

**L'équité salariale :
Un droit de la personne fondamentale**

Margot E. Young

Les opinions exprimées sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Septembre 2002

Données de catalogage avant publication (Canada)

Young, Margot

L'équité salariale [ressource électronique] : un droit de la personne fondamentale

Texte aussi en anglais sous le titre : Pay equity, a fundamental human right
Comprend des références bibliographiques.
Publ. aussi en version imprimée.

ISBN 0-662-87691-1

No de cat. SW21-100/2002F-IN

1. Égalité de rémunération – Droit – Canada.
2. Égalité de rémunération – Canada.
- I. Canada. Condition féminine Canada.
- II. Titre.
- III. Titre : Pay equity, a fundamental human right.

HD6061.2C3Y66 2002

344.7101'2153

C2002-980225-3

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :

Direction d'analyse et élaboration des politiques

Condition féminine Canada

123, rue Slater, 11^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 1H9

Téléphone : (613) 995-7839

Télécopieur : (613) 957-3359

ATME : (613) 996-1322

Courriel : policy@swc-cfc.gc.ca

Ce document est aussi accessible sur le site Web de

Condition féminine Canada, à l'adresse <http://www.swc-cfc.gc.ca/>.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| SOMMAIRE..... | ii |
| RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS | iv |
| INTRODUCTION..... | 1 |
| PREMIÈRE PARTIE : STATUT QUASI CONSTITUTIONNEL..... | 6 |
| Lois sur les droits de la personne..... | 6 |
| Autres lois..... | 16 |
| DEUXIÈME PARTIE : LÉGISLATION SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE | |
| AUTONOME | 23 |
| Législation sur l'équité salariale en tant que législation quasi constitutionnelle..... | 24 |
| Obligations internationales | 25 |
| Obligations constitutionnelles et législatives..... | 29 |
| Statut des dispositions réparatrices et conférant des avantages..... | 31 |
| Pratique d'interprétation | 31 |
| Primauté..... | 32 |
| TROISIÈME PARTIE : RECOMMANDATIONS..... | 34 |
| Conclusion..... | 35 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 36 |

SOMMAIRE

Le présent document a pour unique objectif de cerner les conséquences, le cas échéant, qu'entraînerait, en matière d'interprétation, le retrait des dispositions sur l'équité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et leur insertion dans une loi indépendante. À l'heure actuelle, lorsqu'ils sont appelés à interpréter des dispositions fédérales en matière d'équité salariale, les tribunaux tiennent compte du fait que ces dispositions sont contenues dans des lois fédérales sur les droits de la personne.

Les tribunaux ont reconnu la nature particulière ou quasi constitutionnelle des lois sur les droits de la personne. Ce statut particulier tient au caractère fondamental des valeurs qui sous-tendent ces lois et des objectifs qu'elles visent à réaliser. De cette reconnaissance découlent trois conséquences. D'une part, du fait de leur statut, les lois sur les droits de la personne reçoivent une interprétation libérale et fondée sur leur objet. D'autre part, elles reçoivent une interprétation « souple et organique ». Elles sont interprétées à la lumière des conditions sociales en évolution et des plus récentes conceptions des droits de la personne. Enfin, les dispositions contenues dans les lois sur les droits de la personne ont préséance sur les lois conflictuelles ou contradictoires, sans égard à leur date d'adoption.

L'adoption d'une législation sur l'équité salariale autonome n'entraînerait, à elle seule, probablement aucun changement important au sort que les tribunaux réservent aux mesures d'équité salariale et ce, pour un certain nombre de raisons. Les dispositions en matière d'équité salariale à l'instar d'autres dispositions des lois sur les droits de la personne visent à protéger les droits de la personne fondamentaux. La nature commune des mesures d'équité salariale, des garanties des droits de la personne à l'échelle internationale, à l'égard desquelles le Canada s'est engagé, et des dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* relatives à l'égalité, vient confirmer cet aspect fondamental. On peut aussi dire des dispositions en matière d'équité salariale qu'elles sont réparatrices et qu'elles offrent des recours aux personnes défavorisées et historiquement victimes de discrimination. Le désavantage économique disproportionné auquel font face les femmes canadiennes et la rémunération comparativement inférieure qu'elles touchent sur le marché du travail confirment cette dernière affirmation. En outre, la primauté accordée aux lois sur les droits de la personne sur les lois incompatibles n'est probablement pas un élément essentiel à l'efficacité d'une législation sur l'équité salariale. Par conséquent, nous ne croyons pas que la crainte de perdre un statut quasi constitutionnel doive figurer au nombre des critères à prendre en considération pour déterminer la forme législative que devrait revêtir une législation révisée en matière d'équité salariale.

L'existence d'une stratégie fédérale efficace en matière d'équité salariale est une question cruciale d'ordre politique et juridique. La question est complexe et les tentatives visant à inclure des mesures réparatrices dans les lois se sont révélées des opérations difficiles. Par conséquent, l'interprétation des mesures législatives par les tribunaux constitue un facteur important. Toutefois, le véritable défi ne tient pas tant dans la nécessité d'assurer le maintien de principes d'interprétation justes des lois que dans la tâche, qu'on ne saurait qualifier

d'aisée, de donner aux lois et aux politiques fédérales un contenu plus efficace — un contenu qui se traduit par des progrès réels dans l'élimination du problème tenace des disparités salariales fondées sur le sexe.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

On peut faire valoir des arguments clairs et convaincants en faveur du maintien des principes d'interprétation — en ce qui a trait du moins à l'interprétation libérale, fondée sur l'objet et organique — applicables à une législation sur l'équité salariale malgré son retrait du cadre législatif des droits de la personne. Pour cette raison, aucune recommandation ne sera formulée, dans le présent document, à l'encontre d'un tel remaniement législatif. Toutefois, si une réforme des lois fédérales touchant l'équité salariale devait entraîner une telle révision législative, les recommandations suivantes s'appliquent.

- Une législation sur l'équité salariale devrait reconnaître textuellement que l'équité salariale est un droit de la personne fondamental, que la loi fédérale est adoptée en conformité avec les obligations du Canada en matière des droits de la personne à l'échelle internationale, et que l'équité salariale constitue un élément clé de l'engagement du Canada à l'égalité réelle des sexes. Plus particulièrement, en ce qui concerne ce dernier élément, il faudrait reconnaître le caractère réparateur d'une législation sur l'équité salariale et son objectif de redresser l'inégalité économique dont les travailleuses sont victimes, et ce, non pas seulement dans le texte même de la loi, mais également dans son préambule.
- S'il est déterminé que la question de la primauté constitue un problème dans le cadre d'une législation sur l'équité salariale, il faudrait songer à inclure dans celle-ci une clause de primauté.
- Si une nouvelle agence administrative était créée, il faudrait garantir à cette dernière une autonomie suffisamment grande à l'égard du gouvernement, ce qui rendrait plus crédible la désignation de l'équité salariale comme droit de la personne fondamental.
- La réforme législative devrait être assortie de publicité et de programmes de formation qui, eux, devraient faire ressortir avec force et clarté le lien étroit qui existe entre l'équité salariale et le droit fondamental des femmes à une égalité réelle.

INTRODUCTION

Presque toutes les provinces canadiennes ont adopté une loi ou une politique en matière d'équité salariale, sous une forme ou une autre¹. La formulation précise des dispositions législatives — pour ce qui est du libellé et de la portée de celui-ci — diffère d'une province à l'autre, mais toutes visent à garantir un salaire égal aux femmes et aux hommes qui effectuent un travail d'égale valeur². La place qu'occupent ces dispositions dans les lois varie cependant selon les provinces. Ainsi, l'Ontario³ et le Québec⁴ ont adopté des lois sur l'équité salariale autonomes, tandis que le gouvernement fédéral a inscrit cette protection dans le contexte de la législation sur les droits de la personne.

Plus particulièrement, les dispositions fédérales sont contenues dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP)⁵. L'article 11 de la LCDP énonce un modèle d'équité salariale axé sur le dépôt de plaintes qui s'applique à la fois au secteur public et au secteur

¹ L'Alberta demeure l'unique exception. Le paragraphe 6(1) de la *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* de l'Alberta prévoit simplement ceci : « L'employeur accorde un taux de salaire identique aux employés des deux sexes qui exécutent des tâches identiques ou essentiellement semblables. »

² Nous utilisons le terme « équité salariale » pour désigner les « programmes qui, dans un premier temps, évaluent les emplois tenus en prédominance par des femmes par rapport à des emplois différents tenus en prédominance par des hommes pour le même employeur et qui, dans un deuxième temps, si des emplois ont une valeur comparable, font en sorte qu'un emploi 'de femme' donne droit au même salaire que l'emploi 'd'homme' comparable ».

L'expression « valeur comparable » désigne des programmes semblables bien que l'expression « équité salariale » mette l'accent sur le résultat final souhaité d'une telle loi et la « valeur comparable », sur le processus par lequel les questions de la discrimination salariale et de la « hiérarchie sexiste en milieu de travail » sont traitées [Judy Fudge et Patricia McDermott, « Introduction: Putting Feminism to Work », dans *Just Wages: A Feminist Assessment of Pay Equity*, révisé par Judy Fudge et Patricia McDermott, (Toronto: Presses de l'Université de Toronto, 1991), pages 4 à 6].

L'expression « à travail égal, salaire égal » est une forme différente de programme.

[traduction] Elle implique une comparaison du travail semblable exécuté par des femmes et par des hommes. Lorsque le travail est semblable, la politique dite « à travail égal, salaire égal » garantit un salaire identique, que le travail soit exécuté par une femme ou par un homme [...] [C]ette comparaison met l'accent sur la similarité du travail exécuté (Nitya Iyer, *Working Through The Wage Gap: Report of the Task Force on Pay Equity*, 28 février 2002, n° AG02055, page 3).

La mesure réparatrice que constitue l'« équité dans l'emploi » est conçue pour supprimer la ségrégation dans le milieu de travail et modifier les modèles d'emplois de femmes en encourageant, facilitant ou obligeant la participation des femmes dans des emplois non traditionnels et des postes d'échelons supérieurs.

³ *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c. P.7. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1988, elle fut la première loi sur l'équité salariale, toutes provinces confondues, applicable au secteur privé. La *Loi sur l'égalité des salaires* du Manitoba (L.M. 1985-86, c. 21, Chap. P13) fut la première loi sur l'équité salariale adoptée dans un contexte autre que celui d'une loi sur les droits de la personne en vigueur.

⁴ *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q. 1995, ch. E-12.001, telle que modifiée.

⁵ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R. 1985, ch. H-6.

privé⁶. Cette disposition, demeurée inchangée depuis son adoption en 1977, a un passé quelque peu perturbé, marqué par des litiges aussi longs que coûteux. Nitya Iyer, qui fut professeure de droit et membre du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, souligne, dans un rapport récent, l'absence d'une définition claire des termes utilisés à l'article 11 et fait valoir qu'un tel manque de clarté laisse « place à des interprétations très variées sur ce que l'article interdit véritablement »⁷. Elle remarque également que, si la Commission des droits de la personne a tenté de clarifier le sens des termes contestés au moyen de guides d'interprétation, le plus récent d'entre eux, l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*⁸, a lui-même fait l'objet de nombreux litiges⁹.

⁶ L'article 11 est libellé dans les termes suivants :

- (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.
- (2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.
- (3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.
- (4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27(2).
- (5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.
- (6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.
- (7) Pour l'application du présent article, « salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :
 - a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;
 - b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;
 - c) des rétributions en nature;
 - d) 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;
 - e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

⁷ Iyer, précité, note 2, page 56.

⁸ *Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, DORS/86-1082.

⁹ L'Ordonnance lie tout tribunal des droits de la personne saisi de plaintes relatives à l'équité salariale présentées sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et vise à interpréter l'article 11— les dispositions sur l'équité salariale — de la *Loi*. Pour une partie de la jurisprudence sur cette Ordonnance, voir *Canada (procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, [2000] 1 C.F. 146 (1^{re} inst.); *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada (Commission des droits de la personne) et al.*, [1989] 2 R.C.S. 879 [ci-après *Syndicat*]; *Bell Canada c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, [1999] 1 C.F. 113 (C.A.); *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée.*, [2002] 1 C.F. 158 (1^{re} inst.); *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada*, [2002] 1 C.F. 342 (1^{re} inst.); *Bell Canada c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [2001] 3 C.F. 481 (C.A.F.); *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Commission de la*

Dans un communiqué de presse daté du mois de février 2001, Michelle Falardeau-Ramsay, présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, a déclaré : « Les affaires de parité salariale d'envergure sont pratiquement dans une impasse à cause du système actuel. Nous croyons qu'il est temps que le gouvernement effectue les changements nécessaires pour que la parité salariale devienne réalité »¹⁰.

C'est en réponse à ces commentaires, notamment, que les ministres de la Justice et du Travail ont annoncé, en juin 2001, la création du Groupe de travail sur l'équité salariale, dont le mandat global est d'effectuer un examen approfondi des dispositions actuelles sur l'équité salariale contenues dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (article 11) ainsi que dans l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. Entre autres choses, le Groupe de travail examinera des expériences d'équité salariale des administrations provinciales et territoriales du Canada ainsi que des expériences pertinentes sur la scène internationale. Le Groupe de travail examinera et évaluera également divers modèles et pratiques exemplaires de mise en oeuvre du principe de l'équité salariale. À cet égard, il examinera et évaluera notamment les cadres législatif et administratif existants¹¹. Le Groupe de travail procédera à cet examen en consultation avec divers organismes et parties intéressées. Les recommandations visant à améliorer l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doivent être présentées d'ici le 31 mars 2003.

Toute analyse d'une législation sur l'équité salariale semble dans tous les cas devoir être assortie de la reconnaissance que les femmes canadiennes sont, encore aujourd'hui, victimes d'inégalité économique. À l'heure actuelle, comme ce fut le cas dans le passé, les femmes gagnent moins d'argent que les hommes et sont victimes d'une grave ségrégation dans ce qu'on appelle maintenant, en des termes des plus stéréotypés, les « emplois de femmes »¹². Même lorsqu'elles travaillent à temps plein, les femmes gagnaient 73 p. 100 seulement de ce que les hommes gagnaient en 1997¹³. Évidemment, l'écart salarial entre les femmes et les hommes ne tient pas uniquement à une discrimination fondée sur le sexe. D'autres facteurs entrent en ligne de compte. Néanmoins, les conceptions dominantes de cet écart salarial

capitale nationale, [1998] 2 C.F. 128 (1^{re} inst.); *Bell Canada c. Association canadienne des employés de téléphone*, [1998] 3 C.F. 244 (1^{re} inst.); Iyer, précité, note 2, page 56.

¹⁰ Commission canadienne des droits de la personne, 2001, « Le temps d'agir — Pour sortir la parité salariale de l'impasse », Ottawa, 15 février. <<http://www.chrc-ccdp.ca/news-comm/2001/NewsComm150201.asp?l=f>> (consulté le 30 mars 2002).

¹¹ Pour un énoncé complet du mandat, voir le site Web du Groupe de travail : <<http://www.payequityreview.gc.ca>>.

