

ARTICLE 19 DE LA CHARTE

ANALYSE COMPARATIVE DE L'ARTICLE 19 DE LA CHARTE ET DES LOIS CANADIENNES SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

**Document adopté à la 336e séance de la Commission,
tenue le 18 décembre 1989, par sa résolution COM-336-9-1.1**

Me André Labonté
Secrétaire de la Commission

Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6
PREMIÈRE PARTIE – LES PRINCIPALES LÉGISLATIONS CANADIENNES ET LES RÉSULTATS ATTEINTS	6
I- LES LOIS PRO-ACTIVES	6
1. La loi manitobaine	6
1.1 Les principes généraux	6
1.2 Les exceptions au principe.....	9
1.3 Les recours.....	9
1.4 Les résultats.....	9
1.4.1 La fonction publique manitobaine.....	10
1.4.2 Les sociétés de la Couronne et les organismes.....	12
2. L'ontario	13
2.1 Les employeurs visés.....	13
2.2 Les notions d'unités de négociation et d'établissement.....	14
2.3 L'élaboration et l'implantation du programme.....	15
2.4 Les exceptions au principe de l'équité salariale.....	19
2.5 Les recours.....	20
2.6 Les résultats.....	22
3. La Nouvelle-Écosse.....	22
4. L'Île-du-Prince-Édouard.....	23
II LES LOIS FONDÉES SUR LE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ	23
1. La loi fédérale	23
2. Le Yukon	25
3. La situation au Québec.....	26
3.1 L'article 19 de la Charte québécoise.....	26
3.2 Les résultats.....	27

III	DEUXIÈME PARTIE – AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DES DIFFÉRENTES APPROCHES.....	30
1.	En vue d’un même objectif, deux approches	30
2.	Avantages et inconvénients	31
2.1	Preuve vs. constat de discrimination salariale.....	31
2.2	L’ajustement salarial : graduel ou immédiat.....	33
2.3	Les personnes visées par la loi.....	35
	CONCLUSION ET HYPOTHÈSES LÉGISLATIVES.....	37

INTRODUCTION

Le droit de recevoir sans discrimination une rémunération égale pour un travail de valeur égale a beaucoup évolué au Canada depuis la ratification par ce dernier en 1973 de la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 de l'Organisation internationale du travail. Même si avant 1973, plusieurs gouvernements canadiens avaient adopté une législation relative à l'égalité de rémunération, ces législations ne visaient que les situations de travail égal. Puis en 1976, le Québec mettait en vigueur la première loi canadienne qui consacrait le principe de l'égalité de rémunération pour un travail équivalent, ce qui constituait au Canada la première mise en œuvre du principe adopté dans la Convention n°100 de l'O.I.T.

Nous en sommes depuis quelques années, 1986 pour être plus précis, à la troisième génération de législations relatives à l'égalité de rémunération. En effet, plusieurs provinces ont adopté depuis une loi obligeant des employeurs à évaluer la valeur des emplois occupés majoritairement par des femmes et à les comparer à ceux occupés par des hommes. Ces employeurs ont ou auront à ajuster les salaires si ces emplois sont équivalents et ne reçoivent pas un traitement égal.

L'émergence de cette troisième génération, celle des lois dites "pro-actives", nous amène à examiner la situation au Québec. Après une description de ces lois "pro-actives" et des lois fondées sur le dépôt d'une plainte et une analyse des résultats obtenus jusqu'à maintenant, nous tenterons d'évaluer les avantages et les inconvénients de chacune de ces deux approches visant l'égalité de la rémunération pour un travail équivalent.

PREMIÈRE PARTIE - LES PRINCIPALES LÉGISLATIONS CANADIENNES ET LES RÉSULTATS ATTEINTS

I- LES LOIS PRO-ACTIVES

1. La loi manitobaine

1.1 Les principes généraux

The Pay Equity Act ¹ du Manitoba est entrée en vigueur le 11 juillet 1985. Son préambule nous indique les fondements juridiques sur lesquels s'appuie cette loi afin de remédier au problème de la

sous-évaluation et par conséquent des bas salaires qui sont payés aux femmes occupant des emplois traditionnellement féminins il s'agit de l'obligation internationale contractée par le Canada de mettre en oeuvre le principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur et de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés² garantissant à tous une même protection et le même bénéfice de la loi, sans discrimination.

La loi s'applique uniquement à la Couronne manitobaine, à la fonction publique, aux organismes gouvernementaux et à des institutions publiques, soit les hôpitaux et les universités (article 3). Un Pay Equity Bureau est créé et est chargé de l'application de la loi (article 5).

Quelques principes généraux sont définis et énoncés aux articles 1, 6 et 7. Les classes d'emplois à prédominance féminine et masculine sont définies comme celles où sont employées au moins 10 personnes dont 70% sont des hommes ou des femmes selon le cas. L'équité salariale est définie comme étant une pratique de compensation fondée principalement sur la valeur relative du travail effectué sans tenir compte du sexe des employés et inclut l'interdiction faite à un employeur d'établir ou de maintenir une différence entre le salaire payé à un homme et à une femme qui exécute un travail de valeur légale ou comparable.³

La détermination de la valeur d'un emploi se fait en vertu d'un critère multiple relatif à quatre facteurs qui sont l'habileté, l'effort et les responsabilités normalement requis et les conditions de travail [article 6(1)]. De plus, l'ajustement des salaires des groupes d'emplois à prédominance féminine peut être effectué en fonction de la moyenne des salaires des groupes d'emplois à prédominance masculine qui exécutent un travail égal ou comparable [article 6(2)].

L'employeur ne peut diminuer le salaire d'un employé ni classer un employé à un échelon plus bas lorsque cet emploi a été évalué à la hausse [article 7(1) et (2)]. Cependant, l'employeur ne peut être forcé d'accorder des ajustements qui dépassent 1% de la masse salariale totale de l'année précédente pour une période de douze mois. Il n'est plus tenu d'accorder de tels ajustements après qu'il en ait accordés durant quatre périodes consécutives de douze mois.

La loi institue un processus de négociation entre l'employeur et les représentants des employés. Pour ce qui est de la fonction publique, l'échéancier est le suivant (article 9):

1. du 1er octobre 1985 au 30 juin 1986 les parties doivent se rencontrer et s'entendre sur la création ou l'adoption, et la mise en place d'un système neutre d'évaluation des emplois applicable à toutes les classes d'emplois à prédominance masculine ou féminine;
2. durant la même période ils doivent déterminer les classes d'emplois qui seront évaluées;
3. ils doivent finalement appliquer ce système d'évaluation à ces classes d'emplois afin de déterminer la valeur des emplois et de les comparer;
4. avant le 30 septembre 1987, les parties doivent tenter d'arriver à une entente permettant de fixer les montants d'ajustement selon les emplois et les autres mesures de mise en oeuvre du plan d'équité salariale.

