

LÉGISLATION CANADIENNE SUR L'ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION SELON LES CHAMPS DE COMPÉTENCE¹

Champ de compétence	Domaines d'application	Types d'interdiction ²	Fondement pour le calcul de l'égalité de la rémunération	Critères pour la comparaison du travail effectué	Critères justifiant la disparité salariale	Délai pour porter plainte	Restrictions concernant le recouvrement ³
Compétence fédérale <i>(Loi canadienne sur les droits de la personne ; Ordonnance de 1986 sur la parité salariale⁴)</i>	Fonction publique fédérale et secteurs réglementés par le gouvernement fédéral.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Rémunération ⁵ . (Loi, art. 11(1))	Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage des qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail ⁶ . (Loi, art. 11(1), (2))	Des appréciations du rendement différentes; l'ancienneté; une réévaluation et le reclassement du poste d'un employé; une affectation de réadaptation; une procédure de rétrogradation ou la réduction graduelle du salaire d'un employé pour les mêmes motifs qui justifient une procédure de rétrogradation; une affectation temporaire à des fins de formation; une pénurie de main-d'œuvre dans une catégorie d'emploi particulière; la reclassification d'un poste à un niveau inférieur; ou des variations salariales régionales. Le sexe n'est pas un motif raisonnable pour justifier la disparité salariale ⁷ . (Loi, art. 11(4), (5); Ordonnance, art. 16)	1 an (il est possible de faire proroger le délai). (art. 41(1)(e))	Aucune.
Alberta <i>(Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme (Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act))</i>	Secteurs privé et public.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Taux de rémunération. (art. 6(1))	Le même ou essentiellement le même travail pour un employeur dans un même établissement. (art. 6(1))	La contravention à la Loi est raisonnable et justifiable dans les circonstances. (art. 11)	1 an ⁸ . (art. 20(1)(b))	Limité au salaire, aux salaires perdus et/ou aux dépenses encourues au cours des 2 années précédant la plainte. Il existe également une limite dans le cadre des recours civils ⁹ . (art. 34)

Champ de compétence	Domaines d'application	Types d'interdiction ²	Fondement pour le calcul de l'égalité de la rémunération	Critères pour la comparaison du travail effectué	Critères justifiant la disparité salariale	Délai pour porter plainte	Restrictions concernant le recouvrement ³
Colombie-Britannique (Code des droits de la personne (Human Rights Code))	Secteurs privé et public.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Taux de rémunération. (art. 12(1))	Un travail semblable ou essentiellement semblable, évalué selon les concepts d'habileté, d'effort et de responsabilité, sous réserve des facteurs concernant le taux de rémunération, tel l'ancienneté, les systèmes de mérite ou des systèmes qui évaluent la rémunération selon la quantité ou la qualité de la production. (art. 12(1),(2))	Tout critère, hormis le sexe, qui pourrait raisonnablement justifier la disparité salariale. (art. 12(3))	6 mois ¹⁰ . (il est possible de faire prorroger le délai) (art. 22)	Aucune. (Il existe un délai de prescription pour les procédures civiles) ¹¹
Manitoba (Code des normes d'emploi)	Secteurs privé et public.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Échelle salariale ¹² . (art. 82(1))	Le genre ou la qualité du travail et le volume de travail exigé des employés et fourni par eux est le même ou essentiellement le même. (art. 82(1))	Aucune disposition.	6 mois. (art. 82(2))	Le recouvrement est limité au salaire dû et payable dans les six mois précédant la date du dépôt de la plainte ou, en cas de licenciement, au salaire dû et payable au cours des six derniers mois d'emploi ¹³ . (art. 96(2))
Nouveau-Brunswick (Loi sur les normes d'emploi)	Secteurs privé et public.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Taux de rémunération ¹⁴ . (art. 37.1(1))	Du travail qui est substantiellement du même genre, qui est effectué dans des conditions similaires d'emploi, dans un même lieu d'emploi et exigeant substantiellement les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités. (s. 37.1(1))	Un système d'ancienneté, un système de mérite, un système qui détermine les gains selon la quantité ou la qualité de la production, ou tout autre système ou pratique qui n'est pas autrement illégal. (art. 37.1(1))	12 mois. (art. 61(1))	Aucune ¹⁵ .