¹² Fudge et McDermott, précité, note 2. L'inégalité dont les femmes sont victimes sur le marché du travail tient à un certain nombre de facteurs : l'existence de pratiques discriminatoires dans l'embauche, la formation, les promotions, le harcèlement sexuel, la ségrégation professionnelle et la disparité salariale. Les mesures en matière d'équité salariale s'intéressent surtout à la disparité salariale (Suzanne Handman et Karen Jensen, « Pay Equity in Canada: An Overview », dans (1999) 7 *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi*, 65, page 65).

¹³ Statistique Canada, *Femmes au Canada 2000: Un guide pour comprendre l'évolution des rôles des hommes et des femmes au Canada*. <<http://www.statcan.ca/français/ads/89-503-XPE/hilites-f.htm>> (consulté le 30 mars 2002). Pour des données antérieures, voir Commission canadienne des droits de la personne, *Rapport annuel, Commission canadienne des droits de la personne, 1997* (Ottawa : Ministre canadien des Travaux publics et des services gouvernementaux, 1998), page 21.

et de la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail donnent un poids causal important à l'effet cumulatif de la discrimination systémique et persistante à l'égard des femmes¹⁴. Le travail des femmes est sous-évalué et le marché du travail souffre d'une segmentation sexiste.

L'impact des disparités salariales sexistes se fait sentir sur le taux de pauvreté des femmes et des enfants, avec ses conséquences néfastes sur la santé, le bien-être et l'avenir des femmes canadiennes et de leurs enfants¹⁵. L'équité salariale est une stratégie qui vise à dissiper les inégalités salariales qui existent entre les femmes et les hommes et à réduire la fraction de l'écart qui découle d'une sous-évaluation systémique et historique du travail des femmes. Donc, la réforme du programme fédéral d'équité salariale demeure une question féministe cruciale — une composante de l'objectif qui consiste à comprendre l'effet de la discrimination fondée sur le sexe dans les relations économiques et à y remédier¹⁶.

Le présent document s'attaque à une faible partie de toute la gamme des questions que soulève la réforme législative. Il se limite à une analyse restreinte des implications d'une réforme législative possible des principes sur lesquels les tribunaux se fondent à l'heure actuelle pour interpréter les lois sur les droits de la personne et autres droits fondamentaux. C'est-à-dire que, lorsqu'ils interprètent une disposition sur l'équité salariale contenue dans une loi fédérale, les tribunaux tiennent compte notamment du fait que cette disposition est contenue dans une loi fédérale sur les droits de la personne. Si le gouvernement fédéral décide, comme il pourrait très bien lui être recommandé de le faire¹⁷, que les dispositions sur l'équité salariale justifient la création d'un cadre législatif qui leur est propre, la perte du contexte législatif des droits de la personne constitue-t-elle un problème?

Le présent document en arrive à la conclusion qu'une telle révision législative n'aura probablement que peu d'impact sur le sort que les tribunaux réservent aux mesures d'équité salariale pour un certain nombre de raisons, dont la plus importante est la nature commune des dispositions sur l'équité salariale et d'autres dispositions dont l'objectif est de protéger les droits de la personne.

¹⁴ Handman et Jensen, *précité*, note 12, pages 68 et 69, citant la Commission canadienne des droits de la personne, *ibid.*, page 21; Fudge et McDermott, *précité*, note 2, pages 4 et 5; N. Agarwal, « Pay Equity in Canada: Current Developments » *Labor Law Journal*, (1990) 518, pages 520 et 521; N. Weiner et M. Gunderson, *Pay Equity: Issues, Options and Experiences*, (Toronto: Butterworths, 1990), page 9. Suivant l'explication contraire, cette disparité salariale sexiste est le résultat de forces du marché neutres qui sont tributaires de facteurs qui, entre les femmes et les hommes, reflètent une différence : les compétences, la scolarité et le choix familial et de carrière. Pour une analyse à cet égard, voir Fudge et McDermott, *précité*, note 2.

¹⁵ Les femmes représentent une fraction disproportionnée de la population ayant un faible revenu. En 1997, 2,8 millions de femmes, soit 19 p. 100 de l'ensemble de la population féminine, avaient un faible revenu, comparativement à 16 p. 100 de la population masculine. La même année, 56 p. 100 de l'ensemble des familles ayant à leur tête une femme avaient un revenu inférieur aux seuils de faible revenu établis par Statistique Canada, tout comme 49 p. 100 des femmes du troisième âge vivant seules. Statistique Canada, « Femmes au Canada 2000 », *Le Quotidien*, (le jeudi 14 septembre 2000).

¹⁶ Fudge et McDermott, *précité*, note 2, page 5.

¹⁷ Pour un exemple d'une telle recommandation sur une législation prévoyant un salaire égal pour un travail égal en Colombie-Britannique, voir Iyer, *précité*, note 2, page 102.

L'analyse qui suit se déroulera de la façon suivante. Dans la première partie, nous exposerons la méthode d'interprétation adoptée à l'égard des lois sur les droits de la personne et en énoncerons les diverses caractéristiques et implications. La deuxième partie sera consacrée à une description de la manière dont les dispositions autonomes sur l'équité salariale partagent avec les lois sur les droits de la personne un contenu sous-jacent qui donne lieu à un tel traitement par les tribunaux. La troisième partie contient quelques réflexions préliminaires sur le contenu d'une législation sur l'égalité salariale autonome qui permettrait de bien ancrer au sein des tribunaux l'optique dans laquelle on souhaite qu'ils interprètent les mesures d'équité salariale, comme le justifie le sujet.

PREMIÈRE PARTIE : STATUT QUASI CONSTITUTIONNEL

Les lois sur les droits de la personne

C'est à la Cour suprême du Canada, dans une décision rendue en 1982 dans l'affaire *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*¹⁸, que l'on doit le premier exposé complet par un tribunal sur l'interprétation des lois sur les droits de la personne. Dans cette affaire, la Cour suprême a attribué aux lois sur les droits de la personne un statut particulier. Le juge Lamer, au nom de trois des six juges formant la majorité, a déclaré qu'il « ne faut pas [...] considérer [le *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique] comme n'importe quelle autre loi d'application générale, il faut le reconnaître pour ce qu'il est, c'est-à-dire une loi fondamentale »¹⁹. La Cour suprême est revenue sur cette classification des lois sur les droits de la personne dans l'affaire *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*²⁰, qui portait sur un conflit entre des dispositions du *Code des droits de la personne*²¹ et de la *Loi sur les écoles publiques*²² alors en vigueur au Manitoba. Étant arrivé à la conclusion que la *Loi sur les écoles publiques*, bien qu'elle ait été adoptée subséquemment, ne prévalait pas sur le *Code des droits de la personne* du Manitoba, le juge McIntyre, s'exprimant pour la Cour, a déclaré ceci :

Une loi sur les droits de la personne est de nature spéciale et énonce une politique générale applicable à des questions d'intérêt général. Elle n'est pas de nature constitutionnelle, en ce sens qu'elle ne peut pas être modifiée, révisée ou abrogée par la législature. Elle est cependant d'une nature telle que seule une déclaration législative claire peut permettre de la modifier, de la réviser ou de l'abroger, ou encore de créer des exceptions à ses dispositions.²³

Cette nature particulière — ou ce statut quasi constitutionnel — des lois sur les droits de la personne « demeure l'axiome »²⁴ sur lequel la Cour suprême fonde sa méthode d'interprétation de ces lois²⁵. Elle découle de la nature fondamentale des valeurs dont la loi se fait le reflet et

¹⁸ *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145 [ci-après, *Heerspink*].

¹⁹ Précité, page 158.

²⁰ *Winnipeg Sch. Div. No. 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150 [ci-après, *Craton*].

²¹ L.M. 1974, c. 65, Chap. H175.

²² L.R.M. 1970, Chap. P250 et L.M. 1980 (Man.), c. 33.

²³ *Craton*, précité, note 20, page 156. Ces remarques de la juge McIntyre sont incidentes; toutefois, lorsque de telles remarques incidentes font l'unanimité, elles méritent qu'on les signale.

²⁴ *Gould c. Yukon Order of Pioneers*, [1996] 1 R.C.S. 571, les motifs de la juge L'Heureux-Dubé, dissidente sur un autre point, page 119 [ci-après, *Gould*].

²⁵ La Cour suprême, qui a qualifié la *Déclaration canadienne des droits* de document « quasi constitutionnel », a dit de ce texte de loi qu'il est « à mi-chemin entre un système fondé uniquement sur la Common Law et un système constitutionnel » (*Hogan c. La Reine*, [1975] 2 R.C.S. 574, page 597).

des objectifs qu'elle vise à réaliser. Une telle loi a été qualifiée de loi d'importance fondamentale exprimant certains objectifs fondamentaux de notre société²⁶. Donc, la nature quasi constitutionnelle des lois sur les droits de la personne découle du fait qu'on peut les considérer comme le « plan » qui est à l'origine d'une société souhaitable.

Ce point de vue s'accompagne de plusieurs conséquences²⁷.

1. Du fait de ce statut, les lois sur les droits de la personne doivent recevoir une interprétation libérale, fondée sur l'objet visé. Les droits protégés reçoivent une interprétation large, alors que les exceptions et les moyens de défense font l'objet d'une interprétation restrictive²⁸.

Dans une allocution récente, le juge Bastarache a signalé que [traduction] « la texture linguistique et la nature universelle des droits de la personne ont permis aux juges de bénéficier d'une grande autonomie en matière d'interprétation »²⁹. Bien que ces propos renvoient à des aspects plus généraux touchant le contrôle judiciaire et l'autonomie en matière d'interprétation constitutionnelle, ils reflètent tout de même la reconnaissance que l'interprétation des lois sur les droits de la personne en général constitue une tâche particulière.

De fait, il est bien établi que les lois sur les droits de la personne doivent recevoir une interprétation large et libérale permettant la réalisation des objectifs qui les sous-tendent³⁰. Colleen Sheppard, professeure de droit à l'université, par exemple, signale une [traduction] « volonté de plus en plus grande » des tribunaux de donner aux motifs de discrimination énoncés dans les lois sur les droits de la personne une interprétation large et libérale³¹. Elle soutient que [traduction] « [l']impact de la *Charte canadienne* et le statut quasi

²⁶ *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, page 90 [ci-après, *Robichaud*]. Il y a lieu de noter que la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (L.Q. 1975, ch. 6), en tant que législation sur les droits de la personne, est elle aussi qualifiée de loi quasi constitutionnelle. (Voir, par exemple, *2747-3174 Québec Inc. c. Québec (Régie des permis d'alcool)*, [1996] 3 R.C.S. 919, les motifs de la juge L'Heureux-Dubé, par. 90 à 95.)

²⁷ Les principes organisationnels qui suivent sont tirés de Ruth Sullivan, *Drieger on the Construction of Statutes* (3^e éd.) (Toronto : Butterworths, 1994). L'énumération, par Sullivan, des règles d'interprétation applicables aux lois sur les droits de la personne, a été adoptée par la Cour suprême du Canada dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665, par. 29 [ci-après, *Boisbriand*].

²⁸ Sullivan, *ibid.*, page 383.

²⁹ Le juge Michel Bastarache, « The Interpretation of Human Rights: The Challenge », (2001) 50 UNB LJ/RD UN-B 3, page 4.

³⁰ Ruth Sullivan, *Statutory Interpretation*, (Concord: Ontario, 1997), page 175; Pierre-André Côté, *The Interpretation of Legislation in Canada, Third Edition*, (Toronto: Carswell, 2000), page 500. La Cour suprême du Canada a déclaré, en ce qui concerne l'affaire sur la *Déclaration canadienne des droits*, *R. c. Smith (Edward Dewy)*, [1987] 1 R.C.S. 1045, par. 42, qu'une telle interprétation établit le « devoir de la Cour de ne pas diminuer la protection [...] en interprétant de façon restrictive ce document quasi constitutionnel ».

³¹ Colleen Sheppard, « Grounds of Discrimination: Towards An Inclusive and Contextual Approach » 80 *Revue du Barreau canadien*, 893, (2001), page 895.

constitutionnel reconnu des lois sur les droits de la personne sont venus confirmer l'importance d'accorder une interprétation large et libérale aux lois sur les droits de la personne »³². Les exemples d'affaires exprimant un tel point de vue abondent³³. En voici quelques-uns.

Dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpson-Sears Ltd.*, le juge McIntyre s'est prononcé dans les termes suivants :

Les règles d'interprétation acceptées sont suffisamment souples pour permettre à la Cour de reconnaître, en interprétant un code des droits de la personne, la nature et l'objet spéciaux de ce texte législatif [...], et de lui donner une interprétation qui permettra de promouvoir ses fins générales. Une loi de ce genre est d'une nature spéciale. Elle n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire. Il appartient aux tribunaux d'en rechercher l'objet et de le mettre en application.³⁴

Dans l'arrêt *Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, le juge Sopinka a écrit ceci :

Dans l'examen de l'interprétation d'une loi sur les droits de la personne, il faut respecter certains principes spéciaux. Les lois sur les droits de la personne se classent parmi les lois les plus prééminentes. Notre Cour a affirmé qu'une telle loi est « d'une nature spéciale. Elle n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire ». [...] Une des raisons pour lesquelles nous avons ainsi décrit les lois sur les droits de la personne c'est qu'elles constituent souvent le dernier recours de la personne désavantagée et de la personne privée de ses droits de représentation. Comme les lois sur les droits de la personne sont le dernier recours des membres les plus vulnérables de la société, les exceptions doivent s'interpréter restrictivement...³⁵

³² Sheppard, *ibid.*, page 895.

³³ *Heerspink*, précité, note 18; *Craton*, précité, note 20; *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpson-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536 [ci-après, *O'Malley*]; *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561 [ci-après, *Bhinder*]; *Cie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission des droits de la personne) et Action travail des femmes*, [1987] 1 R.C.S. 1114 [ci-après, *Cie des chemins de fer nationaux du Canada*]; *Robichaud*, précité, note 26; *Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321 [ci-après, *Zurich*]; *Canada (procureur général) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554 [ci-après, *Mossop*]; *Gould*, précité, note 24, page 635; *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics Inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345, pages 402 et 403.

³⁴ *O'Malley*, *ibid.*, page 547.

³⁵ *Ibid.*, page 339. La juge L'Heureux-Dubé, dans ses motifs dissidents dans l'arrêt *Mossop*, précité, note 33, page 62, réitère ce point : « D'après cette longue suite d'arrêts, les tribunaux doivent interpréter les lois sur les droits de la personne d'une façon compatible avec leurs objectifs prédominants, reconnaissant comme l'a fait mon collègue le juge Sopinka, s'exprimant au nom de la majorité dans l'arrêt *Zurich Insurance* [...] que ces

Dans l'arrêt *Dickason c. Université de l'Alberta*³⁶, la juge L'Heureux-Dubé, dissidente sur un autre point, a écrit ceci :

Dans la poursuite de l'objectif visant à rendre la société la plus juste et la plus tolérante possible, notre Cour a reconnu de longue date que les lois sur les droits de la personne doivent recevoir une interprétation à la fois large et fondée sur leur objet. Dès qu'elles entrent en vigueur, les lois visant à protéger les personnes contre toute discrimination acquièrent un statut quasi constitutionnel, qui leur donne préséance sur les lois ordinaires.³⁷

Donc, le message est clair : les tribunaux ne doivent pas « examiner ces lois à la loupe; [ils doivent] plutôt [...] leur donner une interprétation large et libérale conforme à leur statut prépondérant dans le contexte législatif canadien »³⁸.