Ainsi, au plus tard, le 30 septembre 1987, le premier ajustement salarial doit être versé et, au 30 septembre 1990, le quatrième et dernier ajustement salarial devra être versé.

Quant aux sociétés de la Couronne et aux organismes parapublics, le processus est identique sauf qu'il est décalé d'une année (article 14). Par conséquent, le premier ajustement salarial doit être versé le 30 septembre 1988 et le dernier, le 30 septembre 1991.

Pour la fonction publique, le "Pay Equity Commissioner" qui est désigné par le lieutenant-gouverneur en conseil parmi les membres de la Commission de la fonction publique, doit s'assurer que le programme d'équité salariale s'applique à tous les employés visés par la loi, il doit voir à ce que les négociations se déroulent conformément à la loi et il doit veiller à ce que la mise en oeuvre du programme se fasse conformément aux ententes intervenues entre les parties (article 12). Pour ce qui est des sociétés de la Couronne et des organismes publics, le lieutenant-gouverneur en conseil désigne, après consultation des représentants syndicaux, un membre, un dirigeant ou toute autre personne pour agir comme "Pay Equity Officer". Il a les mêmes pouvoirs que le "Pay Equity Commissioner" en ce qui a trait à la surveillance et à l'application du programme d'équité salariale (article 17).

Le processus de négociation vise à établir dans la fonction publique et dans chacun des organismes publics un programme d'équité salariale. Dans la fonction publique il n'y a qu'un seul représentant

des employés, le "Manitoba Government Employees Association". Ce syndicat est donc le seul habilité à négocier le programme. Dans les organismes publics et parapublics, les négociations ne sont pas aussi centralisées, puisque chaque organisme doit établir un programme. Cependant, il n'y a qu'une seule table de négociation par organisme même s'il y a plusieurs unités syndicales et que les employés non-syndiqués doivent aussi y être représentés.

Ce concept d'un employeur - un programme d'équité salariale, ne fait donc pas référence à la notion de travail exécuté au même endroit afin de déterminer l'équivalence entre les emplois.

1.2 Les exceptions au principe

La loi manitobaine ne prévoit aucune exception au principe de l'équité salariale. Cependant, selon certains,⁴ la situation n'est pas très claire puisque la définition de l'équité salariale à l'article 1 de loi peut être interprétée de façon à permettre de nombreuses exceptions:

"None is stated explicitly, but the definition of pay equity states that it means "a compensation practice which is based primarily on the relative value of the work performed..." (Pay Equity Act, S. 1; emphasis added). This distinction can be interpreted to mean that because the wages are not based exclusively on the value of the work, exceptions similar to those in other jurisdictions may be permitted."

1.3 Les recours

Pour la fonction publique, si les ententes relatives au système d'évaluation des emplois ou à la fixation des ajustements salariaux ne sont pas conclues aux dates prévues par la loi, les parties peuvent s'adresser à un arbitre pour trancher la question. Si les parties ne s'adressent pas à un arbitre, le dirigeant ("executive director") du Pay Equity Bureau doit, après avoir consulté les parties, référer le cas à un arbitre. De plus, si le gouvernement n'ajuste pas les salaires conformément à la loi, le dirigeant du Bureau ou le syndicat peut s'adresser à un arbitre. Cet arbitre est désigné conformément à The Civil Service Act.

Pour ce qui est des sociétés de la Couronne et des organismes publics les conditions sont identiques sauf que le recours est porté devant le tribunal du travail ("The Manitoba Labour Board").

1.4 Les résultats

1.4.1 La fonction publique manitobaine

Dans un document de la Commission de la fonction publique du Manitoba intitulé "Pay Equity Implementation in the Manitoba Civil Service" du mois d'août 1988 se trouvent décrites les différentes étapes qui ont été suivies lors des négociations qui se sont déroulées entre le 1er octobre 1985 et le 30 septembre 1987.

Les parties se sont entendues en décembre 1985 pour faire un appel d'offres à des consultants en évaluation d'emploi afin de prendre connaissance des divers systèmes existants. Treize entreprises ont répondu à l'appel et, après analyse des offres et interviews, les parties ont choisi le système présenté par Hay Management Consultants, à la mi-avril 1986.⁵

Les classes d'emplois ayant 10 personnes ou plus et dont 70% des personnes étaient soit des hommes ou des femmes au 1er octobre 1985 ont été retenues: 50 classes d'emplois étaient à prédominance féminine et 147 à prédominance masculine.

Sur un nombre total de 17 410 employés, 36% étaient dans un corps d'emploi masculin et 31% dans un corps d'emploi féminin, soit 67% de l'ensemble de la fonction publique. Des 7 830 femmes à l'emploi de la fonction publique 4 783 ou 61% étaient visées dans le processus d'évaluation.

Les parties ont également convenu d'ajouter certains corps d'emploi féminin qui ne rencontraient pas les critères 10 personnes dans un emploi et dont 70% sont du même sexe. Il pouvait s'agir d'emplois qui historiquement ont presque toujours été occupés par des femmes ou d'emplois qui se trouvaient dans la ligne de promotion directe d'un emploi sélectionné (par exemple assistant dentaire I et assistant dentaire II). Cependant elles ont convenu que ces corps d'emploi supplémentaires ne serviraient pas aux fins de l'évaluation de la valeur relative des emplois mais qu'on en tiendrait compte lors de l'étape de la négociation des ajustements salariaux.

Cette première étape s'est terminée le 25 juin 1986 par la signature d'une première entente.

La deuxième étape s'est faite en deux temps. D'abord les parties ont procédé à l'évaluation des emplois sélectionnés puis elles ont négocié les ajustements de salaire.

Afin d'analyser les corps d'emploi, les parties ont établi certains critères afin de sélectionner des postes repères. Ces

critères étaient:

- le poste ne devait être ni récemment créé, ni récemment reclassifié;
- le poste ne devait être l'objet d'aucun litige;
- le poste devait être représentatif des principales et des plus nombreuses tâches du corps d'emploi;
- le poste devait provenir d'un département où soit le nombre de ces postes soit le genre de travail effectué était significatif pour ce corps d'emploi.

Les descriptions d'emploi existantes n'étant pas nécessairement à jour, les parties ont convenu de faire refaire ces descriptions par les employés sélectionnés et de faire valider ces descriptions par leurs supérieurs hiérarchiques. En plus, d'une documentation relative aux descriptions d'emploi, les employés ont été invités à participer à des sessions de formation sur la question. Le tout s'est effectué dans un délai de douze semaines.