Champ de compétence	Domaines d'application	Types d'interdiction ²	Fondement pour le calcul de l'égalité de la rémunération	Critères pour la comparaison du travail effectué	Critères justifiant la disparité salariale	Délai pour porter plainte	Restrictions concernant le recouvrement ³
Terre-Neuve et Labrador (Code des droits de la personne (Human Rights Code))	Secteurs privé et public.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Salaires, droits de pension, indemnités d'assurance et occasions de formation et d'avancement professionnel. (art. 11(1), (2))	Des conditions de travail identiques ou semblables, des fonctions identiques ou semblables, dans des emplois exigeant des qualifications, des efforts et des responsabilités identiques ou semblables. (art. 11(1))	Un système d'ancienneté ou de mérite. (art. 11(1)) Ces critères ne s'appliquent qu'à l'égard des salaires (c.-à-d. qu'ils ne s'appliquent pas aux indemnités d'assurance ou aux occasions de formation et d'avancement professionnel).	6 mois. (art.20 (1))	Aucune.
Territoires du Nord Ouest (Loi sur les droits de la personne)	Secteurs privé et public.	La discrimination de façon générale.	Taux de rémunération ¹⁶ . (art. 9(1))	Un travail équivalent ou sensiblement équivalent à celui accompli par d'autres employés du même établissement. Le travail est réputé équivalent ou sensiblement équivalent s'il implique des habiletés, efforts et responsabilités équivalents ou sensiblement équivalents et qui est accompli dans des conditions équivalentes ou sensiblement équivalentes. (art. 9(1), (5))	Un système d'ancienneté; un système d'évaluation du mérite; un système qui mesure les gains en fonction du volume ou de la qualité de la production, ou en fonction du rendement; un système de rémunération ou d'embauche qui tient compte de l'existence d'un manque de main d'œuvre dans ce domaine de travail ou des écarts régionaux relatifs au coût de la vie; un processus ou un système de baisse de niveau de poste, de reclassification ou de rétrogradation; de l'existence d'un programme temporaire de réadaptation ou de formation; tout autre système ou facteur. Ces critères ne doivent pas être fondés sur un motif de discrimination illicite. (art. 9 (2))	2 ans. (il est possible de demander une prorogation du délai) (art. 29(2), (3))	Aucune.

Champ de compétence	Domaines d'application	Types d'interdiction ²	Fondement pour le calcul de l'égalité de la rémunération	Critères pour la comparaison du travail effectué	Critères justifiant la disparité salariale	Délai pour porter plainte	Restrictions concernant le recouvrement ³
Nouvelle-Écosse <i>(Code des normes du travail (Labour Standards Code))</i>	Secteurs privé et public.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Taux de rémunération ¹⁷ . (art. 57(1))	Un travail sensiblement équivalent effectué dans le même établissement de travail, qui exige essentiellement les mêmes habiletés, efforts et responsabilités et qui est accompli dans des conditions équivalentes. (art. 57(1))	Un système d'ancienneté, un système d'évaluation du mérite, un système qui mesure les gains en fonction du volume ou de la qualité de la production ou tout autre distinction fondée sur tout autre facteur que le sexe. (art. 57(2))	6 mois ¹⁸ . (art. 21(3A))	Aucune.
Ontario <i>(Loi de 2000 sur les normes d'emploi)</i>	Secteurs privé et public.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Taux de salaire ¹⁹ . (art. 42(1))	Un travail essentiellement semblable dans un même établissement exécuté dans des conditions comparables et qui exige un effort et des compétences et des responsabilités semblables. (art. 42(1))	Une échelle d'ancienneté; une distinction fondée sur le mérite; une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production; tout autre critère que le sexe. (art. 42(2))	2 ans. (art. 96(3))	Une ordonnance de versement d'un salaire impayé rendue par un agent des normes d'emploi ne peut pas être supérieur à 10 000\$ à l'égard d'un même employé. (arts 42(5), 103(4)) De plus, l'agent des normes d'emploi ne peut pas prendre d'ordonnance à l'égard d'un salaire qui est dû à l'employé si le salaire est devenu exigible plus de six mois avant le dépôt de la plainte. (art. 111)
Île-du-Prince-Édouard <i>(Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act))</i>	Secteurs privé et public ²⁰ .	La discrimination de façon en générale.	Taux de rémunération. (art. 7)	Un travail sensiblement équivalent qui exige la même formation, habiletés, efforts et responsabilités et qui est accompli dans des conditions équivalentes. (art. 7)	Un système d'ancienneté, un système d'évaluation du mérite ou un système qui mesure les gains en fonction du volume ou de la qualité de la production. Le critère ne doit pas être discriminatoire. (art. 7)	1 an. (art. 22(1) (b))	Aucune. (Aucune limite ne s'applique aux procédures civiles) ²¹