Les ambiguïtés ainsi que les doutes en matière d'interprétation sont résolus de façon à promouvoir les objectifs d'antidiscrimination des lois. Dans un passage bien connu et souvent cité de l'arrêt *Cie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission des droits de la personne)*, le juge en chef Dickson a écrit ceci :

La législation sur les droits de la personne vise notamment à favoriser l'essor des droits individuels d'importance vitale, lesquels sont susceptibles d'être mis à exécution, en dernière analyse, devant une cour de justice. Je reconnais qu'en interprétant la *Loi* [sur les droits de la personne], les termes qu'elle utilise doivent recevoir leur sens ordinaire, mais il est tout aussi important de reconnaître et de donner effet pleinement aux droits qui y sont énoncés. On ne devrait pas chercher par toutes sortes de façons à les minimiser ou à diminuer leur effet.³⁹

Dans cette affaire, la Cour suprême a statué que le pouvoir conféré aux tribunaux des droits de la personne d'ordonner l'adoption de mesures conçues pour prévenir « les actes [discriminatoires] semblables » pourrait se traduire par une ordonnance contraignant le CN à engager des femmes dans un taux déterminé jusqu'à ce qu'une portion des travailleuses faisant partie de la catégorie pertinente atteigne un certain pourcentage. L'interprétation

lois 'constituent souvent le dernier recours de la personne désavantagée et de la personne privée de ses droits de représentation' ».

³⁶ *Dickason c. Université de l'Alberta*, [1992] 2 S.C.R. 1103 [ci-après, *Dickason*]; voir aussi *Craton*, précité, note 20, page 156; *Cie des chemins de fer nationaux du Canada*, précité, note 33, page 1136.

³⁷ *Dickason*, *ibid.*, page 1154.

³⁸ *Canada (Procureur général) c. Rosin*, [1991] 1 C.F. 391, page 401, les motifs du juge Linden, cités avec approbation par le juge en chef Lamer dans l'arrêt *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*, [1993] 2 R.C.S. 353, page 373 [ci-après, *Berg*]; *Gould*, précité, note 24, par. 122, la juge L'Heureux-Dubé, dissidente sur un autre point. Voir aussi *Syndicat*, précité, note 9, page 927, la juge L'Heureux-Dubé, dissidente : les dispositions des lois sur les droits de la personne ne devraient pas « recevoir une interprétation formaliste ou restrictive ».

³⁹ *Cie des chemins de fer nationaux du Canada*, précité, note 33, page 1134.

large et libérale que la Cour a donnée à la loi, plus particulièrement, son rejet d'une « interprétation grammaticale stricte » en faveur d'une interprétation fondée davantage sur l'objet de la loi, a facilité la formulation de cette ordonnance nouvelle⁴⁰.

Dans l'arrêt *A.F.P.C. c. Canada (Ministère de la Défense nationale)*⁴¹, une affaire mettant en cause une plainte dans laquelle l'Alliance de la fonction publique du Canada reprochait au ministère de la Défense nationale d'avoir adopté une pratique de rémunération discriminatoire à l'égard de certaines employées, la Cour d'appel fédérale a accordé réparation sur le fondement de pratiques discriminatoires survenues avant le dépôt de la plainte. Pour arriver à cette décision, la Cour d'appel a déclaré que les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devaient recevoir une interprétation large et libérale de façon à réaliser les objectifs d'antidiscrimination de celle-ci.

Principe concomitant d'une interprétation large et libérale des droits garantis par les lois sur les droits de la personne, l'interprétation fondée sur l'objet commande également une interprétation restrictive des exceptions ou des moyens de défense aux droits que les lois énoncent. Dans l'arrêt *Dickason*, le juge Cory en fait la remarque : « Les textes législatifs actuels sur les droits de la personne cherchent à élargir l'effet des droits individuels, tout en s'efforçant de fournir un mécanisme qui permet de trouver un point d'équilibre, de manière à concilier les nombreux intérêts opposés de la société »⁴². Donc, la Cour a souligné qu'il est particulièrement important, lorsqu'il s'agit d'interpréter des lois sur les droits de la personne, d'être conscient de la nécessité d'établir un équilibre entre des valeurs et des intérêts opposés représentés par des moyens de défense et des exceptions.

[traduction] Les doutes en matière d'interprétation devraient être résolus de façon à protéger l'objectif général de la législation — la promotion et la protection des droits. Ainsi, les mesures d'exception et les moyens de défense prévus dans les lois sur les droits de la personne sont interprétés de façon restrictive.⁴³

Dans l'arrêt *Bhinder*, le juge en chef Dickson, dissident sur un autre point, a écrit ceci :

Le tribunal a d'abord dit que les lois sur les droits de la personne sont réparatrices et que les politiques établies par la *Loi* ne doivent être ni compromises ni restreintes, si ce n'est par une disposition expresse. L'exception du caractère normal doit être interprétée étroitement de façon à ne pas entrer en conflit avec ce à quoi la *Loi* vise à remédier.⁴⁴

⁴⁰ Pour l'analyse de la Cour, voir *ibid.*, pages 1133, 1145. Voir aussi *Robichaud*, précité, note 26, pages 89 et 90.

⁴¹ *A.F.P.C. c. Canada (Ministère de la Défense nationale)*, [1996] 3 C.F. 789 (C.A.F.).

⁴² *Dickason*, précité, note 37, page 1121. Voir aussi *Zurich*, précité, note 33, pages 340 et 341; *O'Malley*, précité, note 33, pages 552, 553, 554 et 555.

⁴³ *Dickason*, *ibid.*, page 1121, *Bhinder*, précité, note 33, pages 567 à 569.

⁴⁴ *Bhinder*, *ibid.*, pages 567 et 568. Voir aussi, *Zurich*, précité, note 33; *O'Malley*, précité, note 33.

À une autre occasion, la Cour suprême a dit ceci :

Cette Cour a décidé dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202, et confirmé dans l'arrêt *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561, que les exceptions relatives aux exigences professionnelles réelles, que l'on trouve dans les lois en matière de droits de la personne, doivent, en principe, s'interpréter restrictivement puisqu'elles suppriment des droits qui autrement recevraient une interprétation libérale.⁴⁵

Dans l'affaire *West End Construction Ltd. v. Ontario (Ministry of Labour)*, la Cour d'appel de l'Ontario s'est fondée sur un principe semblable pour justifier l'interprétation restrictive d'une disposition de la *Loi sur la prescription des actions* de l'Ontario prévoyant un moyen de défense. La plaignante demandait réparation en application du *Code des droits de la personne* de l'Ontario en raison d'actes discriminatoires commis à son égard. La question était de savoir s'il s'agissait d'une « action intentée en vue d'obtenir une somme d'argent en application d'une loi » au sens de la *Loi sur la prescription des actions* de l'Ontario. La phrase était certainement suffisamment générale pour englober une telle action, suivant le sens ordinaire des termes. Cependant, la Cour a déclaré que le moyen de défense ne s'appliquait pas. La Cour a souligné que le *Code* constitue une « loi proactive » qui crée des mesures de réparation particulières et un processus d'exécution spécifiquement conçu pour [traduction] « garantir la dignité de nos citoyens »⁴⁶. La Cour s'est appuyée également sur le statut quasi constitutionnel du *Code* pour tirer la conclusion suivante :

[traduction] Je ne crois pas qu'il soit possible d'inclure de force les procédures mixtes créées par le *Code* dans une loi sur la prescription des actions dont les origines remontent à 1833, époque à laquelle personne ne pouvait concevoir ce type de loi prévoyant une action affirmative [...] S'il doit y avoir un délai de prescription, il doit être conçu de façon à cadrer avec le *Code*.⁴⁷

Donc, les lois sur les droits de la personne tirent avantage d'une interprétation généreuse. Comme elles sont des documents dont l'objectif principal est de protéger les droits de la personne fondamentaux, la Cour suprême du Canada a confirmé dans un nombre important d'affaires qu'elles doivent recevoir une interprétation large et libérale. Une mise en garde s'impose toutefois. Si les lignes directrices commandent une interprétation généreuse des

⁴⁵ *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2. R.C.S. 279, page 307 [ci-après, *Brossard*]. Voir aussi *Bhinder*, *ibid.*, pages 567 à 569; *Zurich*, *ibid.*, pages 339, 358 : « Comme les lois sur les droits de la personne sont le dernier recours des membres les plus vulnérables de la société, les exceptions doivent s'interpréter restrictivement [...] Il faut interpréter restrictivement les justifications invoquées à l'égard d'une mesure discriminatoire pour faire obstacle aux objets généraux du Code. » (le juge Sopinka, pour la majorité).

⁴⁶ *West End Construction Ltd. v. Ontario (Ministry of Labour)*, (1989), 62 D.L.R. (4th) 329 (C.A. Ont.), page 341 [ci-après, *West End Construction*].

⁴⁷ *West End Construction*, *ibid.*, pages 338, 340.

lois sur les droits de la personne, on ne peut cependant « faire abstraction des termes restrictifs de la *Loi* ni autrement contourner l'intention de la législature »⁴⁸.

2. Les principales dispositions des lois sur les droits de la personne doivent être interprétées en fonction non seulement des changements de conditions sociales, mais encore de l'évolution des conceptions en matière de droits de la personne. Drieger qualifie cette interprétation des termes et des concepts généraux de méthode « organique et souple »⁴⁹.

Contrairement aux lois « ordinaires », où l'on suppose que le sens de la loi est fixé à la date de l'adoption et qu'il ne peut être changé qu'au moyen de modifications ou d'abrogations, les lois sur les droits de la personne partagent avec les lois constitutionnelles une méthode d'interprétation plus dynamique ou « organique ». Ruth Sullivan, auteure d'un texte important en matière d'interprétation et professeure de droit, décrit cette méthode.

[traduction] [L]e sens, loin d'être lié à l'intention initiale du rédacteur, peut évoluer en réaction à des changements tant linguistiques que sociaux.... [L]a méthode adoptée par les tribunaux paraît être plus souple et davantage en mesure de s'adapter à un contexte extérieur changeant que ce n'est le cas lorsqu'il s'agit d'une loi ordinaire.

L'interprétation organique est celle qui évolue de façon à laisser place à des réflexions et des environnements sociaux et politiques qui évoluent⁵⁰.

Par conséquent, à l'instar des dispositions constitutionnelles, les lois sur les droits de la personne devraient recevoir une interprétation dynamique. Par exemple, le juge de première instance dans l'affaire *Dickason* a reconnu que les droits garantis par les lois provinciales sur les droits de la personne devraient être protégés au même titre que les droits comparables que garantit la *Charte*. C'est-à-dire que, pour protéger les droits garantis par les lois provinciales sur les droits de la personne, il faut se fonder sur « les critères formulés par le plus haut tribunal du pays pour examiner les actions qui portent atteinte à un droit comparable garanti par la *Charte* »⁵¹.

Dans l'arrêt *Canada (Procureur-général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, le juge de première instance John Evans, tel était alors son titre, a écrit que, en raison du statut quasi constitutionnel de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il convenait d'interpréter les dispositions relatives à l'équité salariale contenues dans la *Loi* à la lumière de l'expérience changeante et subséquente.

⁴⁸ *Berg*, précité, note 39, page 371 (le juge en chef Lamer).

⁴⁹ Sullivan, précité, note 27, pages 387, 388.

⁵⁰ Sullivan, précité, note 30, page 100.

⁵¹ *Dickason v. University of Alberta*, 91 A.R. 350, page 365 (B.R. Alb.).

Le Parlement savait que l'article 11 constituait davantage un énoncé de principe qu'une disposition complète. Il est conforme à l'intention du Parlement que l'« arbre vivant » de la *Loi* se nourrisse de l'expérience qu'ont acquise les autres juridictions lorsqu'elles ont traité de l'injustice sociale visée à l'article 11: discrimination salariale systémique quant à des fonctions équivalentes, résultant de la ségrégation historique du monde du travail selon le sexe, et la sous-évaluation des fonctions des femmes.⁵²

Le juge Evans a aussi servi une réprimande au gouvernement fédéral, qui a fait valoir un argument de droit fondé, a-t-il dit, sur :

[...] l'interprétation la plus étroite possible de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [...]. Elle ne tenait compte que pour la forme des avertissements servis par la Cour suprême du Canada selon lesquels la législation en matière de droits de la personne doit, de par sa nature quasi constitutionnelle, recevoir une interprétation large et libérale.⁵³

Dans cette affaire, le tribunal a ensuite donné à la *Loi* une interprétation plus large et libérale en rejetant la thèse soutenue par le procureur général du Canada relativement à la définition du problème qui se trouve au centre des dispositions et des mesures d'équité salariale auxquelles le tribunal pouvait légalement recourir pour résoudre la difficulté.

La Cour suprême du Canada elle-même a toujours adopté une méthode souple et adaptative pour interpréter les lois sur les droits de la personne. Ainsi, la Cour a signalé la nécessité d'élaborer les dispositions particulières des lois sur les droits de la personne en ayant à l'esprit ses politiques et objectifs généraux. C'est ce qui explique la naissance, dans l'affaire *Simpsons-Sears*, de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable et de l'obligation de prendre des mesures raisonnables en dépit de l'absence d'un texte clair à cet effet⁵⁴. La juge McIntyre a écrit ceci :

Le Code confère le droit de ne pas être victime de discrimination dans son emploi. Même si aucun droit ne saurait être considéré comme absolu, une conséquence naturelle de la reconnaissance d'un droit doit être l'acceptation sociale de l'obligation générale de le respecter et de prendre des mesures raisonnables afin de le protéger. [...] Dans le présent cas, conformément aux dispositions et à l'objet du *Code ontarien des droits de la personne*, le droit de l'employé exige que l'employeur prenne des mesures d'accommodement raisonnables.⁵⁵

⁵² *Canada (Procureur-général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, [1999] A.C.F. n° 1531 [ci-après, *AFPC (1999)*].

⁵³ *Ibid.*, par. 239, (le juge Evans).

⁵⁴ *O'Malley*, précité, note 33, pages 547 et 548, 549 à 552, 554.

⁵⁵ *Ibid.*, pages 554 et 555.

La reconnaissance d'une obligation de prendre des mesures d'accommodement en dépit de l'absence d'un texte à cet effet s'explique par les notions aujourd'hui acceptées sur la nature de la discrimination, ses fondements systémiques et les mesures prises pour y remédier.⁵⁶

Dans l'arrêt *Canada c. Mossop*⁵⁷, l'opinion dissidente de la juge L'Heureux-Dubé illustre un point de vue semblable en matière d'interprétation. La juge soutient que les intentions législatives — dans ce cas-ci, celle d'exclure les relations entre personnes du même sexe de la portée de l'expression « situation familiale » — ne sont pas déterminantes. En effet, soutient-elle, l'expression a évolué et englobe aujourd'hui les relations entre gais et lesbiennes en dépit de l'intention contraire évidente des rédacteurs de la *Loi*.