Un comité conjoint chargé de procéder à l'évaluation de ces emplois a été créé. Ses 10 membres ont bénéficié d'une session de formation intensive donnée par la firme de consultants. Puis, ils ont procédé à l'évaluation de chacun des emplois, révisant plusieurs fois les descriptions d'emploi et le pointage obtenu jusqu'à ce qu'un consensus soit atteint. · un rythme de travail de trois jours par semaine - 40 jours au total - le pointage s'est terminé en décembre 1986.

Ont été retenues aux fins des négociations sur l'ajustement des salaires les corps d'emploi masculins qui n'excédaient pas 403 points, soit le plus haut total obtenu par un corps d'emploi féminin. Ainsi, 50 corps d'emploi féminins et 114 masculins ont fait l'objet d'une négociation afin de déterminer les ajustements salariaux, la seconde étape.

Un comité chargé de négocier ces ajustements a été créé. Chaque partie a formé un sous-comité chargé d'analyser les évaluations (pointages) et d'étudier les solutions possibles.

Finalement les parties se sont entendues pour utiliser une analyse de régression multiple. De cette analyse, on a obtenu deux lignes de salaires qui d'une façon constante indiquait un écart entre la rémunération des hommes et des femmes pour un emploi dont le

pointage est identique. Les parties ont alors convenu que pour combler l'écart salarial entre les deux groupes il fallait hausser la ligne des salaires des femmes afin qu'elle rejoigne celle des hommes puisque la loi ne permet pas de réduire la rémunération d'une personne aux fins d'établir l'équité salariale.

L'ajustement salarial des corps d'emploi féminin n'a donc pas été fait dans tous les cas de façon à rejoindre exactement un salaire masculin. De plus, on a conservé les écarts relatifs entre les emplois féminins recréant les positions relatives de ces corps d'emploi féminins sur la nouvelle ligne unique du graphique de l'analyse de régression multiple. Par exemple, un corps d'emploi féminin dont le salaire horaire était de 10 cents plus élevé que la moyenne obtenue pour former la ligne des salaires féminins, a été situé à 10 cents de plus que le salaire pour un poste masculin sur la nouvelle ligne de salaires unique.

Ainsi, 42 corps d'emploi féminin sur les 50 évalués ont été ajustés. La moyenne des ajustements est de l'ordre de 15%, soit 1,87 \$ de l'heure. De plus, des 32 corps d'emploi féminin sélectionnés en dehors des critères "10 personnes dont 70% sont des femmes", 21 ont été ajustés. Au total, 4 980 personnes ont reçu des ajustements, 92% d'entre elles étaient des femmes.

Le coût total sur une période de 4 ans est de 16,3 millions de dollars, soit 3,3% de la masse salariale de ces années ou 0,8% par année.

La réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes syndiqués de la fonction publique manitobaine est donc de l'ordre de 50% puisque l'écart salarial en 1986 était de 14% et qu'il sera après les quatre années du programme de 7%. Toutefois, si l'on inclut les emplois non-syndiqués, surtout des postes de professionnel et de cadre (563 hommes et 89 femmes), la réduction de l'écart salarial est seulement de 28%, celui-ci passant de 18% à 13% à la fin du programme.

À titre de conclusion, les parties ont affirmé dans ce même document que ce programme d'équité salariale ne pouvait à lui seul combler totalement l'écart salarial entre les hommes et les femmes puisque d'autres facteurs que la sous-évaluation des emplois étaient en cause. Aussi, affirment-elles que d'autres mécanismes d'équité en emploi, tels les programmes d'accès à l'égalité, s'imposent afin d'éliminer totalement ce fossé.

1.4.2 Les sociétés de la Couronne et les organismes publics

La date d'échéance pour ces organismes était le 30 septembre 1988. Selon un porte-parole du Pay Equity Bureau, tous les organismes avaient conclu une entente en janvier dernier ou étaient sur le point de le faire. Toutefois, aucune donnée n'était encore disponible.

2. L'Ontario

La Loi de 1987 sur l'équité salariale⁶ entrée en vigueur le 1er janvier 1988, prévoit à l'instar de la loi manitobaine, une approche "pro-active" afin d'atteindre l'équité salariale. Cependant, autant par son ampleur que par ses modalités, cette loi diffère de la loi manitobaine.

2.1 Les employeurs visés

Soulignons d'abord que le secteur public et le secteur privé, soit les entreprises ayant 10 employés ou plus, sont visés par la loi ontarienne. Un calendrier d'application de la loi selon la taille de l'entreprise est prévu. Toutefois, seuls les employeurs ayant 100 employés ou plus et ceux du secteur public doivent élaborer afficher et mettre en œuvre un programme d'équité salariale.

Échéancier

EMPLOYEUR	DATE D'AFFICHAGE	DÉBUT DU RAJUSTEMENT
Secteur public	1er janvier 1990	1er janvier 1990
Secteur privé 500 employés ou plus	1er janvier 1990	1er janvier 1991
Secteur privé 100 à 499 employés	1er janvier 1991	1er janvier 1992

Quant aux employeurs ayant moins de 100 employés, ils ne sont pas tenus d'élaborer ou d'afficher un programme d'équité salariale, mais ils sont néanmoins tenus de respecter les exigences de l'équité salariale. A cet effet, la loi prévoit qu'un groupe d'employées pourrait déposer une plainte si elles ne recevaient pas un salaire égal pour un travail équivalent. Cependant, ces employeurs peuvent s'engager volontairement à établir un programme d'équité salariale, auquel cas ils ne peuvent faire l'objet d'une plainte. Qu'il se soit engagé volontairement à implanter un programme d'équité salariale ou qu'il doive en implanter une suite au dépôt d'une plainte, un employeur devra procéder à des ajustements salariaux à compter du 1er janvier

1993 s'il a de 50 à 99 employés ou à compter du 1er janvier 1994 s'il a de 10 à 49 employés.

2.2 Les notions d'unités de négociation et d'établissement

En vertu de la loi ontarienne, un employeur devra généralement négocier plus d'un programme d'équité salariale. D'abord la loi définit ainsi un établissement:

"Tous les employés d'un employeur employés dans une même zone géographique ou des zones géographiques convenues aux termes de l'article 14 ou déterminées aux termes de l'article 15." [article 1(l)].

Quant à la zone géographique, elle est définie comme étant un district territorial, une municipalité régionale, la Communauté urbaine de Toronto ou le district et la municipalité régionale de Sudbury. Un établissement peut couvrir plus d'une zone géographique si l'employeur et l'unité de négociation s'entendent à ce sujet article 14(3) a)] ou, dans les entreprises où il n'y a aucune unité de négociation, si l'employeur en décide ainsi [article 15(2) a)].