Champ de compétence	Domaines d'application	Types d'interdiction ²	Fondement pour le calcul de l'égalité de la rémunération	Critères pour la comparaison du travail effectué	Critères justifiant la disparité salariale	Délai pour porter plainte	Restrictions concernant le recouvrement ³
Québec <i>(Charte des droits et libertés de la personne)</i>	Secteurs public et privé.	La discrimination de façon générale.	Traitement ou salaire égal. (art. 19)	Un travail équivalent accompli au même endroit. (art. 19)	L'expérience; l'ancienneté, la durée de service, l'évaluation du mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire. Afin de justifier la disparité salariale, ces critères doivent s'appliquer à tous les membres du personnel. ²² (art. 19)	Non précisé ²³ .	Aucune.
Saskatchewan <i>(Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act))</i>	Secteurs privé et public.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Taux de salaire ²⁴ . (art. 17(1))	Un travail semblable dans un même établissement qui exige des aptitudes, des efforts et des responsabilités semblables et qui est exécuté dans des conditions comparables. (art. 17(1))	Un système d'ancienneté ou d'évaluation du mérite. (art. 17(1))	Non précisé.	Aucune.
Territoire du Yukon <i>(Loi sur les normes d'emploi)</i>	Secteur privé.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Taux de salaire. (art. 44)	Un travail semblable dans un même établissement qui exige des aptitudes, des efforts et des responsabilités semblables et qui est exécuté dans des conditions comparables. (art. 44)	Une échelle d'ancienneté, un régime de mérite, une échelle de rémunération où entre en jeu les facteurs quantité ou qualité de la production, ou une distinction fondée sur tout autre facteur que le sexe. (art. 44)	6 mois ²⁵ . (art. 73(3))	Aucune.
<i>(Loi sur les droits de la personne)</i>	Secteur public, y compris les municipalités et leurs sociétés, conseils, offices et commissions.	Disparité salariale entre hommes et femmes.	Salaires ²⁶ . (art. 15(1))	Un salaire égal pour un travail égal est évalué en fonction du dosage d'aptitudes, d'efforts et de responsabilités nécessaires et des conditions de travail. (art. 15(1), (3))	Aucune disposition.	6 mois. (art. 20(2))	Aucune.

¹ Le Nunavut ne possède pas de législation sur l'égalité de la rémunération. Cependant, en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* en vigueur dans ce territoire, il est interdit 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 en raison du sexe (parmi d'autres motifs), que celles-ci soient antérieures ou postérieures à l'emploi (art. 9(1)(b)).