Même si le législateur avait à l'esprit une idée spécifique de la portée de l'expression « situation de famille » [...] les notions d'égalité et de liberté que l'on retrouve dans les documents sur les droits de la personne ne sont pas restreintes par la conception précise qu'en avaient leurs auteurs. Les codes des droits de la personne sont des documents qui englobent des principes fondamentaux, mais qui permettent que leur interprétation et leur application soient modifiées au fil des ans. Ces codes laissent à ceux qui sont chargés de les interpréter beaucoup de latitude sur ce plan [...] Les motifs de distinction illicite énumérés doivent être examinés dans le contexte des valeurs contemporaines, et non dans l'absolu. Comme dans toute loi de ce genre, le sens des motifs de distinction énumérés à l'art. 3 de la *Loi* n'est pas « établi une fois pour toutes » et leur portée respective peut évoluer.⁵⁸

Ce point de vue ne fait pas l'unanimité. Les lois sur les droits de la personne sont bien sûr susceptibles d'être modifiées suivant le processus législatif ordinaire. C'est-à-dire que leur statut quasi constitutionnel ne leur garantit pas une protection contre toute modification, de la nature de celle dont tirent profit les documents constitutionnels enchâssés. Pour cette raison — facilité de modification — on a suggéré que l'interprétation des lois sur les droits de la personne soit libérale et fondée sur l'objet sans pour autant être « organique ». Le juge Marceau, de la Cour d'appel fédérale, a illustré la question dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Mossop*.

[L]a principale raison pour laquelle la *Charte* a dû être interprétée [...] sans qu'on accorde le même respect aux intentions historiques des rédacteurs et des législateurs, c'est qu'en raison des difficultés associées à la modification de la Constitution, les dispositions de celle-ci pourraient ne pas évoluer au même rythme que la conception qu'a la société des valeurs fondamentales qui la sous-tendent [...] Je pense toutefois que si les tribunaux décidaient alors d'appliquer à ces lois l'approche interprétative de « l'arbre vivant » pour discerner de nouveaux motifs de distinction illicite, ou pour

⁵⁶ *Sullivan*, précité, note 27, page 388.

⁵⁷ *Mossop*, précité, note 33.

⁵⁸ *Ibid.*, pages 621 et 622.

redéfinir le sens que l'on donnait dans le passé à des motifs existants, ils déborderaient le cadre de leurs responsabilités constitutionnelles, usurpant ainsi la fonction du Parlement.⁵⁹

3. Les dispositions des lois sur les droits de la personne ont préséance sur les lois conflictuelles ou contradictoires, peu importe la date de leur adoption.⁶⁰

Les codes des droits de la personne de nombreuses provinces contiennent des clauses de primauté⁶¹. Ces clauses ont été jugées efficaces par la Cour suprême du Canada⁶². Il se peut cependant qu'elles ne soient pas nécessaires. La Cour suprême a statué également que, en cas de conflit entre une loi sur les droits de la personne et une autre loi, la loi sur les droits de la personne l'emporte, même en l'absence d'une clause de primauté, peu importe la date à laquelle l'autre loi a été adoptée et si cette autre loi est plus précise⁶³. C'est le résultat d'une reconnaissance de la « nature particulière » des lois sur les droits de la personne et du fait qu'elles énoncent « une politique générale applicable à des questions d'intérêt général »⁶⁴.

Dans l'arrêt *Heerspink*, le juge Lamer, s'exprimant pour une minorité de la Cour, a déclaré ceci :

Lorsque l'objet d'une loi est décrit comme l'énoncé complet des « droits » des gens qui vivent sur un territoire donné, il n'y a pas de doute, selon moi,

⁵⁹ *Canada (Procureur général) c. Mossop*, [1991] 1 C.F. 18, page 33 (C.A.F.); conf. dans [1993] 1 R.C.S. 554 (C.S.C.).

⁶⁰ Sullivan, précité, note 27, page 384.

⁶¹ Ainsi, le *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique prévoit, à l'article 4 : « Le présent Code l'emporte sur toute autre loi conflictuelle » (RSBC 1996] ch. 210). Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit, au paragraphe 47(2), que : « [...] la présente loi s'applique et prévaut, à moins que la loi ou le règlement visé ne précise expressément qu'il s'applique malgré la présente loi ». (LRO 1990 ch. H. 19). À l'article 2 de la *Déclaration canadienne des droits*, le législateur a prévu que la Déclaration des droits l'emporte sur toute autre loi du Canada, à moins que cette autre loi ne « déclare expressément qu'elle s'appliquera nonobstant la *Déclaration canadienne des droits* ». La Cour suprême a statué que cette disposition avait pour effet de rendre inopérantes les lois incompatibles adoptées sans une clause nonobstant. *Singh c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration*, [1985] 1 R.C.S. 177; *McBain c. Lederman*, [1985] 1 C.F. 856, page 833 (C.A.). Voir aussi Anne Bayefsky, « Parliamentary Sovereignty and Human Rights in Canada », 31 *Political Studies*, 239, (1983), cité dans Peter Hogg, *Constitutional Law of Canada (2001 Student Edition)*, (Toronto: Carswell, 2001), page 295, nbp 51.

⁶² *Scowby c. Glendinning*, [1986] 2 R.C.S. 226, page 236 (remarques incidentes sur la clause de primauté contenue à l'article 44 du *Saskatchewan Human Rights Code*), cité dans Hogg, *ibid.*, page 295, nbp 50.

⁶³ *Craton*, précité, note 20. Cette conclusion va à l'encontre de ce que Hogg appelle la « doctrine orthodoxe de la souveraineté parlementaire » : le concept suivant lequel le Parlement a le droit de faire ou de défaire une loi, y compris celle d'un Parlement précédent, avec tout ce que cela implique. Par conséquent, suivant cette doctrine, une loi est considérée comme abrogeant implicitement les dispositions incompatibles d'une loi antérieure (Hogg, précité, note 61, page 652). Voir aussi Sullivan, précité, note 30, page 226.

⁶⁴ *Craton*, précité, note 20, page 156. Peter Hogg conteste cette conclusion judiciaire, faisant valoir que les autres lois énoncent elles aussi [traduction] « une politique générale applicable à des questions d'intérêt général ». Hogg affirme que [traduction] « le tribunal n'a pas le pouvoir de créer des priorités entre des politiques d'intérêt public ». (Hogg, précité, note 61, page 295, nbp 51).

que ces gens ont, par l'entremise de leur législateur, clairement indiqué qu'ils considèrent que cette loi et les valeurs qu'elle tend à promouvoir et à protéger, sont, hormis les dispositions constitutionnelles, plus importantes que toutes les autres. En conséquence à moins que le législateur ne se soit exprimé autrement en termes clairs et exprès [...], il a voulu que le Code [des droits de la personne] ait préséance sur toutes les autres lois lorsqu'il y a conflit.⁶⁵

La Cour suprême a souscrit à ce passage dans un certain nombre d'affaires subséquentes. Dans l'affaire *Craton*, par exemple, le juge McIntyre, pour la Cour à l'unanimité, a écrit ceci :

Adopter et appliquer une théorie quelconque d'abrogation implicite d'une loi de ce genre au moyen d'un texte législatif ultérieur équivaldrait à la dépouiller de sa nature spéciale et à protéger fort inadéquatement les droits qu'elle proclame.⁶⁶

En conclusion, le statut quasi constitutionnel des lois sur les droits de la personne — qui saisit bien la nature de ces lois comme visant à la protection des droits fondamentaux — commande une interprétation large et libérale d'une part et souple et adaptée au changement d'autre part, en plus de créer à l'égard de ces lois une présomption de primauté sur les autres textes législatifs.

Autres lois

Ce ne sont pas uniquement les lois sur les droits de la personne qui ont un statut quasi constitutionnel. En effet, d'autres lois possèdent, elles aussi, à des degrés divers, les caractéristiques qui font des lois sur les droits de la personne des lois quasi constitutionnelles. Ainsi, les schémas d'aménagement municipaux ont été jugés quasi constitutionnels en raison, principalement, de leur rôle de fondement. Dans l'arrêt *Old St. Boniface Residents Assn. v. Winnipeg (City)*⁶⁷, le juge La Forest, dissident sur un autre point, a écrit que le schéma d'aménagement du Grand Winnipeg adopté dans un règlement municipal était un texte de loi quasi constitutionnel qui, par conséquent, devait être interprété de manière souple et libérale.

Ce plan constitue l'instrument qui établit la planification générale de l'ensemble du territoire de la ville. Il s'agit d'un document énonçant une politique générale à long terme, en fonction duquel des politiques précises

⁶⁵ *Heerspink*, précité, note 18, pages 157 et 158, le juge Lamer, s'exprimant pour les juges McIntyre et Estey. Voir aussi, *Zurich*, précité, note 33, page 359; *Bhinder*, le juge en chef, précité, note 33, page 574 : « [L]a législation fédérale est inopérante dans la mesure où elle est incompatible avec la Loi canadienne sur les droits de la personne. » Voir aussi *Canada (procureur général) c. Druken*, [1989] 2 C.F. 24 (C.A.F.), et *Canada (procureur général) c. Uzoaba*, [1995] 2 C.F. 569 (C.F. 1^{re} inst.).

⁶⁶ *Craton*, précité, note 20, page 156. Il y a lieu de noter, cependant, que ces remarques étaient incidentes. Voir aussi *Bhinder*, précité, note 33, page 575.

⁶⁷ *Old St. Boniface Residents Assn. v. Winnipeg (City)* (1990), 75 D.L.R. (4th) 385 (C.S.C.) [ci-après, *Old St. Boniface*].

et des règlements de zonage sont formulés. Il peut être considéré comme le fondement même de toute planification.⁶⁸

De même, parce qu'il limitait les pouvoirs du conseil municipal et qu'il était assorti de procédures d'amendement particulières plus lourdes, le schéma d'aménagement partageait des caractéristiques constitutionnelles.

Il appert alors que le plan, à titre de document « quasi constitutionnel », devrait être interprété avec une juste mesure de souplesse qui représente un équilibre entre sa nature générale et à long terme, et sa fonction prescrite par la *Loi* comme le fondement du processus de planification.⁶⁹

Les lois sur les droits de la personne partagent également avec d'autres lois l'objectif qu'est la protection de droits fondamentaux. Ainsi, la Cour suprême du Canada a établi que les droits linguistiques forment, eux aussi, une catégorie de droits de la personne fondamentaux⁷⁰. Par conséquent, les lois qui portent sur les droits linguistiques profitent, elles aussi, d'une interprétation « libérale et fondée sur leur objet »⁷¹. La Cour suprême a déclaré que « [l]es droits linguistiques doivent dans tous les cas recevoir une interprétation fondée sur leur objet [...] »⁷².

Dans le renvoi sur les *Droits linguistiques au Manitoba*, la Cour a exposé avec plus de détail cette ligne de pensée.

L'importance des droits en matière linguistique est fondée sur le rôle essentiel que joue la langue dans l'existence, le développement et la dignité de l'être humain. C'est par le langage que nous pouvons former des concepts, structurer et ordonner le monde autour de nous. Le langage constitue le pont entre l'isolement et la collectivité, qui permet aux êtres humains de délimiter les droits et obligations qu'ils ont les uns envers les autres, et ainsi, de vivre en société.⁷³

La nature fondamentale des droits linguistiques tient aussi de la structure constitutionnelle et de l'historique politique particuliers du Canada. Dans l'arrêt *Canada (procureur général) c. Viola (C.A.)*, le juge Décary, de la Cour d'appel fédérale, a écrit ceci :

⁶⁸ *Ibid.*, page 389.

⁶⁹ *Ibid.*, page 390.

⁷⁰ *R. v. Mecure* (1988), 48 D.L.R. (4th), page 57. Voir aussi *Société des Acadiens du Nouveau-Brunswick Inc. v. Assn. of Parents for Fairness in Education Grand Falls District 50 Branch* (1986), 27 D.L.R. (4th) 406; *Ford c. Québec (procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712.

⁷¹ *Jones c. Procureur général du Nouveau-Brunswick*, [1975] 2 R.C.S. 182; *Procureur général du Québec c. Blaikie*, [1979] 2 R.C.S. 1016; *Procureur général du Québec c. Blaikie*, [1981] 1 R.C.S. 312.

⁷² *R. c. Beaulac*, [1999] 1 R.C.S. 768, par. 25 [ci-après, *Beaulac*].

⁷³ *Droits linguistiques du Manitoba*, [1985] 1 R.C.S. 721, page 744.

La *Loi sur les langues officielles de 1988* n'est pas une loi ordinaire. Elle reflète à la fois la Constitution du pays et le compromis social et politique dont il est issu. Dans la mesure où elle est l'expression exacte de la reconnaissance des langues officielles inscrite aux paragraphes 16(1) et 16(3) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, elle obéira aux règles d'interprétation de cette Charte telles qu'elles ont été définies par la Cour suprême du Canada. Dans la mesure, par ailleurs, où elle constitue un prolongement des droits et garanties reconnus dans la Charte, et de par son préambule, de par son objet défini en son article 2, de par sa primauté sur les autres lois établies en son paragraphe 82(1), elle fait partie de cette catégorie privilégiée de lois dites quasi constitutionnelles qui expriment « certains objectifs fondamentaux de notre société » et qui doivent être interprétées « de manière à promouvoir les considérations de politique générale qui (les) sous-tendent. » Dans la mesure, enfin, où elle constitue une loi relative à des droits linguistiques qui, au Canada, ont pris valeur de droits fondamentaux mais n'en demeurent pas moins le fruit d'un compromis social et politique fragile, elle invite les tribunaux à faire preuve de prudence, et à « hésiter à servir d'instruments de changement » [...] ⁷⁴

Des considérations semblables fondent les lois qui protègent les droits des autochtones. Ces lois revêtent, elles aussi, de l'importance sur le plan constitutionnel et mettent en cause des questions de droits fondamentaux. Ainsi, elles ont, elles aussi, reçu une interprétation libérale. Dans un arrêt de 1983, *Nowegijick c. R.* ⁷⁵, la Cour suprême du Canada a été appelée à se pencher sur l'article 87 de la *Loi sur les Indiens*, aux termes duquel « les biens personnels d'un Indien situés sur une réserve » étaient exemptés de taxation. Parvenu à la conclusion que le salaire touché en retour d'activités forestières menées à l'extérieur de la réserve était exempté en vertu de l'article 87, le juge Dickson avait ceci à dire :

Il me semble [...] que les traités et les lois visant les Indiens doivent recevoir une interprétation libérale et que toute ambiguïté doit profiter aux Indiens.

Si la loi contient des dispositions qui, suivant une interprétation raisonnable, peuvent conférer une exemption d'impôts, il faut, selon moi, préférer cette interprétation à une interprétation plus stricte qui pourrait être utilisée pour refuser l'exemption. ⁷⁶

Ce même principe a été formulé par le juge en chef Dickson dans l'arrêt *Simon c. La Reine* ⁷⁷, puis confirmé depuis dans bon nombre d'affaires ⁷⁸.

⁷⁴ *Canada (procureur général) c. Viola*, [1991] 1 C.F. 373 (C.A.), page 386. Ce passage a été invoqué par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *St-Onge c. Canada (Commissariat aux langues officielles)*, [1992] 3 C.F. 287, page 298, et il a été par la suite cité par la Cour suprême du Canada dans *Beaulac*, précité, note 72, par. 21.

⁷⁵ *Nowegijick c. R.*, [1983] 1 R.C.S. 29 [ci-après, *Nowegijick*].

⁷⁶ *Ibid.*, page 36.

⁷⁷ *Simon c. La Reine*, [1985] 2 R.C.S. 387.