Outre l'obligation d'établir un programme par établissement, la loi crée l'obligation d'élaborer, dans les entreprises où les employés sont représentés par un agent négociateur, un programme relié à chacune des unités de négociation et un programme relié à la partie de l'établissement dont les membres n'appartiennent pas à une unité de négociation [article 14(l)].

Prenons l'exemple d'un employeur ayant deux établissements situés dans des zones géographiques distinctes dont une partie des employés sont regroupés dans deux unités de négociation et l'autre partie est non-syndiquée. S'il n'y a pas d'entente afin de regrouper les établissements des deux zones géographiques en un seul, l'employeur devra établir six programmes d'équité salariale (exemple 1); si l'on regroupe les établissements, il devra y avoir trois programmes (exemple 2):

Exemple 1: Pas de regroupement des établissements

Établissement A	Établissement B
Employés non-syndiqués A	Employés non-syndiqués B
Employés syndiqués 1A	Employés syndiqués 1B

Employés syndiqués 2A		Employés syndiqués 2B
3 programmes	+	3 programmes

Exemple 2: Regroupement des établissements

Établissement A + B

Employés non-syndiqués AB	Seuls trois programmes
---------------------------	------------------------

Employés syndiqués 1AB	seront requis
------------------------	---------------

Employée syndiqués 2AB

La détermination de l'établissement est très importante puisque la comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine ne peut se faire qu'à l'intérieur d'un établissement. De plus, ce n'est qu'en l'absence d'une catégorie d'emplois de valeur comparable au sein d'une unité de négociation ou sein du groupe d'employée, non-syndiqués que l'on peut établir des comparaisons avec les catégories d'emplois de l'ensemble de l'établissement [article 6(4) et (5)].

2.3 L'élaboration et l'implantation du programme

Après avoir déterminé le ou les établissements et le nombre de programmes requis dans chacun de ces établissements, il y a neuf étapes à franchir pour établir un programme.

1^o Déterminer les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine.

La loi définit ces catégories ainsi:

"catégorie d'emplois à prédominance féminine s'entend

- a) d'une catégorie d'emplois dont 60 pour cent ou plus. des membres sont des femmes;
- b) d'une catégorie d'emplois qu'un agent de révision ou qu'un Tribunal décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance féminine ou d'une catégorie d'emplois que l'employeur avec, le cas échéant, l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur, décide de désigner comme catégorie

d'emplois à prédominance féminine." [article 1(11)].

Les catégories d'emplois à prédominance masculine sont celles où 70% ou plus des membres sont des hommes. Il existe la même possibilité de désigner une catégorie d'emplois comme étant masculine ou d'en convenir.

De plus, le paragraphe (5) de l'article 1 précise les critères autres que le pourcentage des membres qui permettent de déterminer qu'une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou masculine:

"... il est tenu compte du sexe des personnes qui exercent traditionnellement ces emplois, des stéréotypes sexuels attachés à des domaines d'emploi ainsi que des autres critères qui peuvent être prescrits par les règlements."

Finalement les paragraphes (6) à (10) de l'article 6 traitent des groupes d'emplois. Un groupe d'emplois est "une série de catégories d'emplois qui sont reliées entre elles en raison de la nature des tâches que comporte chaque catégorie d'emplois de la série, et réparties en grades consécutifs". Un tel groupe d'emplois peut être considéré comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine si 60% ou plus des employés sont des femmes.

2° Déterminer quels sont les emplois comparables.

Le paragraphe (2) de l'article 4 prévoit:

"Le repérage de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution se fait au moyen de comparaisons établies entre chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine dans un même établissement au niveau de la rétribution et de la valeur du travail accompli."

Seules feront l'objet de comparaisons les catégories d'emplois qui auront été identifiées à prédominance féminine ou masculine dans l'établissement. Lorsque la valeur de ces emplois aura été déterminée, certaines règles devront être appliquées afin de procéder à la comparaison (v. infra 5°).

3° Choisir la méthode de comparaison d'emplois appropriée, abstraction faite du sexe.

Aucune méthode n'est prévue dans la loi. Cependant l'article 5 prévoit:

"Pour l'application de la présente loi, le critère qui sert à déterminer la valeur du travail se fonde sur l'habileté, l'effort et la responsabilité qu'exige normalement l'accomplissement de ce travail, ainsi que sur les conditions dans lesquelles il est normalement effectué."

On peut noter qu'un employeur peut adopter ou négocier différentes méthodes de comparaison des emplois s'il y a plus d'un programme d'équité salariale dans son établissement.

4° Évaluer les catégories d'emplois comparables répondant à la définition d'emploi à prédominance féminine ou masculine.

Encore là, la loi ne prévoit pas de méthode particulière. Dans son document d'information⁷ la Commission de l'équité salariale suggère:

"Cette évaluation peut se faire par différentes méthodes, dont l'examen des exigences de l'emploi des entrevues avec les employés, la distribution de questionnaire, ou à l'aide de descriptions d'emploi établies

De plus dans ses "Directives de mise en œuvre de l'équité salariale", la Commission considère que le recours à un comité d'évaluation des emplois, même s'il n'est pas requis par la loi, est avantageux et favorise une meilleure acceptation des résultats par les employés.⁸

5° Comparer la rétribution dans les catégories d'emplois de valeur comparable.

La loi prévoit une formule précise permettant d'identifier la catégorie d'emplois à prédominance masculine devant servir de comparaison pour la détermination de l'ajustement salarial requis pour une catégorie particulière d'emplois à prédominance féminine (paragraphe (3) à (5) de l'article 6).

1. Il faut d'abord rechercher une catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable, visée par le même programme d'équité salariale. S'il y en a plus d'une, celle qui a le taux de salaire le plus bas sert de point de comparaison. Il s'agit de la comparaison "interne".

2. S'il n'y a pas de catégorie d'emplois à prédominance

masculine de valeur légale ou comparable visée par le même programme d'équité salariale, il faut rechercher une catégorie de valeur égale ou comparable parmi celles déterminées dans un autre programme de l'établissement. S'il y en a plus d'une, c'est encore celle qui a le taux de salaire le plus bas qui sert de comparaison. Il s'agit de la comparaison "externe".

3. S'il n'y a aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable dans l'établissement, il faut considérer les catégories d'emplois à prédominance masculine qui sont de valeur inférieure mais qui sont mieux rétribuées que la catégorie féminine en cause. S'il y en a plus d'une, celle qui a le taux de salaire le plus élevé est retenu comme point de comparaison. Il s'agit de la comparaison "dans l'ensemble de l'établissement."

Soulignons qu'en l'absence d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine pouvant servir de comparaison, aucun ajustement salarial ne pourra être accordé.

6° Calculer les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale.

En vertu des paragraphes (1) et (2) de l'article 6, l'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égal au taux de la catégorie d'emplois à prédominance masculine qui a servi de point de comparaison.