² En général, les dispositions relatives à l'égalité de la rémunération interdisent une disparité salariale entre les employés masculins et féminins d'un même employeur qui exécutent un travail équivalent ou sensiblement équivalent. Cependant, en vertu de la législation des Territoires du Nord-Ouest, de l'île-du-Prince-Édouard et du Québec, c'est la discrimination en générale qui est interdite à l'égard de la rémunération lorsque les employés exécutent un travail équivalent ou sensiblement équivalent. En vertu de la *Loi sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest, il est interdit à un employeur de rémunérer un employé, en raison d'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, un travail équivalent ou sensiblement équivalent (art. 9). Les motifs de discrimination illicites comprennent 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'état matrimonial, la situation de famille, l'appartenance familiale, les convictions politiques, la condition sociale et l'état de personne réhabilitée (art. 5). Dans le même ordre d'idées, la *Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)* de l'île-du-Prince-Édouard interdit toute discrimination en fonction du salaire (art. 7). La « discrimination » y est définie comme toute discrimination à l'égard de l'âge, de la couleur, des croyances, de l'origine ethnique ou nationale, de la situation de famille, de l'état matrimonial, d'un handicap physique ou mental, des convictions politiques, de la race, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, ou de la source des revenus de toute personne ou catégorie de personnes (art. (1)(d)). De plus, au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne* oblige un employeur à accorder, sans discrimination, un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit (art. 19). En vertu de la *Charte*, il y a discrimination, en présence d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence (fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, 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) qui 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 (art. 10).

³ Ceci fait référence aux dispositions qui limitent le montant d'argent qu'un employé peut récupérer d'un employeur en vertu de la législation relative à l'égalité de la rémunération, à l'exception des montants suivants: les dommages punitifs, (y compris l'indemnisation ou les dommages intérêts octroyés pour le motif que le contrevenant a agi sciemment ou avec témérité); l'indemnisation pour les douleurs et souffrances ou l'atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi; les frais et les frais administratifs.

⁴ En outre, certaines dispositions d'ordre administratif et d'enquête du *Code canadien du travail* s'appliquent afin de déterminer si un acte discriminatoire existe en contravention de l'art. 11 (i.e. la disposition relative à l'égalité de la rémunération/parité salariale) de la *Loi canadienne des droits de la personne*. De plus, un inspecteur désigné en vertu du Code peut aviser ou déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne lorsqu'il possède des motifs raisonnables de soupçonner un employeur d'avoir commis l'un des actes discriminatoire (art. 182(1), (2) du Code).

⁵ La « rémunération » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et notamment : des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes; de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement; des rétributions en nature; des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature; des autres avantages reçues directement ou indirectement de l'employeur (art. 11(7) de la Loi).

⁶ L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale (Ordonnance)* prévoit les critères qui doivent être considérés lors de l'évaluation des qualifications, des efforts et de la responsabilité exigés, compte tenu des conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté. L'*Ordonnance* prévoit les aptitudes physiques et intellectuelles acquises par l'expérience, la formation ou les études ou attribuables à l'habileté naturelle doivent être considérées lors de l'évaluation des qualifications requises pour l'exécution du travail. Toutefois, il faut faire abstraction, lors de la comparaison des qualifications de différents employés, de la façon dont celles-ci ont été acquises. L'effort intellectuel et l'effort physique doivent être considérés (et peuvent être comparés) lors de l'évaluation de l'effort requis. De plus, les responsabilités de l'employé sur le plan des ressources techniques, financières et humaines doivent être considérées lors de l'évaluation de la responsabilité requise pour l'emploi. Finalement, lors

de l'évaluation des conditions de travail dans lesquelles le travail a été effectué, l'*Ordonnance* exige que l'environnement physique et le climat psychologique, notamment le bruit, la température, l'isolement, les dangers matériels, les risques pour la santé et le stress, soient considérés. Il faut cependant faire abstraction, dans l'évaluation des conditions de travail, de l'obligation de travailler des heures supplémentaires ou par poste lorsque l'employé reçoit une prime pour ce travail (arts. 3 à 8). Pour terminer, lorsque l'employeur a recours à une méthode d'évaluation pour établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement, cette méthode est utilisée dans les enquêtes portant sur les plaintes dénonçant une situation de disparité salariale si la méthode est exempte de toute partialité fondée sur le sexe, si elle permet de mesurer la valeur relative des fonctions de tous les emplois dans l'établissement et si elle permet d'évaluer les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail visés par l'*Ordonnance* (art. 9).