Les tribunaux ont jugé que les lois réparatrices justifiaient une interprétation large et libérale semblable. Il est difficile de formuler une définition précise de l'expression, mais l'on peut dire que toute loi destinée à apporter une solution à un problème particulier sur le plan juridique, social ou économique peut être qualifiée de réparatrice. Plus particulièrement, les lois dont l'objet est de protéger les groupes vulnérables de notre société seront plus vraisemblablement qualifiées de réparatrices. Ainsi, les lois axées spécifiquement sur des groupes vulnérables en eux-mêmes, comme les enfants, ou les lois dont l'objet est de contrer la vulnérabilité situationnelle d'une partie dans le cadre de certains rapports, comme les actionnaires ou les consommateurs, peuvent tomber dans cette catégorie⁷⁹. Par exemple, dans l'arrêt *Genereux v. Catholic Children's Aid Society of Metropolitan Toronto (Municipality)*⁸⁰, le paragraphe 43(8) de la *Child Welfare Act* de l'Ontario — qui confère le pouvoir d'entendre de nouveaux éléments de preuve à l'étape de l'appel — devait être appliqué. La Cour d'appel de l'Ontario a donné à cette disposition une interprétation contraire à la Common Law. Le juge Cory, tel était alors son titre, est arrivé à la conclusion suivante :

[traduction] On voit bien que le juge saisi de l'appel possède un vaste pouvoir discrétionnaire [d'accepter de nouveaux éléments de preuve] qui n'est assorti d'aucune restriction. Il s'agit d'une disposition législative corrective qui a trait au bien-être des enfants. Elle doit être interprétée d'une façon libérale. Il ne faut l'assortir d'aucune restriction inutile. Plus particulièrement, il ne faut pas incorporer dans la disposition des restrictions qui ne figurent pas dans la loi.⁸¹

Dans l'arrêt *British Columbia Development Corporation c. Friedman*⁸², le juge en chef Dickson en est venu à la conclusion que la *Ombudsman Act* de la Colombie-Britannique était de nature réparatrice et que, partant, elle justifiait une interprétation « large et libérale » compatible avec la *Interpretation Act* provinciale⁸³. Dans l'arrêt *Toronto Area Transit Operating Authority c. Dell Holdings Ltd.*⁸⁴, la Cour a statué que les dispositions réparatrices

⁷⁸ Voir *Mitchell c. Bande indienne Peguis*, [1990] 2 R.C.S. 85, page 143 (le juge La Forest): « [I] est clair que dans l'interprétation d'une loi relative aux Indiens, et particulièrement de la Loi sur les Indiens, il convient d'interpréter de façon large les dispositions qui visent à maintenir les droits des Indiens et d'interpréter de façon restrictive les dispositions visant à les restreindre ou à les abroger ». Voir aussi : *Sioui c. R.*, [1990] 1 R.C.S. 1025, page 1035 (le juge en chef Lamer); *Bande indienne des Opetchesahc c. Canada*, [1997] 2 R.C.S. 119, page 153 (la juge McLachlin, tel était alors son titre).

⁷⁹ Sullivan, précité, note 30, page 176.

⁸⁰ *Genereux v. Catholic Children's Aid Society of Metropolitan Toronto (Municipality)* (1985), 53. O.R. (2d) 163 (C.A.) [ci-après, *Genereux*].

⁸¹ *Ibid.*, pages 164 et 165. La Cour suprême du Canada a cité ce passage et s'est fondée sur celui-ci dans l'arrêt *Catholic Children's Aid Society of Metropolitan Toronto (Municipality) c. M.(C)*, [1994] 2 R.C.S. 165, page 187, à l'appui d'une interprétation tout aussi libérale d'une disposition semblable contenue dans la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* de l'Ontario.

⁸² *British Columbia Development Corporation c. Friedman*, [1984] 2 R.C.S. 448 [ci-après, *Friedman*].

⁸³ *Ibid.*, page 458.

⁸⁴ *Régie des transports en commun de la région de Toronto c. Dell Holdings Ltd.*, [1997] 1 R.C.S. 32 [ci-après, *Dell Holdings*].

de la *Loi sur l'expropriation* de l'Ontario devaient recevoir une interprétation large et libérale⁸⁵. De même, dans l'arrêt *R. c. Beaulac*⁸⁶, le juge en chef Lamer et le juge Binnie ont écrit, dans des motifs concordants, que les dispositions réparatrices comme celles qui étaient en cause dans cette affaire (les garanties linguistiques accordées à l'article 530 du *Code criminel*), doivent, aux termes de la *Loi d'interprétation* du Canada, « s'interprète[r] de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de [leur] objet »⁸⁷.

L'interprétation libérale est fondée sur l'objet que l'on donne aux lois sur les droits de la personne peut aussi être comprise de la perspective suivante : les lois sur les droits de la personne ont été considérées, elles aussi, comme étant des lois réparatrices.

[La *Loi canadienne sur les droits de la personne*] ne vise pas à déterminer la faute ni à punir une conduite. Elle est de nature réparatrice. Elle vise à déceler les actes discriminatoires et à les supprimer. Pour ce faire, il faut que les redressements soient efficaces et compatibles avec la nature « quasi constitutionnelle » des droits protégés. [...] ⁸⁸.

La nature réparatrice des lois sur les droits de la personne renforce ou saisit d'un angle différent la nature fondamentale et particulière des protections que ces lois garantissent. Le juge Weiler, de la Cour d'appel, a bien résumé cette approche des tribunaux dans l'arrêt *Roberts c. Ontario*⁸⁹.

[traduction] Le code des droits de la personne ne constitue pas une loi ordinaire. Il est une loi fondamentale qui exprime l'intérêt public [...] Du fait qu'il n'est pas une loi ordinaire, il ne convient pas de recourir, à l'égard de ces dispositions, aux règles d'interprétation législative suivant lesquelles les termes doivent recevoir une interprétation grammaticale stricte. Ne s'attarder qu'aux seuls termes de la disposition même équivaldrait à ne pas tenir compte de l'objectif primordial des lois sur les droits de la personne [...] Le code des droits de la personne est une loi réparatrice et, à ce titre, il doit recevoir une interprétation qui soit la plus compatible avec la réalisation de ses objets⁹⁰.

⁸⁵ *Ibid.*, page 45.

⁸⁶ *Beaulac*, précité, note 72.

⁸⁷ *Beaulac*, précité, par.1, citant la *Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, ch. I-21, art. 12.

⁸⁸ *Robichaud*, précité, note 26, page 92.

⁸⁹ *Roberts v. Ontario* (1994), 19 O.R. (3d) 387 (C.A.) [ci-après, *Roberts*].

⁹⁰ *Ibid.*, page 394 (C.A.) (souligné dans l'original). Dans cette affaire, on se plaignait qu'un programme gouvernemental prévoyant une aide spéciale à des personnes ayant une déficience visuelle âgées de moins de 18 ans constituait une discrimination fondée sur l'âge au sens de l'article premier du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Accueillant la plainte, la Cour a interprété de manière restrictive l'exemption prévue au paragraphe 14(1) du Code, qui permettait la création de programmes spéciaux destinés à venir en aide aux personnes désavantagées. La Cour a déclaré qu'elle interprétait l'exemption de façon restrictive afin de promouvoir une égalité et une équité réelles, des objectifs qui sous-tendent la Loi de façon générale et, en particulier, la disposition d'exemption. Donc, l'interprétation atténuée de l'exemption visait à donner au droit substantif à la non-discrimination garanti par le Code une interprétation libérale et une application large.

Ainsi, dans l'arrêt *Robichaud c. La Reine*⁹¹, la Cour suprême a statué que le pouvoir de rendre des ordonnances « contre la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire » était suffisamment large pour englober les ordonnances prononcées à l'encontre de l'employeur relativement à un acte discriminatoire accompli par un employé dans l'exécution de son travail. Les objectifs réparateurs de la *Loi* justifiaient une telle interprétation libérale de ces pouvoirs. Le juge La Forest a écrit ceci :

Il me paraît évident que les objectifs réparateurs de la *Loi* perdraient toute leur valeur si les redressements énumérés ci-dessus ne pouvaient pas être obtenus contre l'employeur [...] La conception d'un régime de responsabilité plus restreint aurait pour effet non seulement de faire perdre toute valeur aux objectifs réparateurs de la *Loi*, mais en même temps d'annuler les objets éducatifs qu'elle comporte [...] [S]elon l'interprétation que je viens de proposer, l'éducation des gens doit commencer à se faire sur les lieux de travail, dans cette micro démocratie que constitue le milieu de travail, plutôt que dans la société en général.⁹²

Plus précisément, la Cour suprême a statué que la nature spéciale ou quasi constitutionnelle des lois sur les droits de la personne découlait du moins en partie du fait que ces lois « constituent souvent le dernier recours de la personne désavantagée et de la personne privée de ses droits de représentation [...] le dernier recours des membres les plus vulnérables de la société »⁹³.

Se rattachent à cette série d'affaires les décisions relativement récentes qui indiquent l'élaboration de principes d'interprétation libérale applicables à des lois qui reconnaissent les droits des particuliers qui appartiennent à des groupes désavantagés. P.-A. Côté, auteur d'un ouvrage savant sur l'interprétation des lois, fait ressortir l'existence d'un tel lien lorsqu'il soutient que « ces directives sont à l'État providence ce que les directives favorisant la protection des droits individuels sont au libéralisme classique »⁹⁴. P.A.Côté appuie cette affirmation sur de nombreux arrêts de la Cour suprême du Canada. Ainsi, la Cour suprême du Canada a eu recours au principe d'interprétation libérale à l'égard de la *Loi sur l'assurance-chômage*⁹⁵ dans l'arrêt *Canadien Pacifique Ltée. c. Procureur général du Canada*⁹⁶. Le juge La Forest a écrit qu' « une loi ayant pour objet la sécurité sociale doit être interprétée de façon à atteindre ce but »⁹⁷. La juge L'Heureux-Dubé a, elle aussi, donné

⁹¹ *Ibid.*

⁹² *Ibid.*, pages 95 et 96.

⁹³ *Zurich*, précité, note 33, page 339.

⁹⁴ Pierre-André Côté, *Interprétation des lois* (Troisième édition) (Université de Montréal : Thémis, 1999), pages 355 et 356, cité dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, page 501.

⁹⁵ *Loi sur l'assurance-chômage*, L.R.C. (1985), ch. U-1.

⁹⁶ *Canadien Pacifique Ltée. c. Procureur général du Canada*, [1986] 1 R.C.S. 678 [ci-après, *Canadien Pacifique*].

⁹⁷ *Ibid.*, page 689.

à la *Loi sur l'assurance-chômage* une interprétation libérale, cette fois-ci dans l'arrêt *Hills c. Procureur général du Canada*.⁹⁸

Dans l'arrêt *Finlay c. Canada (Ministre des Finances)*⁹⁹, la juge McLachlin (tel était alors son titre) a, dans un jugement dissident, formulé un principe général d'interprétation selon lequel « un tribunal, face à des termes généraux ou à des interprétations contradictoires résultant d'ambiguïtés dans un texte législatif, doit adopter l'interprétation la plus propre à assurer une assistance publique convenable »¹⁰⁰. Dans une autre affaire, celle-ci mettant en cause l'interprétation de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, le juge Iacobucci a soutenu que, parce qu'il s'agissait d'une « loi conférant des avantages », la *Loi* devait être « interprétée de façon libérale et généreuse. Tout doute découlant de l'ambiguïté des textes doit se résoudre en faveur du demandeur »¹⁰¹.

Dans l'arrêt *Abrahams c. Canada (P.G.)*¹⁰², où était soulevée la question du droit à des prestations d'assurance-chômage, la juge Wilson a adopté une interprétation favorisant le prestataire. Elle a déclaré ceci :

Puisque le but général de la *Loi* est de procurer des prestations aux chômeurs, je préfère opter pour une interprétation libérale des dispositions relatives à la réadmissibilité aux prestations. Je crois que tout doute découlant de l'ambiguïté des textes doit se résoudre en faveur du prestataire.¹⁰³

Cette affaire établit donc un principe d'interprétation libérale des lois sur l'assistance sociale tant fédérales que provinciales.

Pour résumer cette première partie du document, le statut quasi constitutionnel des lois sur les droits de la personne se traduit par l'interprétation large, libérale et fondée sur l'objet que les tribunaux sont disposés à leur accorder. Ces lois, cependant, ne sont pas les seules à recevoir une telle interprétation. Les tribunaux ont jugé que d'autres lois portaient sur des droits fondamentaux et, pour cette raison, méritaient une interprétation semblable. De plus, les lois réparatrices et les lois protégeant ou avantageant les groupes désavantagés ou vulnérables reçoivent, elles aussi, une interprétation plus libérale et fondée sur leur objet.

⁹⁸ *Hills c. Procureur général du Canada*, [1988] 1 S.C.R. 513, page 537. Voir aussi *Canada (procureur général) c. Xuan*, [1984] 2 C.F. 348 (C.A.F.).

⁹⁹ *Finlay c. Canada (ministre des Finances)*, [1993] 1 R.C.S. 1080 [ci-après, *Finlay*].

¹⁰⁰ *Ibid.*, page 1113.

¹⁰¹ *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 36. Voir aussi, en ce qui concerne les normes en matière d'emploi : *Helping Hands Agency Ltd. v. British Columbia (Director of Employment Standards)* (1996), 131 D.L.R. (4th) 335 (C.A. C.-B.). Blessures au travail : *Chaput c. Montréal (S.T.C.U.M.)*, [1992] R.J.Q. 1774 (C.A.). *Québec Automobile Insurance Act: Langlois v. Dagenais*, [1992], R.R.A. 489 (C.A.); *Lemay c. Productions Pram Ltd.*, [1992] R.J.Q. 1738 (C.A.).

¹⁰² *Abrahams c. Canada (P.G.)*, [1983] 1 R.C.S. 2 [ci-après, *Abrahams*].

¹⁰³ *Ibid.*, page 10.

DEUXIÈME PARTIE : LÉGISLATION SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AUTONOME

Ainsi que nous l'avons mentionné initialement, la raison d'être de la présente analyse est la nécessité de choisir entre deux solutions structurelles générales pour réaliser la réforme de la législation fédérale en matière d'équité salariale. Les mesures fédérales peuvent soit demeurer dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, soit s'inscrire dans leur propre régime législatif autonome. Dans le premier cas, les mesures d'équité salariale continueraient d'être considérées comme faisant partie d'un régime législatif des droits de la personne alors que, dans le second cas, elles pourraient être interprétées différemment, peut-être comme des lois du travail, comme une forme de droit à l'emploi compatible avec d'autres mesures en matière d'emploi dont l'objectif est de protéger ceux qui, parmi les travailleurs, sont les plus vulnérables. Les principes d'interprétation que les tribunaux appliquent à l'heure actuelle en matière d'équité salariale seraient-ils différents, et les défenseurs de l'équité salariale perdraient-ils de ce fait le soutien des tribunaux dont ils ont besoin pour garantir l'existence de mesures d'équité salariale généreuses?