7° Rédiger un document établissant le programme d'équité salariale.

Ce document comprend notamment:

- une description de l'établissement visé par le programme;
- une énumération des catégories d'emplois faisant l'objet d'une comparaison;
- une description du système non sexiste de comparaison utilisé;
- une énumération des postes et des catégories d'emplois pour lesquels des exceptions prévues à la loi (voir section 2.4, infra) permettent le maintien de l'écart salarial en précisant le motif de cette exception;

- le mode de rajustement des salaires;
- la date à laquelle seront effectués les premiers rajustements (article 13).

8° Afficher le programme.

Cet affichage doit avoir lieu, selon le type d'employeur, privé ou public, ou selon le nombre d'employés, aux dates énumérées plus haut.

9° Effectuer les rajustements de salaire requis.

L'employeur peut limiter la somme annuelle des rajustements à un plafond de 1 pour cent de sa masse salariale de l'année précédente jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Il n'y a donc pas de période fixe pour la durée du programme puisqu'il se termine lorsque l'équité salariale est atteinte. Cependant, pour le secteur public les rajustements devront être complétés le 1er janvier 1995, donc après cinq années de rajustement, ce qui pourrait amener les employeurs du secteur public à dépasser ce plafond de 1 pour cent de leur masse salariale annuelle [article 13(5) à (8)].

Tout au long de ce processus, la Commission de l'équité salariale peut fournir aux parties l'information et l'aide requise pour se conformer à la loi.

2.4 Les exceptions au principe de l'équité salariale

L'article 8 de la loi énumère les cinq exceptions à la règle de l'équité salariale qu'un employeur peut invoquer:

"8(1) La présente loi n'a pas pour effet d'empêcher un écart de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine, si l'employeur peut démontrer que l'écart résulte:

- a) d'un système organisé d'ancienneté exempt de discrimination fondée sur le sexe;
- b) d'un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés dont peuvent se prévaloir légalement les employés féminins et les employés masculins

et qui mène à l'avancement de ceux qui y participent;

- c) d'un régime de rétribution au mérite fondé sur un système organisé d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employés et exempt de discrimination fondée sur le sexe;
- d) de la pratique de gestion du personnel dite du " salaire étoilé" lorsque, à la suite d'un processus non-sexiste de réévaluation, un poste a été bloqué ou que toute la rétribution de l'employé a été bloquée ou que toute augmentation de sa rétribution a été suspendue jusqu'à ce que la rétribution reliée au poste déclassé devienne égale ou supérieure à la rétribution de l'employé;
- e) de l'absence de main-d'œuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution provoquée par la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter des employés satisfaisant aux exigences des postes au sein d'une catégorie d'emplois."

Une autre exception est prévue mais ne s'applique que lorsqu'un programme d'équité salariale a pris fin (paragraphe (2) de l'article 8):

"(2) Lorsque l'équité salariale est atteinte dans un établissement, la présente loi n'a pas pour effet d'empêcher des écarts de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine si l'employeur peut démontrer que l'écart résulte de différences au niveau du pouvoir de négociation."

Finalement certains emplois à temps partiel ou temporaires peuvent être exclus d'un programme en fonction du nombre d'heures travaillées ou de la durée de l'emploi. (paragraphe (3) et (4) de l'article 8).

2.5 Les recours

La loi prévoit deux types de recours. Le premier est relatif

à l'affichage du programme. S'il s'agit d'un programme visant des employés syndiqués, seul l'employeur ou le syndicat pourra s'adresser à la Commission pour l'aviser qu'ils ne sont pas arrivés à une entente sur le programme à la date requise par la loi [article 14(6)]. Un agent de révision doit alors mener une enquête et tenter d'amener les parties à accepter un règlement [article 16(1)]. Si l'agent de révision ne peut y parvenir, il émet une ordonnance ("un ordre") régissant toutes les questions en litige [article 16(2)]. Le programme établi suite à un règlement ou à une ordonnance doit être affiché et les parties disposent de trente jours pour s'y opposer [article 16(3) et (4)]. Suite à une telle opposition, le Tribunal de l'équité salariale est saisi et détermine de façon finale le programme d'équité salariale.

Dans le cas des employés non-syndiqués le processus diffère. Suite à l'affichage du programme qui les vise, ces employés ont 90 jours pour présenter leurs observations à l'employeur. Durant cette même période l'employeur peut apporter des modifications au programme. Il dispose de sept jours pour afficher le programme modifié. Après cet affichage final, un employé ou un groupe d'employés visés par le programme dispose de 30 jours pour s'y opposer. La procédure est alors la même devant la Commission et si c'est le cas devant le Tribunal [article 15(4) à (7)].

L'autre type de recours est plus général. L'article 22 dispose:

"22. (1) Un employeur, un employé, un groupe d'employés ou, le cas échéant, un agent négociateur qui représente l'employé ou le groupe d'employés, peuvent déposer auprès de la Commission une plainte signalant qu'il y eu contravention à la présente loi, aux règlements ou à un ordonnance de la Commission.

(2) Un employé, un groupe d'employés ou, le cas échéant, l'agent négociateur qui représente l'employé ou le groupe d'employés, peuvent déposer auprès de la Commission, à l'égard du programme d'équité salariale qui vise cet employé ou ce groupe d'employés, une plainte précisant, selon le cas:

- a) que la mise en œuvre du programme ne s'effectue pas conformément à ses modalités;
- b) qu'en raison d'un changement de la situation au sein de l'établissement, le programme ne

convient pas à la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle appartiennent l'employé ou le groupe d'employés."

Après réception de cette plainte, un agent de révision de la Commission procède à une enquête et tente d'amener les parties à un règlement. S'il considère que la plainte est frivole ou n'est pas du ressort de la Commission, il peut refuser de traiter la plainte. Le plaignant peut alors s'adresser au Tribunal. L'agent de révision peut constater l'échec de la médiation sans émettre d'ordre, la plainte est alors déferée au Tribunal. S'il émet un ordre et que celui-ci n'est pas respecté, il peut renvoyer la question au Tribunal. Finalement, les parties désignées dans l'ordre ou le plaignant qui est à l'origine de l'ordre peuvent demander une audience au Tribunal relativement à cet ordre.

2.6 Les résultats

Aucun programme d'équité salariale n'est encore en vigueur puisque la première échéance prévue par la loi est le 1er janvier 1990. Cependant, selon un porte-parole de la Commission, autant dans le secteur public que dans 1^{es} entreprises privées comptant 500 employés ou plus les premières démarches sont en cours.