⁷ Cependant, lorsqu'un employeur entend justifier une disparité salariale en invoquant une pénurie de main d'œuvre dans une catégorie d'emploi particulière ou la reclassification d'un poste à un niveau inférieur, il devra respecter des exigences additionnelles. (*Ordonnance*, arts. 17, 18, 19).

⁸ Le délai de prescription pour introduire une action civile en vertu des dispositions concernant l'égalité de la rémunération est également d'un an. La Loi interdit à une personne d'introduire à la fois un recours au civil et de porter plainte en vertu des dispositions relatives à l'égalité de la rémunération (art. 6(3)(a), (c) et (d)).

⁹ Il existe un recours civil seulement à l'égard du salaire qu'à reçu un employé au cours des 12 mois précédant immédiatement soit la fin du lien d'emploi, soit l'introduction de l'action (s. 6(3) (b)).

¹⁰ En vertu des dispositions relative à l'égalité de la rémunération, une action civile doit être introduite dans un délai de 12 mois suivant la date de la fin de l'emploi (art. 12(5) (a)),

¹¹ Il existe un recours civil seulement à l'égard du salaire d'un employé dû et exigible au cours des 12 mois précédant immédiatement soit la fin du lien d'emploi, soit l'introduction de l'action (art. 12(5) (b)).

¹² Selon le *Code*, le « salaire » est la rémunération qui est due et exigible en espèces par un employeur à un employé, incluant le salaire, les commissions ou la compensation sous toute autre forme, peu importe comment elle est mesurée; un paiement ou un bénéfice auquel un employé a droit en vertu du *Code*, y compris une allocation de vacances ; ainsi qu'une indemnité de départ au lieu d'un préavis de congédiement (arts. 1(1), 1(3)).

¹³ Cependant, si la plainte concerne une indemnité de vacance ou le salaire pour un jour férié, le montant maximal recouvrable est limité au salaire dû et exigible depuis les 22 mois précédant le dépôt de la plainte ou, lorsque le lien d'emploi a été rompu, au cours des 22 derniers mois précédant la fin de l'emploi (art. 96(2) (b)).

¹⁴ La « rémunération » comprend le salaire, les jours fériés payés, l'indemnité compensatrice des jours fériés payés, les congés payés annuels ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés versés ou dus à un salarié, les avantages, les droits d'adhésion et les cotisations syndicales précomptées par l'employeur, mais ne comprend pas les déductions que ce dernier peut légalement opérer sur le salaire. Le « salaire » comprend le traitement, les commissions ou la rétribution, sous quelque forme que ce soit, versés pour des travaux ou services rémunérés au temps, à la pièce ou selon tout autre mode, à l'exclusion des jours fériés payés, de l'indemnité compensatrice des jours fériés payés, des congés payés annuels, de l'indemnité compensatrice des congés payés et des gratifications ou autres indemnités similaires (art.1).

¹⁵ Lorsque la violation du présent article par un employeur a pour résultat qu'un salarié reçoit un montant de rémunération inférieur à celui qu'il aurait reçu n'eut été de la violation, le Directeur peut rendre une ordonnance qu'il estime juste et appropriée dans les circonstances, y compris une ordonnance à l'effet que l'employeur doit indemniser le salarié pour la perte de rémunération (art. 37.1 (4)).

¹⁶ La « rémunération » s'entend de toute forme de paiement pour un travail accompli par un employé et vise notamment les salaires, les commissions, les paies de vacances, les indemnités de départ, les indemnités tenant lieu de préavis de licenciement, les primes, la valeur de la chambre et pension, du loyer ou de l'hébergement fournis par un employeur, les contributions d'un employeur à un régime d'assurance-invalidité, d'assurance-maladie ou de pension et tout autre avantage que reçoit l'employé, directement ou indirectement, de son employeur. (art. 9(6)).