Nous soutenons que cette crainte concernant l'interprétation par les tribunaux ne doit pas fonder à elle seule la décision de maintenir ou non les dispositions en matière d'équité salariale à l'intérieur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cet argument repose sur trois conclusions. Premièrement, les mesures d'équité salariale partagent avec les lois qui reçoivent une interprétation large et libérale suffisamment de caractéristiques pour que l'on puisse faire valoir valablement qu'il convient d'appliquer les mêmes principes d'interprétation à leur égard. Deuxièmement, des analyses critiques de l'interprétation par les tribunaux indiquent que les juges ont de plus en plus souvent recours à une interprétation organique même en l'absence des marques reconnues comme justifiant une telle interprétation. Troisièmement, et compte tenu des deux premières conclusions, à savoir que la législation sur l'équité salariale justifierait en elle-même une forme de statut quasi constitutionnel ou, à tout le moins, une interprétation libérale et organique et que, quoi qu'il en soit, les tribunaux semblent tendre de plus en plus à interpréter toutes les lois de manière libérale et fondée sur l'objet, le seul élément associé aux lois sur les droits de la personne qui puisse revêtir de l'importance pour ce qui est d'une législation autonome sur l'équité salariale est la présomption de primauté. Nous ne pouvons voir quelle importance une telle caractéristique judiciairement présumée pourrait avoir à l'égard d'une législation sur l'équité salariale; quoi qu'il en soit, s'il est conclu qu'elle revêt bel et bien de l'importance, on pourrait prévoir une clause de primauté dans la nouvelle loi.

À l'appui de la première de nos trois prétentions — que les mesures d'équité salariale justifient en elles-mêmes l'interprétation que reçoivent les lois sur les droits de la personne — il est utile de revenir sur la première partie de l'analyse faite dans le présent document. Il ressort d'un examen minutieux des arguments des tribunaux en matière d'interprétation de lois quasi constitutionnelles et autres formes de lois qui reçoivent une interprétation large et libérale et fondée sur l'objet que les caractéristiques suivantes des lois sont importantes : la protection de droits fondamentaux, la mise en oeuvre de politiques centrales d'intérêt général, la nature réparatrice et l'attribution d'avantages aux groupes vulnérables et désavantagés ou la protection de ces derniers. Les mesures d'équité salariale, même si on les extirpe du contexte

de la législation sur les droits de la personne, possèdent toutes ces caractéristiques. On peut donc soutenir avec conviction que l'attitude des tribunaux, lorsqu'ils interprètent ces dispositions, ne doit pas dépendre du contexte législatif dans lequel celles-ci s'inscrivent.

Législation sur l'équité salariale en tant que législation quasi constitutionnelle

Il vaut la peine de s'attarder sur la question de cette caractéristique particulière que l'équité salariale a en commun avec les lois plus générales sur les droits de la personne puisqu'il s'agit peut-être de l'argument le plus convaincant en faveur d'un traitement généreux de la législation sur l'équité salariale par les tribunaux. Ainsi que l'illustre l'analyse dans la première partie, la protection de droits fondamentaux constitue un important facteur dans l'attribution d'un statut spécial aux lois sur les droits de la personne. Hunter écrit que l'objectif antidiscrimination des lois sur les droits de la personne est le suivant :

[traduction] Le tort auquel la législature cherche à remédier [...] est l'affront à la dignité humaine, l'insulte ou l'injure à l'esprit de l'individu au moyen d'exclusions ou de restrictions dénigrantes ou blessantes ou d'autres actes moralement répréhensibles inspirés par la race, la religion ou [...] d'autres facteurs [...]¹⁰⁴

L'équité salariale, en tant que droit dit de la personne, peut en elle-même faire sienne cet objectif. (Après tout, ce n'est pas par hasard si la protection législative de l'équité salariale a souvent revêtu la forme d'une inclusion dans les lois sur les droits de la personne.)

Cette conception des mesures d'équité salariale s'explique de trois façons. D'une part, les gouvernements fédéral et provinciaux n'ont d'autre choix que d'adopter des mesures d'équité salariale en raison des obligations auxquelles ils sont tenus aux termes du droit international des droits de la personne. D'autre part, les mesures d'équité salariale sont considérées à juste titre comme des actes législatifs dictés à la fois par une conception proactive et axée sur la réalité des droits à l'égalité garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*, et par les garanties contre la discrimination fondée sur le sexe contenues dans les lois provinciales et fédérales sur les droits de la personne. Enfin, à l'instar d'autres lois étrangères au contexte des droits de la personne qui ont été interprétées de la même manière, soit de façon libérale et fondée sur l'objet, les dispositions relatives à l'équité salariale sont des lois réparatrices et conférant des avantages.

En l'absence d'une preuve contraire, on peut présumer que la législature entend respecter les valeurs et les politiques du droit international et du droit constitutionnel lorsqu'elle adopte des lois¹⁰⁵. Ainsi, on privilégie l'interprétation qui est conforme à ces valeurs ou qui en permet la

¹⁰⁴ I.A. Hunter, « Human Rights Legislation in Canada », cité dans *Re Rocca Group Ltd. and Muise* (1979), 102 DLR (3d) 529, page 534 (C.S. Î.-P.-E.).

¹⁰⁵ Martha Jackman, « Women and the Canada Health and Social Transfer: Ensuring Gender Equality in Federal Welfare Reform », 8 *Revue juridique la femme et le droit*, (1995), 371; Bruce Porter, « Judging Poverty: Using International Human Rights Law to Refine the Scope of Charter Rights », 15 *Revue des lois et des politiques sociales*, (2000), 117.

réalisation sur celle qui n'en fait rien¹⁰⁶. Cette présomption en matière d'interprétation est évidemment réfutable. Le législateur ou une législature peuvent adopter des lois qui sont contraires aux principes du droit international ou qui, si elles ne sont pas effectivement contraires à la *Charte*, n'en font cependant pas la promotion proactive. Toutefois, en l'absence d'une preuve contraire convaincante, les tribunaux vont tenir pour acquis que là n'est pas l'intention du législateur ou de la législature en cause. En outre, plus la valeur en cause est fondamentale ou importante, plus l'intention législative contraire doit être évidente¹⁰⁷.

Obligations internationales

La première remarque se veut un simple rappel que l'adoption de lois canadiennes sur la parité salariale est l'expression d'engagements pris dans une gamme de documents internationaux sur les droits de la personne. Plus précisément, le principe de l'équité salariale sans discrimination basée sur le sexe est enchâssé sous diverses formes dans un certain nombre de documents internationaux tirant leur origine des Nations Unies et de l'Organisation internationale du Travail (OIT), une organisation spécialisée des Nations Unies établie en 1946. (Le Canada est membre des deux organisations.) Donc, la législation sur l'équité salariale est issue d'engagements constitutionnels et législatifs pris à l'échelle nationale en matière d'égalité des sexes ainsi que d'un consensus international sur l'égalité fondamentale des sexes. Par conséquent, les lois fédérales (et provinciales) qui protègent le droit à l'équité salariale sont considérées à la lumière des obligations internationales du Canada en matière d'égalité économique des sexes, de façon générale, et, plus spécifiquement, d'élimination des pratiques de rémunération discriminatoires¹⁰⁸.

L'article 23 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948, prévoit que « [t]ous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal »¹⁰⁹. Auparavant, le principe d'un salaire égal pour un travail égal avait été reconnu dans le préambule de la Constitution de l'Organisation

¹⁰⁶ Sullivan, précité, note 30, page 177; Sullivan, *précité*, note 27, page 330. En ce qui concerne le droit international des droits de la personne, la juge L'Heureux-Dubé a écrit, dans *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, que « les valeurs exprimées dans le droit international des droits de la personne peuvent, toutefois, être prises en compte dans l'approche contextuelle de l'interprétation des lois et en matière de contrôle judiciaire [...] [Le droit international des droits de la personne] a également une incidence cruciale sur l'interprétation de l'étendue des droits garantis par la *Charte* » ([1999] 2 R.C.S. 817). La Cour d'appel du Québec, dans les arrêts *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Ville de Montréal*, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Ville de Boisbriand*, en ce qui concerne l'interprétation de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* québécoise, a écrit : « Ajoutons que l'adoption successive, dans les différentes provinces canadiennes, de lois sur les droits de la personne et, en 1982, d'une charte constitutionnelle s'inscrit dans un contexte international d'affirmation des droits et libertés de la personne. Il s'agit du droit pertinent prévalant lors de l'adoption de la *Charte* québécoise et auquel il est utile de recourir aux fins de son interprétation » [les renvois dans le texte original ont été omis] (33 C.H.R.R. D/149, page D/158, par. 56) [ci-après, *Boisbrand* (C.A.)].

¹⁰⁷ Sullivan, précité, note 30, page 178.

¹⁰⁸ *Boisbrand* (C.A.), précité, note 108.

¹⁰⁹ Article 23 (2), *Déclaration universelle des droits de l'homme*, A.G. res. 217 (III), U.N. Doc. A/810 (1948).

internationale du Travail lors de sa fondation en 1919¹¹⁰. En 1951, ce principe de salaire égal pour travail égal a été élargi grâce à l'adoption par les nations membres de l'OIT de la *Convention (No. 100) concernant l'égalité de la rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale*¹¹¹. Cette Convention a codifié le principe d'un salaire égal pour un travail égal en exigeant de tous les pays ratifiant le document qu'ils assurent « l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale »¹¹². Peu de temps après, soit en 1958, l'OIT a adopté la *Convention (No. 111) concernant la discrimination dans l'emploi et la profession*¹¹³. Elle obligeait les nations l'ayant ratifiée à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité

¹¹⁰ *Constitution de l'Organisation internationale du Travail* (1948) 15 R.T.N.U. 194. L'Organisation internationale du Travail est une agence des Nations Unies fondée en 1919 pour promouvoir la justice sociale et la reconnaissance à l'échelle internationale des droits de la personne et du travail. Elle a pour mandat notamment de formuler des normes internationales minimales en matière de droits du travail fondamentaux. En 1944, le principe de la rémunération égale a été affirmé de nouveau dans la *Déclaration de Philadelphie*. La Déclaration est jointe en annexe à la Constitution de l'OIT et explique les principes qui guident les politiques internes des nations membres.

¹¹¹ (1953) 165 R.T.N.U. 303 [ci-après, la *Convention No. 100*]. Cette Convention est entrée en vigueur le 23 mai 1953. Les gouvernements membres de l'OIT, une fois qu'une convention est adoptée par l'OIT, doivent, dans un délai d'un an, soumettre celle-ci à leurs assemblées législatives nationales à des fins de ratification. À la suite de cette ratification, les nations membres doivent faire en sorte que les lois et les pratiques nationales soient conformes à cette convention. La *Recommandation sur l'égalité de la rémunération (No. 90)*, adoptée en même temps que la *Convention No. 100*, énonce les procédures de mise en application progressive des principes généraux contenus dans la Convention. Il s'agit essentiellement de lignes directrices visant à la réalisation des principes contenus dans la Convention et prévoyant, entre autres choses, que les États membres doivent « établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois [...] en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe [...] » (*Recommandation sur l'égalité de rémunération No. 90*, 1951, OB 14, Vol. XXXIV, No. 1 Pub. dans les communiqués officiels).

¹¹² Cette Convention a été ratifiée par le Canada en 1972. Plus particulièrement, les articles pertinents de la Convention sont libellés dans les termes suivants :

Article 1

Aux fins de la présente convention :

le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier; l'expression égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination fondée, notamment, sur le sexe¹¹⁴. Le Canada a ratifié la Convention No. 111 le 26 novembre 1964.

L'adoption du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (PDESC)¹¹⁵ en 1966 constituait une reconnaissance, par les Nations Unies, du principe de salaire égal pour travail égal. Le Canada a ratifié le *Pacte* en 1976. Aux termes de l'article 7 du PDESC, les États qui y sont parties doivent prendre des mesures concrètes pour favoriser le droit à une « rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, [de faire en sorte que] les femmes [aient] la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et [qu'elles reçoivent] la même rémunération qu'eux pour un même travail [...]»¹¹⁶. La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

- a) soit de la législation nationale;
- b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;

Convention de l'Organisation internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, art. 2, par. 1, 165, *Recueil 303 des traités des Nations Unies*. La *Recommandation sur l'égalité de rémunération (No. 90)* a été adoptée en même temps. Elle énonce des lignes directrices visant à l'application progressive des principes généraux énoncés dans la *Convention No. 100* (1951, OB 14, Vol. XXXIV, No. 1. Pub. dans les communiqués officiels).

¹¹³ (1964) 521 R.T.N.U. 427 [ci-après, la *Convention No. 111*].

¹¹⁴ La *Convention No. 111* est jumelée à la *Recommandation sur la discrimination (emploi et profession) (No. 111)* (1958, OB, Vol. XLI, No. 2, 79), qui, à l'article 2, affirme à nouveau le droit des femmes de toucher la même rémunération que les hommes pour un travail équivalent.

¹¹⁵ A.G. res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR, (Supp. No. 16) 52, U.N. Doc A/6316 (1966), 993 R.T.N.U. 3, Can. R.T. 1976 No. 46.

¹¹⁶ Le Canada a fait l'objet de critiques de la part du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, qui supervise l'application du PDESC, du fait de son omission d'offrir aux femmes canadiennes une protection juridique suffisante contre la discrimination salariale.

Le Comité est également préoccupé par le fait que les droits de la femme, qui sont garantis par le Pacte, sont mal protégés au Canada. À titre d'exemple, il a mentionné l'absence de lois exigeant des employeurs qu'ils paient un salaire égal pour un travail égal dans certaines provinces et certains territoires, l'accès restreint à l'aide juridique en matière civile, la protection insuffisante contre la discrimination fondée sur le sexe que prévoient les lois sur les droits de la personne et l'application inégale de ces lois.

Le Comité a exhorté aussi le Canada « à adopter les mesures nécessaires pour assurer la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels des femmes, y compris le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ». (*Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels* : Canada, 10/12/98 : par. 16 et 53.)

(CEDF) adoptée par les Nations Unies, que le Canada et le Québec ont ratifiée en 1981, prévoit un certain nombre d'obligations internationales supplémentaires en matière de parité salariale. Ainsi, l'article 7 de la *Convention* énonce l'obligation générale d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'article 11.1 porte plus précisément sur la parité salariale. Il prévoit l'obligation d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi, énonçant le droit à une rémunération égale et à un salaire égal pour un travail de valeur égale¹¹⁷.

La *Déclaration et la Plate-forme d'Action de Beijing*¹¹⁸, adoptée à l'issue de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, se fonde sur la CEDF. Elle offre, dans une forme plus détaillée, une interprétation contemporaine de ce que la CEDF exige au titre des stratégies en matière d'égalité des sexes. Douze questions d'intérêt fondamental sont cernées dans la *Plate-forme d'Action*, l'une d'elles étant intitulée « Les femmes et l'économie ». Les objectifs stratégiques énoncés à cet égard prévoient l'élimination de « toutes les formes de discrimination dans l'emploi »¹¹⁹. Des mesures plus spécifiques y sont prévues aux fins de réaliser cet objectif. Ainsi, les gouvernements, pour ne nommer que ceux-là, doivent mettre en place des lois qui garantissent l'application égale aux travailleurs des deux sexes des normes de travail internationales comme, par exemple, la *Convention No. 100* de l'OIT sur la parité salariale et sur les droits des travailleurs. Les gouvernements doivent également adopter des lois et des mesures d'application qui visent à interdire la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, accroître leurs efforts pour réduire l'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes, prendre des mesures pour mettre en application le principe de rémunération égale pour un travail égal en prévoyant davantage de pouvoirs dans les lois, établir et renforcer les mécanismes décisionnels en matière de pratiques de rémunération

L'article 7, dans son entièreté, énonce ceci :

Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de bénéficier de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;

Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;

La sécurité et l'hygiène au travail;

La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes;

Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

¹¹⁷ AG Res. 34/189, UN GAOR, 34^e Sess., (Supp. No. 46), U.N. Doc. A/34/46, (1982) Can. R.T. 1982 No. 31.