3. La Nouvelle-Écosse

La Pay Equity Act de Nouvelle-Écosse⁹ est entrée en vigueur le 25 mai 1988. Elle vise le secteur public et parapublic uniquement. Très semblable à la loi manitobaine, cette législation est axée sur la négociation des programmes d'équité salariale. Deux dates de départ sont fixées: le 1er septembre 1988 pour la fonction publique et le 1er septembre 1989 pour les autres organismes public et parapublic. Au plus tard 6 mois après cette date les parties devront s'entendre sur le système d'évaluation des emplois. Après ce délai, les parties auront 18 mois supplémentaires pour appliquer le programme et commencer à payer les ajustements salariaux. Il est à remarquer qu'aucun plafond en terme de pourcentage de la masse salariale n'est fixé pour limiter les ajustements annuels. Cependant, le programme doit avoir une durée maximale de quatre années et les ajustements doivent être repartis également sur chacune des années que dure le programme.

Pour déterminer la prédominance masculine ou féminine d'un corps d'emploi le critère double d'au moins 10 personnes occupant ces postes et dont 60% sont soit des hommes ou des femmes, a été retenu.

Un organisme chargé de superviser le déroulement de ces négociations a été créé.

4. L'Île-du-Prince-Édouard

La Pay Equity Act de l'Île-du-Prince-Édouard ¹⁰ est entrée en vigueur le 1er octobre 1988. Elle vise également le secteur public et parapublic. Le Pay Equity Bureau est chargé de veiller au respect de la loi et doit apporter son aide durant la période de négociation et de mise en œuvre des programmes d'équité salariale.

Ici encore un calendrier d'application est prévu. En ce qui concerne la fonction publique les négociations devaient débiter le 1er janvier 1989. Pour les autres établissements, c'est un an plus tard. compter de ces dates, les parties doivent rencontrer certains délais au cours des trois étapes du processus. La première étape, s'entendre sur un plan d'évaluation, doit être terminée neuf mois plus tard. Douze mois supplémentaires sont accordés pour appliquer ce plan d'évaluation. Finalement, les parties disposent d'au plus 3 mois pour déterminer les montants d'ajustements aux corps d'emplois visés. Donc, c'est au plus tard 24 mois après le début du processus que les salaires ajustés devront être versés.

Ici aussi, un plafond de 1% de la masse salariale de l'employeur vient limiter annuellement les sommes qui seront versées à titre d'ajustement.

Les groupes à prédominance masculine ou féminine sont déterminés sur la base du critère de 60% de la main-d'œuvre du corps d'emploi qui doit appartenir à l'un des deux sexes.

On peut noter que les programmes d'équité salariale demeurent en vigueur tant que l'équité salariale n'est pas atteinte.

II- LES LOIS FONDÉES SUR LE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

1. La loi fédérale

L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne¹¹ entré en vigueur le 1er mars 1978 prévoit à son premier paragraphe:

"Constitue un acte discriminatoire le fait pour un employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent dans le même

établissement, des fonctions équivalentes."

Suite au dépôt d'une plainte ou de sa propre initiative, la Commission fait enquête. Si la plainte est fondée, une médiation est entreprise. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, le cas est soumis pour audition et décision à un Tribunal des droits de la personne.

À la fin mars 1987, la Commission avait reçu 77 plaintes dont 26 ont été rejetées ou retirées, 23 ont été réglées au profit d'environ 5 000 personnes et les 18 autres étaient en cours d'enquête ou devant le Tribunal.¹²

Par ailleurs en novembre 1986, la Commission canadienne a émis une nouvelle ordonnance sur la parité salariale. Cette ordonnance vient clarifier quatre éléments importants pour l'application de l'article 11.

Premièrement on y a précisé les quatre facteurs servant à déterminer la valeur d'un emploi. "Les qualifications" comprenant les aptitudes physiques et intellectuelles acquises par l'expérience, la formation, les études ou l'habileté naturelle en faisant cependant abstraction de la façon dont ces qualifications ont été acquises. "Les efforts" comprennent l'effort intellectuel et physique et les deux peuvent être comparés. "Les responsabilités" comprennent les responsabilités de l'employé sur le plan des ressources techniques, financières et humaines. Finalement, "les conditions de travail" comprennent les conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique au sein de l'établissement dont notamment le bruit, la température, l'isolement, les dangers matériels, les risques pour la santé et le stress,

Deuxièmement, la notion d'établissement a été redéfinie pour comprendre "tous les employés au service de l'employeur qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires que celle-ci soit ou non administrée par un service central."

Troisièmement, cette ordonnance vient préciser le concept de "groupe professionnel composé majoritairement d'un sexe" selon un pourcentage des membres variant en fonction de la taille du groupe visé.

Ce pourcentage est de 70% pour un groupe comptant moins de 100 membres, 60% pour celui comptant de 100 à 500 membres et de 55% pour celui comptant plus de 500 membres.

Finalement, cette nouvelle ordonnance détermine les dix facteurs raisonnables permettant à un employeur de justifier une disparité salariale entre les hommes et les femmes exécutant un travail équivalent. Ces facteurs sont l'appréciation du rendement, l'ancienneté, le salaire étoilé (le "red-circling"), une affectation de réadaptation permettant à un employé de se remettre d'une blessure ou d'une maladie, une rétrogradation où le salaire antérieur est maintenu, une réduction graduelle du salaire dans certains cas de rétrogradation, une réaffectation temporaire à des fins de formation, une pénurie de main-d'œuvre, une reclassification d'un poste à un niveau inférieur tout en maintenant le salaire selon l'ancienne classification et les variations salariales régionales.

En 1987, un règlement intervenu entre le Conseil du Trésor, la Commission canadienne et l'Alliance de la fonction publique du Canada s'appuyait sur l'ordonnance de 1986 pour rétablir l'équité salariale envers un groupe d'environ 5 000 employés des services hospitaliers. Ceux-ci avaient déposé par l'entremise de leur syndicat une plainte à la Commission canadienne. A la suite de la constitution d'un tribunal mais avant qu'il n'entende l'affaire les parties ont convenu d'un règlement de l'ordre de 30 millions de dollars ayant un effet rétroactif à septembre 1980.

2. Le Yukon

Depuis le 1er juillet 1987, le territoire du Yukon s'est donné la Yukon Territory Human Right Act¹³ dont l'article 14 se lit en partie comme suit:

14(1) This section applies only to the Government of the Yukon and municipalities and their corporations, boards, and commissions.

14(2) It is discrimination for an employer to establish or maintain a difference in wages between employees who are performing work of equal value, if the difference is based on any of the prohibited grounds of discrimination.

14(3) In assessing the value of the work performed the criterion to be applied is the composite of the skill, effort, and responsibility required and the working conditions."

C'est la seule loi canadienne avec celle du Québec à interdire la discrimination salariale pour un travail équivalent pour tous les motifs interdits de discrimination.¹⁴ Cependant, à la

différence des autres lois fondées sur le dépôt d'une plainte, seuls les employeurs du secteur public sont assujettis à cette obligation.