¹⁷ Le « salaire » comprend le traitement, les commissions ou la rétribution, sous quelque forme que ce soit, versés pour des travaux ou services rémunérés au temps, à la pièce ou selon tout autre mode, la rémunération pour les jours fériés et la rémunération de cessation d'emploi. Cette définition n'inclut pas l'indemnité de vacances, des indemnités similaires ou des gratifications (art.1). (art. 2(u)).

¹⁸ Il n'existe aucune prescription pour déposer une plainte, toutefois, une ordonnance ne peut pas être rendue concernant une plainte à moins que la contravention à la *Loi* ai eu lieu dans les six mois précédant la réception de la plainte ou le déclenchement d'une enquête en vertu de la *Loi* (art. 21(3A)).

¹⁹ La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoit que lorsqu'un agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu aux dispositions relatives à l'égalité de la rémunération, il peut fixer la somme due à un employé par suite de la contravention. Cette somme est réputée un salaire impayé dû à cet employé. (art.42(5)). En vertu de la *Loi*, « salaire » comprend la rémunération en espèces payable par un employeur à un employé aux termes d'un contrat de travail, oral ou écrit, exprès ou implicite ; tout paiement qu'un employeur doit verser à un employé en application de la loi; les allocations de logement ou de repas prévues par un contrat de travail ou les allocations prescrites. Le terme « salaire » n'inclut pas les pourboires et autres gratifications; les sommes versées à titre de cadeaux ou de primes qui sont laissées à la discrétion de l'employeur et qui ne sont pas liées au nombre d'heures qu'un employé a travaillé, à sa production ou à son efficacité; les indemnités pour frais et les allocations de déplacement; les cotisations de l'employeur à un régime d'avantages sociaux et les versements auxquels un employé a droit en vertu d'un tel régime (art. 1(1)).

²⁰ Cependant, un employé n'a pas le droit de demander l'application des dispositions concernant l'égalité de la rémunération si une procédure d'appel ou de grief est prévue en vertu de la *Loi sur la fonction publique (Civil Service Act)* ou en vertu du *Code du travail (Labour Act)* ou lorsque l'employé est parti à une procédure introduite devant un conseil d'arbitrage constitué en vertu de la *Loi sur l'arbitrage (Arbitration Act)*, conseil qui a compétence pour déterminer les questions concernant le taux de rémunération (art. 7(5)).

²¹ Selon la *Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)*, les procédures civiles introduites en vertu des dispositions relatives à l'égalité de la rémunération ne s'appliquent qu'au salaire que l'employé a gagné au courant des 12 mois précédant la cessation d'emploi ou précédant le début des procédures. Les procédures civiles doivent être introduites à l'intérieur d'une période de 12 mois suivant la date de l'évènement. La *Loi* interdit à un employé de déposer une plainte en vertu de la *Loi* et d'introduire en même temps des procédures civiles.

²² En outre, selon la *Charte*, les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non-discriminatoires, lorsqu'ils sont établis conformément à la *Loi sur l'équité salariale* (art. 19).

²³ Cependant, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* constituée en vertu de la *Charte* peut refuser ou cesser d'agir en faveur de la victime lorsque la plainte a été déposée plus de deux ans après le fait pertinent qui y est rapporté (art. 77).

²⁴ Le « salaire » est défini comme toute forme de rémunération (art. 2(l)).

²⁵ Si la plainte concerne un salaire à verser, elle doit être adressée dans un délai de 6 mois après la dernière date à laquelle l'employeur devait verser le salaire à l'employé; si la plainte concerne d'autres questions, la plainte doit être adressée dans un délai de 6 mois après la date à laquelle l'objet de la plainte s'est produit (art. 73(3)).

²⁶ Le « salaire » s'entend de toute forme de paiement pour le travail exécuté par un particulier, notamment des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et de primes, la valeur de prestations en repas, loyers, logement, et hébergement, des rétributions en nature, des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance maladie de toute nature, et des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur (art. 15(4)).

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.