres employés qui accomplissent, dans le même établissement et pour le même employeur, un travail équivalent ou sensiblement équivalent. Les motifs de discrimination illicites sont la race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine ethnique, le lieu d'origine, les croyances, la religion, l'âge, l'incapacité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'appartenance familiale, les convictions politiques, les associations politiques, la condition sociale et l'état de personne réhabilitée. De la même manière, la *Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)* de l'Île-du-Prince-Édouard interdit toute discrimination dans la rémunération (la « discrimination » y est définie comme étant toute discrimination en raison de l'âge, de la couleur de la peau, des croyances, de l'origine ethnique ou nationale, de la situation de famille, l'état matrimonial, l'état familial, de l'état matrimonial, d'un handicap mental ou physique, des convictions politiques, de la race, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle et des sources de revenus de toute personne ou catégorie de personnes). De plus, au Québec, en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, un employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Selon la *Charte*, il y a discrimination lorsqu'une distinction, une exclusion ou une préférence (fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil et l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) a pour effet de détruire ou de compromettre le droit d'une personne à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de ses droits et libertés.

#### 6. Règles connexes de non-discrimination.

Finalement, il doit être souligné que les lois sur les droits de la personne de toutes les juridictions canadiennes interdisent la discrimination, peu importe comment elle est définie, à l'égard d'une personne au sujet d'un *emploi ou d'une modalité, d'un terme ou de l'aspect d'un emploi*. Malgré tout, la discrimination sur cette base sera permise dans certaines circonstances et selon les juridictions (ex : lorsqu'un employeur de bonne foi exige une compétence professionnelle spécifique pour l'exécution d'un travail particulier). À titre d'exemple, au Manitoba, le *Code des droits de la personne*<sup>4</sup> interdit toute discrimination<sup>5</sup> « à l'égard de circonstances reliées à un emploi ». Selon le *Code*, cette expression s'entend en outre de toute forme de rémunération payable pour un travail accompli et tout autre avantage qu'un travailleur reçoit directement ou

indirectement de son employeur ainsi que toute autre prestation d'emploi, modalité d'emploi ou condition d'emploi. Cependant, la discrimination sera permise lorsque la restriction, l'exigence ou la préférence en question est fondée sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables et requises par l'emploi. De plus, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est interdit à un employeur de défavoriser, par des moyens directs ou indirects, un employé en cours d'emploi sur la base d'un motif de distinction illicite<sup>6</sup>. Cependant, à titre d'exemple, ne constituent pas des actes discriminatoires les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences d'un employeur s'il démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées. Bien que ces dispositions ne traitent pas explicitement du concept d'égalité de la rémunération, elles devraient être pertinentes au moment de la détermination du taux de rémunération des employés qui effectuent un travail équivalent ou sensiblement équivalent.

### *Analyse du droit du travail*

#### *Affaires internationales et intergouvernementales du travail*

#### *Programme du travail, Ressources humaines et développement social Canada*

*Le 18 mai 2006*

---

<sup>1</sup> Au Québec, en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, un employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent « un travail équivalent au même endroit ». En outre, au Yukon (secteur public) et dans le champ de compétence fédérale, la législation fait référence à des « fonctions équivalentes ».

<sup>2</sup> Cependant, en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut, il est interdit à un employeur de faire preuve de discrimination à l'égard d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers en matière d'emploi ou quant aux conditions d'emploi, que celles-ci soient antérieures ou postérieures à l'emploi. Les motifs illicites de discrimination sont la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique, la citoyenneté, le lieu d'origine, les croyances, la religion, l'âge, la déficience, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état familial, la grossesse, la source de revenu légitime et l'état de personne condamnée puis réhabilitée. La disposition sur les motifs illicites de discrimination ne s'applique toutefois pas aux actes qui reposent sur des exigences professionnelles justifiées.

<sup>3</sup> Cependant, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* qui sont toutes deux de compétence fédérale (et qui contiennent des dispositions relatives à l'égalité de la rémunération) s'appliquent à la fonction publique fédérale et aux secteurs qui sont réglementés par le gouvernement fédéral. De plus, les dispositions relatives à l'égalité de la rémunération qui se retrouvent dans la *Loi sur les normes d'emploi* du Territoire du Yukon, ne s'appliquent qu'au secteur privé. Toutefois, les dispositions relatives à l'égalité de la rémunération qui sont dans la *Loi sur les droits de la personne* de ce même territoire s'appliquent au secteur public.

<sup>4</sup> Le *Code* s'applique aux secteurs privé et public.

<sup>5</sup> En vertu du *Code*, la « discrimination » comprend un traitement différent à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raisons des caractéristiques suivantes : l'ascendance, y compris la couleur et les races identifiables; la nationalité ou l'origine nationale; le milieu ou l'origine ethnique; la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses; l'âge; le sexe, y compris la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse; les caractéristiques fondées sur le sexe ou les autres

---

circonstances; l'orientation sexuelle; l'état matrimonial ou le statut familial; la source de revenu; les convictions politiques, associations politiques ou activités politiques; les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou les situations connexes, y compris le besoin d'un chien guide ou d'un autre animal, une chaise roulante ou tout autre appareil, orthèse ou prothèse.

<sup>6</sup> Les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.