Une seule plainte a été déposée. Elle ne vise cependant qu'une décision accessoire à l'implantation volontaire de mesures d'équité salariale par une municipalité. Celle-ci a décidé de réduire le salaire en temps d'attente des pompiers suite à l'évaluation des emplois de tous les employés de la municipalité et ce, malgré le paragraphe 5 de l'article 14 qui interdit expressément une telle réduction de salaire.

3. La situation au Québec

3.1 L'article 19 de la Charte québécoise

L'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne reconnaît le droit à toute personne de recevoir un salaire légal pour un travail équivalent, sans discrimination. Il est ainsi formulé:

"Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel".

Dans son cahier n° 3 "A travail équivalent, salaire égal, sans discrimination"¹⁵ la Commission des droits de la personne a interprété cet article de façon à en déterminer la portée et les limites. Quoique très succinct dans sa formulation, l'article 19 permet de comparer tous les types d'emplois qu'ils soient égaux, similaires ou différents.

Dans ce cahier on trouve une définition de chacun des termes employés à l'article 19 et une analyse des différents types de systèmes d'évaluation des emplois. Sans établir un mécanisme précis d'évaluation des emplois, la Commission favorise, dans les cas litigieux où l'on compare des emplois différents, le recours à un système d'évaluation des emplois. Elle reconnaît légalement que généralement, la détermination de l'équivalence des emplois repose sur les facteurs habiletés, responsabilités, efforts et conditions de travail. La Commission, sans favoriser un système particulier, marque

son intérêt pour les méthodes analytiques dites "quantitatives".¹⁶

Finalement, la démarche d'une enquête y est précisée. Trois éléments devront être établis: il y a distinction, exclusion ou préférence dans la détermination et le versement de la rémunération; cette distinction, exclusion ou préférence est fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte¹⁷; le travail effectué par les personnes a y a n t déposé une plainte est équivalent à celui effectué par d'autres personnes employées au même endroit.

Pour la détermination de l'équivalence, trois situations peuvent se présenter:

- s'il s'agit de postes identiques, l'enquête se limitera généralement à la description et à la comparaison des postes;
- s'il s'agit de postes substantiellement similaires, l'enquête visera à déterminer si la plus grande partie des tâches effectuées de façon principale et habituelle sont similaires;
- s'il s'agit de postes différents, l'enquête visera à déterminer si les postes sont équivalents. Si l'employeur a déjà évalué ses emplois à l'aide d'un système, ce système est utilisé après que l'enquêteur aura vérifié l'absence de critères discriminatoires dans ce système. Si l'employeur n'a eu recours à aucun système d'évaluation ou si son système est jugé inacceptable, la Commission procédera à l'évaluation des emplois selon un système analytique quantitatif à moins que les circonstances permettent d'utiliser une méthode plus simple.

Il revient donc à la Commission de découvrir ces éléments lors de l'enquête. Si l'employeur invoque l'une des exceptions énumérées au deuxième alinéa de l'article 19, c'est à lui d'en faire la démonstration.¹⁸

3.2 Les résultats

Depuis l'entrée en vigueur de la Charte en 1976 un peu plus d'une centaine de plaintes ont été déposées à la Commission sous l'article 19 de la Charte. Nous ne tenterons pas de faire une analyse statistique de ces dossiers puisqu'une telle analyse a été faite au 31 décembre 1984¹⁹ et que depuis, très peu de dossiers ont été ouverts

selon les statistiques disponibles. Rappelons que sur les 79 dossiers ouverts de 1977 à 1984, 51 étaient fermés au 31 décembre 1984 dont 22 suite à un règlement entre les parties et 1 par une décision d'un tribunal.

Depuis lors, 5 plaintes ont été déposées en 1985, 6 en 1986, 16 en 1987 et 1 en 1988. Hors l'année 1987, 5 des 12 autres plaintes sont en cours d'enquête, 3 ont fait l'objet d'un désistement de la part des plaignants et 3 ont été déclarées non fondées par la Commission²⁰. L'année 1987 fait exception autant par le nombre de plaintes, 16, que par le type de plaintes et le nombre d'employés touchés. En effet, 14 des 16 plaintes reçues proviennent de syndicats ou d'associations professionnelles œuvrant dans les secteurs public et parapublic, et elles sont toutes relatives à l'équivalence salariale.

	1984	1985	1986	1987	1988	TOTAL
Non fondée	20	1	2	-	-	23
Désistement	11	-	2	-	1	14
Règlement CDP	22	1	-	-	-	23
Jugement du tribunal	3	-	-	-	-	3
Réglés hors cours	4	-	-	-	-	4
Total fermés	60	2	4	0	1	67
En cours	19	3	2	16	0	40
Nombre total de dossiers	79	5	6	16	1	107

Les constatations que faisaient Muriel Garon en 1985²¹ et Alberte Ledoyen en 1982²² sur les dossiers d'enquête relatifs à l'article 19 sont encore pertinentes:

1. seuls les cas les plus visibles nous parviennent soit les cas de travail égal ou substantiellement égal ou les cas où un système d'évaluation est appliqué de façon discriminatoire;
2. les plaintes ayant pu être menées au bout du processus déclenché par le dépôt d'une plainte à la Commission proviennent presque exclusivement d'employés représentés par une association de salariés.

Cela dit, l'impact qu'a pu avoir l'article 19 n'a certes pas été négligeable. Ainsi de 1977 à 1984 près de 3 500 personnes ont obtenu des compensations totalisant près de 650 000 \$ pour la discrimination passée et leurs salaires ont évidemment été rajustés à compter de la date du règlement. De plus, aucune situation ne s'est révélée insurmontable pour les enquêteurs et des règlements forts importants ont pu intervenir en cours d'enquête ou par après. Récemment, une entente hors-cours a été conclue au profit de 36 plaignantes qui se partageront près de 330 000 \$.²³

Cependant avec les embûches rencontrées dans le dossier du Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec (S.P.G.Q.) et du Conseil du Trésor et l'arrivée massive de plaintes dans le secteur parapublic en 1986 et 1987 - actuellement 18 enquêtes sont en cours dans ce secteur -, la Commission est confrontée à des cas d'équivalence salariale très complexes. Ces enquêtes nécessitent une mobilisation importante de ressources financières et humaines.²⁴

De plus, à cause de la situation particulière créée par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic²⁵ quant à la négociation des conditions salariales, des problèmes se sont posés relativement à la détermination de l'employeur au sens de l'article 19 de la Charte de même qu'à l'égard de la notion de "même endroit" de cet article.²⁶ En effet, la détermination des salaires échappe au contrôle des employeurs (commission scolaires, collèges, établissements de santé et de services sociaux et organismes gouvernementaux) puisque c'est le Conseil du Trésor qui détermine leur mandat de négociation sur ce sujet et qu'ils ne peuvent y déroger.