¹¹⁸ Nations Unies, *Rapport sur la quatrième conférence mondiale sur les femmes, Beijing, Chine*, 4 au 15 septembre 1995, A/CONF. 177/20, 17 octobre (1995). Le Canada est l'un des 187 gouvernements parties à ces documents.

¹¹⁹ *Ibid.*. Objectif stratégique F.5.

discriminatoires et revoir et, dans les cas nécessaires, remanier les structures salariales des professions à prédominance féminine afin de hausser les revenus peu élevés des femmes¹²⁰.

En 1998, L'OIT est revenue sur la nature fondamentale des principes énoncés dans la *Convention No. 100* et dans la *Convention No. 111* dans la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* et son *Suivi de la Déclaration*¹²¹, joint en annexe, adoptés par la Conférence internationale du travail. On a dit de ces deux conventions qu'elles faisaient partie du groupe des huit conventions fondamentales de l'OIT, de sorte que l'on donne priorité au principe de salaire égal qui y est énoncé.

Cette toile de fond formée de conventions et d'accords internationaux — qui, tous, prévoient des mesures relatives aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes — impose de lourdes obligations aux gouvernements canadien et provinciaux de mettre en place des mesures législatives favorisant l'équité salariale. Elle dote aussi la magistrature canadienne de guides d'interprétation solides qui permettent une interprétation vigoureuse et effective de ces mesures législatives.

Obligations constitutionnelles et législatives

À ces engagements internationaux clairs en matière d'équité salariale vient s'ajouter une reconnaissance constitutionnelle et législative, au niveau national, de l'égalité comme l'une des valeurs fondamentales de la société canadienne, la plus importante étant, cela va de soi, la garantie par la *Charte* du droit, notamment, à l'égalité des sexes. Dans sa première décision portant sur le droit à l'égalité, la Cour suprême a déterminé que l'article 15 de la *Charte* enchâssait une conception du droit à l'égalité basée sur la situation réelle¹²². Ce qui signifie que l'article 15 vise non seulement la discrimination directe, mais aussi les effets indirects et systémiques de la discrimination¹²³. La discrimination systémique dans le contexte de l'emploi a été décrite par la Cour suprême du Canada comme une « discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination »¹²⁴. Cette discrimination des « plus subtiles »¹²⁵

¹²⁰ Voir, par exemple, le paragraphe 168.

¹²¹ Conférence internationale du travail, 86^e session, Genève, juin 1998.

¹²² Dans l'arrêt *Andrews c. The Law Society of British Columbia*, la première affaire soumise à la Cour suprême du Canada portant sur l'article 15, la juge McIntyre a écrit ceci : « [U]ne mauvaise loi ne peut être sauvegardée pour la simple raison qu'elle s'applique également à ceux qu'elle vise. Pas plus qu'une loi sera nécessairement mauvaise parce qu'elle établit des distinctions. » (*Andrews*, page 169.) Résumant ce point de vue dans l'arrêt récent *Law c. Canada*, le juge Iacobucci, pour la Cour suprême à l'unanimité, a déclaré que « l'égalité au sens de l'art. 15 doit être considérée en fonction de la situation réelle ». (*Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497, par 25.) Voir aussi *Lovelace c. Ontario*, [2000] 1 R.C.S. 950, où la Cour suprême en est arrivée à la conclusion que le paragraphe 15(2) de la *Charte* met en valeur et explique une conception réelle de l'égalité « en reconnaissant que la réalisation de l'égalité peut exiger la prise de mesures concrètes par le gouvernement afin d'améliorer la situation des personnes et des groupes historiquement et socialement défavorisés dans la société canadienne ». (par. 42).

¹²³ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Comm.) c. B.C.G.S.E.U.*, [1999] 3 R.C.S. 3.

¹²⁴ *Cie des chemins de fer nationaux du Canada*, précité, note 33, page 1139.

empoisonne les pratiques salariales et les systèmes d'évaluation d'emplois ordinaires du fait de « moeurs sociales et culturelles de longue date [qui] transmettent des présomptions de valeur qui contribuent à créer de la discrimination sous des formes totalement ou presque entièrement voilées et inconscientes »¹²⁶.

Si aucun tribunal n'a jugé que la *Charte* confère des droits concrets au gouvernement¹²⁷, les mesures d'équité salariale sont clairement non seulement compatibles avec les notions d'égalité que l'article 15 promouvoit, mais elles visent aussi à les servir. Les mesures d'équité salariale ont été décrites par un commentateur comme [traduction] « un exemple de mesure de réparation qui permet de contrer les 'effets préjudiciables' ou la 'discrimination systémique' »¹²⁸. Dans l'arrêt *Alliance de la fonction publique du Canada c. Ministère de la Défense nationale*, le juge Hugessen, de la Cour fédérale, a formulé des remarques semblables au sujet de l'objectif de l'équité salariale de remédier à la discrimination systémique¹²⁹. Pour cette raison, la législation sur l'équité salariale justifie une interprétation large, libérale et fondée sur l'objet, semblable à celle que les lois sur les droits de la personne reçoivent. En outre, l'interprétation dont l'effet est de servir l'objectif d'égalité réelle des sexes qui est à la base des mesures d'équité salariale cadre bien avec l'un des principes les plus fondamentaux de l'interprétation des lois. La présomption qui existe en faveur d'une interprétation constitutionnellement valide dans sa forme générale signifie que, lorsqu'ils doivent choisir entre différentes interprétations, les tribunaux privilégieront celle qui rend la loi constitutionnellement valide. Une version plus diluée de cette présomption fait place à une interprétation qui repose sur des valeurs constitutionnelles et internationales fondées sur les droits de la personne. Une telle présomption vient renforcer le précepte selon lequel, lorsqu'ils interprètent une législation sur l'équité salariale, les tribunaux doivent tenir compte des objectifs d'égalité réelle qui sous-tendent cette législation.

¹²⁵ *Alliance de la fonction publique du Canada c. Ministère de la Défense nationale*, [1996] 3 C.F. 789, le juge Hugessen, par. 14, citant un passage de *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)* (1991), 14 C.H.R.R. D/341 (Trib. can.).

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ La Cour suprême du Canada ne s'est pas encore prononcée de manière définitive sur ce point. Des affaires comme *Eldridge c. Colombie-Britannique (procureure général)*, [1997] 3 R.C.S. 624, *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493, et *Dunmore v. Ontario (Attorney General)* 207 D.L.R. (4th) 193, vont dans le sens d'obligations plus lourdes, mais elles sont quand même rédigées, quoiqu'en des termes généraux, dans le contexte d'une notion de mandat législatif qui justifie une attention constitutionnelle. Dans des affaires comme *Masse v. Ontario* (1996) (1^{re} inst. Ont.) 134 D.L.R. (4th) 20, les tribunaux d'instance inférieure se sont prononcés contre l'existence d'obligations concrètes aux termes de l'article 15.

¹²⁸ Patricia Hughes, « A Feminist Looks at Pay Equity Law », *Feminism and Law Workshop Series*, Faculté de droit, Université de Toronto, le vendredi 27 novembre 1992.

¹²⁹ Précité, note 125, par. 14, 15. Voir aussi les motifs du juge Evans dans l'affaire *Canada (procureur général) c. A.F.P.C.* : « [...] la politique qui a motivé l'adoption du principe de l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes est l'élimination de la discrimination salariale fondée sur le sexe en milieu d'emploi. La discrimination en cause était de nature systémique : elle résultait de l'application au fil du temps de politiques et de pratiques salariales qui tendaient soit à ignorer, soit à sous-évaluer les fonctions généralement exécutées par des femmes » ([1999], 35 C.H.R.R. D/387, page D/413).

L'enchâssement dans la Constitution des valeurs qui sous-tendent le droit sur l'équité salariale est certainement une indication que celle-ci reflète des valeurs et des politiques sociales centrales. S'ajoutent, cependant, les déclarations des tribunaux que la discrimination salariale, dans son sens plus généralement accepté, constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe qui est interdite dans les lois sur les droits de la personne elles-mêmes¹³⁰. C'est-à-dire que les tribunaux ont conclu que les interdictions de faire preuve de discrimination fondée sur le sexe dans le contexte de l'emploi véhiculent des considérations qui sont par ailleurs visées par des dispositions plus précises en matière d'équité salariale dans le cadre soit de lois sur les droits de la personne, soit de lois autonomes. Si elle est assortie de proscriptions plus ciblées et détaillées, l'équité salariale tire avantage néanmoins de la même protection des droits fondamentaux que celle dont bénéficient les dispositions antidiscriminatoires plus larges en matière des droits de la personne.

Statut des dispositions réparatrices et conférant des avantages

Le statut spécial des dispositions en matière d'équité salariale sur le plan de l'interprétation est renforcé par la reconnaissance que ces dispositions visent à protéger des membres vulnérables de la société. La décision rendue par un tribunal fédéral des droits de la personne dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor) (No. 2)*¹³¹ en est une illustration. Dans cette affaire, le tribunal a conclu que l'article 11 de la Charte québécoise était une loi réparatrice qui portait sur les disparités salariales entre emplois réputés, par une échelle d'évaluation quelconque, être de valeur égale.

En conclusion, dans la mesure où il existe des craintes que le retrait des mesures fédérales en matière d'équité salariale du cadre législatif des droits de la personne prive ces mesures des bienfaits du statut attribué aux lois sur les droits de la personne en matière d'interprétation, il existe des motifs des plus valables d'élargir la portée de ce statut pour y inclure la forme législative, quelle qu'elle soit, que les mesures d'équité salariale revêtiront. La législation sur l'équité salariale devrait être considérée comme visant à protéger des droits de la personne fondamentaux — du fait qu'elle reflète des droits à l'égalité reconnus à l'échelle internationale et nationale ainsi que dans la Constitution. Elle doit également être considérée comme une législation importante qui offre solutions et avantages.

Pratique d'interprétation

Notre seconde conclusion — que les tribunaux accorderont probablement l'interprétation souhaitée, soit une interprétation libérale et fondée sur l'objet, à une loi sur l'équité salariale — est issue d'un certain nombre de commentaires faits par les tribunaux et les auteurs. Les tribunaux ont déclaré que toutes les lois, qu'elles soient constitutionnelles ou quasi constitutionnelles de par leur nature, doivent être interprétées selon leur contexte. Dans

¹³⁰ Dans l'arrêt *Syndicat*, la juge L'Heureux-Dubé indique, dans des motifs dissidents : « L'interdiction dont est l'objet la discrimination salariale s'inscrit dans un régime législatif plus large visant à éliminer tout acte discriminatoire et à promouvoir l'égalité dans l'emploi » (précité, note 9, par. 87).

¹³¹ (1996), 29 C.H.R.R. > D/349.

l'arrêt *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, la Cour suprême a repris avec approbation le passage suivant de l'ouvrage de P.-A. Côté intitulé *Interprétation des lois*.

Sans aller jusqu'à prétendre que les mots n'ont pas de sens en eux-mêmes, on doit admettre cependant que leur sens véritable dépend partiellement du contexte dans lequel ils sont employés. Le dictionnaire ne fait que définir certains sens virtuels que les mots peuvent véhiculer [...] et ce n'est que l'emploi du mot dans un contexte concret qui précisera son sens effectif.¹³²

De même, dans l'arrêt *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd.*¹³³, la Cour suprême a reconnu qu'une interprétation législative ne peut reposer sur le seul libellé de la loi et elle a adopté la remarque suivante, tirée de l'ouvrage *Driedger on Construction of Statutes*.

Aujourd'hui il n'y a qu'un seul principe ou solution : il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur.¹³⁴

De même, les lois d'interprétation fédérale et provinciales prévoient ordinairement que les lois doivent être considérées comme apportant une solution de droit et interprétées de manière large et libérale. La *Loi d'interprétation* fédérale, par exemple, dit que « [t]out texte est censé apporter une solution de droit et s'interprète de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de son objet »¹³⁵.

Primauté

Notre troisième et dernière conclusion repose sur la prétention que, si la question de la primauté peut revêtir de l'importance pour les lois sur les droits de la personne en général, il est peu probable qu'il en soit de même pour des lois autonomes en matière d'équité salariale, principalement en raison de la nature plus ciblée des dispositions en matière

¹³² Pierre-André Côté, *Interprétation des lois* (Troisième édition, 1999), Montréal, Thémis, pages 355 et 356, cité dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)* [2000] 1 S.C.R. 665, par. 31.

¹³³ *Rizzo*, précité, note 101.

¹³⁴ Elmer Driedger, *Construction of Statutes* (Second edition) (Toronto: Butterworths, 1983), page 87, cité dans *Rizzo*, *ibid.*, par. 21. Voir aussi *R. c. Hydro-Québec*, [1997] 3 R.C.S. 213, *Banque Royale du Canada c. Sparrow Electric Corp.*, [1997] 1 R.C.S. 411, *Verdun c. Banque Toronto-Dominion*, [1996] 3 R.C.S. 550, *Friesen c. Canada*, [1995] 3 R.C.S. 103.

¹³⁵ L.R., ch. I-23. L'article 10 de la *Loi d'interprétation* de l'Ontario précise que les lois « sont réputées apporter une solution de droit » et qu'elles doivent « s'interpréter de la manière la plus équitable et la plus large qui soit pour garantir la réalisation de leur objet selon leur sens, intention et esprit véritables » (L.R.O. 1980, ch. 219). L'article 8 de la *British Columbia Interpretation Act* indique ceci : « Tout texte doit s'interpréter comme apportant une solution de droit et doit recevoir l'interprétation la plus équitable, la plus large et la plus libérale qui soit compatible avec la réalisation de son objet » (RSBC 1996, chapitre 238).

d'équité salariale, qui sont peu susceptibles de viser ou d'impliquer d'autres textes de loi et qui, partant, sont peu susceptibles d'entraîner des conflits. Quoi qu'il en soit, si la question de la primauté devait être jugée problématique, il est toujours possible d'inclure une clause de primauté dans les nouvelles lois.

TROISIÈME PARTIE : RECOMMANDATIONS

Si l'interprétation que reçoivent les lois sur les droits de la personne a ses avantages certains, on peut faire valoir des arguments clairs et convaincants en faveur d'un traitement semblable d'une législation sur l'équité salariale sortie du cadre législatif des droits de la personne¹³⁶. Par conséquent, aucune recommandation à l'encontre d'un tel remaniement législatif ne sera formulée. Toutefois, quelques mises en garde s'imposent. Plus particulièrement, il y a lieu de réfléchir sérieusement à l'interprétation de telles lois afin de leur assurer une interprétation libérale et fondée sur leur objet ou « organique ».

Si une réforme des dispositions législatives fédérales sur l'équité salariale mène à l'adoption d'une législation distincte sur l'équité salariale, cette législation devrait reconnaître textuellement que l'équité salariale est un droit de la personne fondamental, que la loi fédérale est adoptée en conformité avec les obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne, et que l'équité salariale est un volet important d'un engagement central à l'égalité réelle des sexes. Plus particulièrement, elle est une législation réparatrice adoptée pour éliminer les inégalités économiques dont sont victimes les travailleuses. Il faudrait donc, à cet égard, non seulement prévoir une disposition dans le texte même de la loi, mais aussi en faire mention dans le préambule de la loi. Plus particulièrement, bien qu'il soit rare parmi les lois contemporaines, le préambule peut servir d'importants objectifs en matière d'interprétation. Même dans le cadre des principes d'interprétation plus traditionnels, les préambules demeurent pour les tribunaux une source qui les éclaire sur les conceptions législatives du tort auquel la loi vise à remédier¹³⁷.

Bien que les détails et la nature de la structure administrative choisie pour mettre en oeuvre des mesures d'équité salariale excèdent clairement la portée du présent document, il est permis de formuler certaines réflexions générales sur la question. Dans son Rapport au Parlement intitulé *Le temps d'agir*, la Commission canadienne des droits de la personne insiste sur l'importance d'établir une structure administrative et décisionnelle indépendante du gouvernement¹³⁸. Toute nouvelle agence de surveillance administrative doit bénéficier de cette indépendance si l'on veut donner une certaine crédibilité à la désignation législative de l'équité salariale comme droit fondamental de la personne¹³⁹.

¹³⁶ Avec l'exception possible, évidemment, de se voir accorder la primauté sur d'autres textes de lois fédéraux contradictoires.

¹³⁷ Le renvoi, dans la *Individual Rights Protection Act*, la loi albertaine sur les droits de la personne en vigueur à l'époque, à l'égalité comme étant un « principe fondamental et une question d'intérêt public », a joué un rôle primordial en matière d'interprétation auprès de la Cour suprême de l'Alberta dans *Alberta (Attorney General) v. Gares*, ([1976] A.J. No. 360, par. 109). De même, dans l'affaire *O'Malley*, la Cour suprême a dit ceci : « Tout d'abord, nous devons examiner la nature et l'objet d'une loi concernant les droits de la personne. Le préambule du Code ontarien des droits de la personne peut servir de guide [...] » précité, note 33, page 546.

¹³⁸ *Le temps d'agir*, en direct : <://www.chrc-ccdp.ca/pe-ps/TFA-LTD/SRPE_TC_TDM_RSPS.asp?l=f> (consulté le 30 mars 2002).

¹³⁹ Cette importance a été signalée par les tribunaux. Ainsi, par exemple, dans l'affaire *Bell Canada c. ACET* ([1998] 3 C.F. 244, par. 138), la Section de première instance a statué que, étant donné que les intérêts en jeu dans les lois sur les droits de la personne sont de nature fondamentale et quasi constitutionnelle, les tribunaux

Ces questions ne sont pas sans faire ressortir la nécessité, et cela, peu importe la stratégie législative adoptée par le gouvernement fédéral pour mettre en oeuvre des mesures d'équité salariale, d'assortir toute réforme législative d'une publicité et d'un programme de formation. Si un tel programme sert de toute évidence un certain nombre d'objectifs de fond en matière de conformité et d'application, il doit aussi faire ressortir clairement et avec force le lien étroit qui existe entre l'équité salariale et l'égalité réelle des femmes. Le fait de mettre l'accent sur le statut de droit fondamental de l'équité salariale ou de « droit élémentaire », pour reprendre les termes de Nitya Iyer dans le contexte d'une recommandation semblable faite dans son rapport¹⁴⁰, crée un climat politique et social qui appuie indirectement et subtilement les conclusions des tribunaux qui sont dans le même esprit.

Conclusion

La mise en place d'une stratégie fédérale efficace visant à éliminer les disparités salariales tenaces fondées sur le sexe auxquelles les Canadiennes doivent faire face est une question politique et juridique cruciale. La gamme des mesures politiques et juridiques — à l'échelle internationale et nationale — choisies pour réaliser l'objectif qu'est l'équité salariale illustre la complexité de la question et fait ressortir le défi que présente l'examen efficace et rigoureux, sur le plan politique, de la loi fédérale actuelle. Clairement, le traitement par les tribunaux des mesures législatives qui émergeront de cet exercice de révision est un facteur que l'on se doit de prendre en considération. En revanche, si l'analyse effectuée dans le présent document est juste, le véritable défi à relever ne tient pas tant dans le maintien du statut actuel sur le plan de l'interprétation mais dans la formulation d'un contenu nouveau et plus effectif de la loi fédérale qui entraînera des progrès réels dans l'élimination du problème politique tenace des disparités salariales fondées sur le sexe.

des droits de la personne doivent bénéficier d'un haut degré d'indépendance. La Cour a déclaré également qu'il devrait y avoir une application relativement stricte des principes énoncés dans l'arrêt *Valente c. La Reine et al.*, [1989] 2 R.C.S. 673.

¹⁴⁰ Iyer, précité, note 2, page 104.

BIBLIOGRAPHIE

Agarwal, N., « Pay Equity in Canada: Current Developments », (1990), *Labor Law Journal*, 518, p. 520-521.

Arrowsmith, David, *Pay Equity: Legislative Framework and Cases*, Industrial Relations Centre, Queen's University at Kingston, Research and Current Issues Series No. 43, Kingston, Ontario, 1986.

Bastarache, Michel, juge, « The Interpretation of Human Rights: The Challenge », (2001) 50 UNB LJ/RD UN-B 3.

Cornish, Mary, « Employment & Pay Equity in Canada: Success Brings Both Attacks and New Initiatives », (1966) 22 *Canada-United States Law Journal*, 255.

Côte, Pierre-André, *Interprétation des lois*, 3^e éd., Montréal, Thémis, 1999.

D'Silva, Alan L.W., « Giving Effect to Human Rights Legislation—A Purposive Approach », (1991), 3 *The Windsor Review of Legal And Social Issues*, 45.

Falardeau-Ramsay, Michelle, « Human Rights Legislation: The Path Ahead », (1998) 4 UNB LJ/RD UN-B 165.

Fudge, Judy, « The Paradoxes of Pay Equity: Reflections on the Law and the Market in Bell Canada and the Public Service Alliance of Canada », (2000) 12 *CJWL/RFD* 313, p. 317.

Fudge, Judy et Patricia McDermott, « Introduction: Putting Feminism to Work », dans *Just Wages: A Feminist Assessment of Pay Equity*, sous la dir. de Judy Fudge et Patricia McDermott, (Toronto : Presses de l'Université de Toronto, 1991).

Handman, Suzanne et Karen Jensen, « Pay Equity in Canada: An Overview », (1999) 7 *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi*, 65, p. 65.

Hogg, Peter, *Constitutional Law of Canada* (2001 Student Edition), Toronto, Carswell, 2001.

Hughes, Patricia, « A Feminist Looks at Pay Equity Law », *Feminism and Law Workshop Series*, Faculté de droit, Université de Toronto, le vendredi 27 novembre 1992.

Hunter, I.A., « Human Rights Legislation in Canada ».

Jackman, Martha, « Women and the Canada Health and Social Transfer: Ensuring Gender Equality in Federal Welfare Reform », (1995) 8 *Revue juridique La femme et le droit*.

Juriansz, Russel G., « Anti-Discrimination Law, Part II », (1987) 19 *Revue de droit d'Ottawa*, 667.

Porter, Bruce, « Judging Poverty: Using International Human Rights Law to Refine the Scope of Charter Rights », (2000) 15 *Revue des lois et des politiques sociales*, 117.

Sheppard, Colleen, « Grounds of Discrimination: Towards an Inclusive and Contextual Approach », (2001) 80 *Revue du barreau canadien*, 893.

Sullivan, Ruth, *Drieger on the Construction of Statutes*, 3^e éd., 1994.

Sullivan, Ruth, *Statutory Interpretation*, Concord, Ontario, Irwin Law, 1997.

Weiner, N. et M. Gunderson, *Pay Equity: Issues, Options and Experiences*, Toronto: Butterworths, 1990.

Documents internationaux

Constitution de l'Organisation internationale du Travail, (1948) 15 U.N.T.S. 194.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, AG Res. 34/189, UN GAOR, 34^e Sess., (Supp. No. 46), U.N. Doc. A/34/46, (1982) Can. R.T. 1982 No. 31.

Déclaration et Plate-forme d'Action de Beijing, (Beijing, 4-15 septembre 1995), U.N.Doc. A/Conf. 177/20 (1995) et U.N. Doc. A/Conf. 177/20/Add.1 (1995): 138.

Déclaration universelle des droits de l'homme, A.G. res. 217 A (III), U.N. Doc. A/810 (1948).

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, A.G. res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR, (Supp. No. 16) 52, U.N. Doc A/6316 (1966), 993 R.T.N.U. 3, Can. R.T. 1976 No. 47.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, A.G. res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR, (Supp. No. 16), U.N. Doc A/6316 (1966), 993 R.T.N.U. 3, Can. R.T. 1976 No. 47.

Organisation internationale du Travail, *Convention (No. 111) concernant la discrimination dans l'emploi et la profession*, 25 juin 1958, 362 R.T.N.U. 31: 128.

Organisation internationale du Travail, *Convention (No. 100) concernant l'égalité de la rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale*, (1953) 165 R.T.N.U. 303.

Organisation internationale du Travail, *Recommandation sur l'égalité de rémunération*, 1951 (No. 90), OB 14, Vol. XXXIV, No. 1.

Documents gouvernementaux

« Femmes au Canada 2000 », *Le Quotidien*, Statistique Canada, le jeudi 14 septembre 2000.

Femmes au Canada 2000: Un guide pour comprendre l'évolution des rôles des hommes et des femmes au Canada. <<http://www.statcan.ca/français/ads/89-503-XPE/hilites-f.htm>>.

Le temps d'agir — Pour sortir la parité salariale de l'impasse », Ottawa, 15 février, Commission canadienne des droits de la personne, <<http://www.chrc-ccdp.ca/news-comm/2001/NewsComm150201.asp?1=f>> (consulté le 30 mars 2002).

Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Canada, 1998.

Ordonnance de 1986 sur la parité salariale, DORS/86-1082.

Rapport annuel, Commission canadienne des droits de la personne, 1997, (Ottawa : Ministre canadien des Travaux publics et des services gouvernementaux, 1998).

Rapports

Groupe de travail sur l'équité salariale, *L'équité salariale : Notions élémentaires*, mars 2002.

Le temps d'agir, Commission des droits de la personne, Ottawa <[://www.chrc-ccdp.ca/pe-ps/TFA-LTD/SRPE_TC_TDM_RSPTS.asp?1=f](http://www.chrc-ccdp.ca/pe-ps/TFA-LTD/SRPE_TC_TDM_RSPTS.asp?1=f)>.

Nitya Iyer, *Working Through The Wage Gap: Report of the Task Force on Pay Equity*, 28 février 2002, n° AG02055.

Nova Scotia Pay Equity Commission, *Report to the Minister of Labour: On Strategies for Future Pay Equity Implementation in Nova Scotia*, janvier 1991.

Rapport du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne, La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision, (Ministre de la Justice 2000).

Rapport sur la quatrième conférence mondiale sur les femmes, Beijing, Chine, Nations Unies, 1995.

Jurisprudence

2474-3174 *Québec Inc.*, [1996] 3 R.C.S. 919

Abrahams c. Canada (P.G.), [1983] 1 R.C.S. 2

Alberta (Attorney General) c. Gares, ([1976] A.J. No. 360

A.F.P.C. c. Canada (Ministère de la Défense nationale), [1996] 3 C.F. 789

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor), [1999] C.F.J. No. 1531

Bell Canada c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, [1999] 1 C.F. 113

Bell Canada c. ACET, [1998] 3 C.F. 244

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc., [1996] 2 R.C.S. 345

Bhinder c. Canadian National Railway Co., [1985] 2 R.C.S. 561

Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne), [1988] 2. R.C.S. 279

Canada (procureur général) c. Druken, [1989] 2 C.F. 24 (C.A.F.)

Canada (procureur général) c. Mossop, [1993] 1 R.C.S. 554

Canada (procureur général) c. Rosin, [1991] 1 C.F. 391

Canada (procureur général) c. Uzoaba, [1995] 2 C.F. 569 (C.F. 1^{re} inst.)

Canada (procureur général) c. Viola (C.A), [1991] 1 C.F. 373

Canadien Pacifique Ltée. c. Procureur général du Canada, [1986] 1 R.C.S. 678

Cie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission des droits de la personne), [1987] 1 R.C.S. 1114

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Comm.) c. B.C.G.S.E.U., [1999] 3 R.C.S. 3

Commission canadienne des droits de la personne et Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien) c. Lignes aériennes Canadien International et Air Canada

Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpson-Sears Ltd., [1985] 2 R.C.S. 536

Dickason c. Université de l'Alberta, [1992] 2 R.C.S.1103

Dunmore c. Ontario (procureur général), 207 D.L.R. (4th) 193

- Eldridge c. Colombie-Britannique (procureur général)*, [1997] 3 R.C.S. 624
- Finlay c. Canada (ministre des Finances)*, [1993] 1 R.C.S. 1080
- Genereux c. Catholic Children's Aid Society of Metropolitan Toronto*, [1994] 2 R.C.S. 165
- Gould c. Yukon Order of Pioneers*, [1996] 1 R.C.S. 571
- Insurance Corp. of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145
- Jones c. Procureur général du Nouveau-Brunswick*, [1975] 2 R.C.S. 182
- Masse c. Ontario (1996) (1^{re} inst. Ont.)*, 134 D.L.R. (4th) 20
- McBain c. Lederman*, [1985] 1 C.F. 856 (C.A)
- Old St. Boniface Residents Assn. c. Winnipeg (City), (1990)*, 75 D.L.R. (4th) 385 (C.S.C.)
- Québec (Comm. des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Université Laval*, (2000), 38 C.H.R.R. D/301 (Trib. Qué.), par. 149
- Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665
- R. c. Beaulac*, [1999] 1 R.C.S. 768
- R. c. Mecure*, (1988), 48 D.L.R. (4th)
- Renvoi : Droits linguistiques au Manitoba*, [1985] 1 R.C.S. 721
- Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27
- Roberts c. Ontario* (1994) 19 O.R. (3rd) 387
- Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84
- Singh c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration*, [1985] 1 R.C.S. 177
- Société des Acadiens du Nouveau-Brunswick Inc. c. Assn. of Parents for Fairness in Education Grand Falls District 50 Branch* (1986), 27 D.L.R. (4th) 406
- Syndicat des employés de production de Québec et de l'Acadie c. Commission canadienne des droits de la personne et al.*, [1989] 2 R.C.S. 879
- West End Construction v. Ontario (Ministry of Labour)*, 70 O. R. (2d) 133 (C.A. Ont.)

Winnipeg School Division No. 1 c. Craton, [1985] 2 R.C.S. 150

Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission des droits de la personne), [1992] 2 R.C.S. 321

Lois

Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*, R.S.A. 2000, C.H-14

Canada. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R. 1985, ch. H-6

Loi d'interprétation, L.R. 1985, ch. I-23

Colombie-Britannique. *Human Rights Code Amendment Act*, 2001, S.B.C. 2001, c. 15

Manitoba. *Loi sur l'égalité des salaires*, L.M. 1985-86, c. 21, Chap. P13

Nouveau-Brunswick. *Loi sur l'équité salariale*, L.R.N-B. 1989, c. P-5.01

Nova Scotia. *Pay Equity Act*, R.S.N.S. 1989, c. 337 et modifications

Ontario. *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1988, c. P.7 et modifications

Île-du-Prince-Édouard. *Pay Equity Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. P-2 et modifications

Québec. *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q. 1995, c. E-12.001 et modifications