Par ailleurs, la détermination de la prépondérance féminine ou masculine d'un groupe d'emplois constitue un problème majeur. En effet, lorsque les parties ne s'entendent pas et en l'absence d'une précision législative ou réglementaire à cet égard, il est par fois très difficile de déterminer si un groupe d'emplois est féminin ou masculin lorsque le nombre de personnes occupant ce poste est restreint, lorsque des fluctuations importantes se sont produites au cours des années ou lorsque des stéréotypes sexistes sont attachés à un emploi malgré le sexe de la personne qui l'occupe²⁷

Suite au constat fait en 1985, l'arrivée d'une série de plaintes dans les secteurs public et parapublic nous permet d'ajouter que les enquêtes en matière d'équivalence salariale sont longues et coûteuses tant pour la Commission que les parties en cause. De plus, si une situation d'inégalité salariale est réglée pour un groupe d'employés, l'employeur pourrait éventuellement devoir recommencer le

processus pour un autre groupe d'employés. Tel serait le cas lorsque suite au règlement d'une plainte concernant un groupe d'employés, un autre groupe d'employés occupant d'autres postes ou le même poste dans un établissement distinct, dépose une nouvelle plainte.

Certes, ces deux constats ne permettent pas de conclure que l'article 19 est inefficace en soi. Il y a cependant lieu de comparer les différentes approches législatives et leurs résultats en fonction de l'objectif commun de ces lois soit le respect du principe à travail équivalent, salaire égal.

DEUXIÈME PARTIE- AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DES DIFFÉRENTES APPROCHES

1. En vue d'un même objectif, deux approches

Malgré des différences parfois très marquées, les législations dans le domaine de l'égalité salariale relèvent essentiellement de deux approches: l'une vise à corriger des situations que l'on porte à l'attention d'un organisme chargé de faire enquête et l'autre oblige les employeurs visés par la loi à faire un examen de la situation dans leur entreprise et à apporter les correctifs requis le cas échéant, le tout sous la supervision d'un organisme chargé de la mise en œuvre de la loi. De plus, les lois pro-actives ont ceci en commun qu'elles s'attaquent à la discrimination salariale d'une façon globale, du moins pour l'ensemble des employeurs visés, et d'une façon contraignante puisqu'un échéancier relativement court est fixé. Quant aux lois fondées sur le dépôt d'une plainte, outre le fait qu'il doit y avoir plainte avant que ne démarre le processus d'enquête, ce processus, à l'usage, s'est révélé lent et onéreux tant pour les plaignantes que pour les commissions des droits de la personne.

Cependant, quelle que soit l'approche retenue, et les modalités de mise en œuvre, toutes ces législations ont un même objectif le respect du principe de l'égalité de rémunération pour un travail équivalent, sans discrimination.

Puisque les lois "pro-actives" sont relativement récentes et, par conséquent, qu'il est impossible d'évaluer concrètement les effets des programmes qu'elles mettront en place - à l'exception de la loi manitobaine -, nous procéderons à une analyse des avantages et inconvénients de ces lois sous trois aspects:

- 1- preuve vs. constat de discrimination salariale;
- 2- l'ajustement salarial;

3- les personnes visées par la loi.

2. Avantages et inconvénients

2.1 Preuve vs. constat de discrimination salariale

Dans le modèle fondé sur le dépôt d'une plainte, c'est le plaignant qui enclenche le processus et qui, par conséquent, a le fardeau de démontrer que la loi n'a pas été respectée. Pour ce faire la partie plaignante doit établir quatre éléments de preuve:

1. l'employeur accorde un traitement ou un salaire inégal;
2. aux personnes qui accomplissent un travail équivalent;
3. au même endroit (Québec) ou dans le même établissement (fédéral);
4. et le fondement de cette disparité salariale est le sexe (fédéral) ou l'un des quatorze critères de discrimination énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec).

Ce n'est qu'après la présentation de ces éléments de preuve qu'un employeur tentera de démontrer qu'un ou plusieurs de ces éléments ne sont pas présents. Il peut démontrer que le travail n'est pas équivalent ou que la disparité ne repose pas sur un des critères interdits de discrimination. Il peut aussi démontrer que la disparité salariale résulte d'une des exceptions prévue par la loi (le second alinéa de l'article 19 dans le cas de la Charte des droits et libertés de la personne).

Or, avant d'arriver à la situation où un juge aura à trancher entre les prétentions respectives des parties, à moins qu'elle s'en soient arrivées à une entente entre-temps, plusieurs étapes devront avoir été franchies. Évidemment, il doit y avoir dépôt d'une plainte par écrit, examen et décision quant à la recevabilité de la plainte avant que ne débute l'enquête. Le plaignant devra autant que possible réunir les éléments lui permettant d'asseoir le plus solidement possible ses prétentions. En particulier, lorsqu'il s'agit d'établir une comparaison entre deux emplois très différents, la tâche peut être très ardue, surtout s'il s'agit d'une plainte individuelle et que le plaignant n'est pas supporté par une association d'employés.

Dans le cadre d'une loi pro-active, sur la base de celle qui sont en vigueur actuellement, la question de la preuve de la.

discrimination ne se pose pas en soi. La loi fixe une première échéance où, selon le cas, l'employeur seul ou l'employeur et l'association d'employés, doivent entamer des démarches afin d'évaluer les emplois de son entreprise. Cette première étape permet d'établir un cadre, le plus objectif possible, permettant de déterminer et d'évaluer les emplois à prédominance masculine ou féminine.

La seconde étape vise à comparer ces emplois et à déterminer, lorsqu'un écart apparaît entre deux emplois équivalents occupés principalement par des hommes ou par des femmes, l'ajustement salarial requis entre ces emplois.

Ces deux étapes doivent être complétées dans un délai précis, généralement une année pour chacune d'elle. Quant au correctif il peut s'échelonner sur plusieurs années. Jusqu'à ce que l'égalité salariale soit atteinte ou jusqu'à ce que la période maximale de versement des ajustements soit complétée.

Les lois pro-actives imposent ces obligations à tous les employeurs du secteur public et celle de l'Ontario à la majorité des employeurs du secteur privé en plus de ceux du secteur public. Ces lois reposent donc sur le constat général qu'il existe une discrimination salariale entre les hommes et les femmes et que les employeurs doivent donc examiner la situation dans leur entreprise et apporter les correctifs requis, le cas échéant.

Quant aux lois, telle la Charte, qui reposent sur un système de plainte, tout en reconnaissant implicitement l'existence de la discrimination salariale (puisque l'article 19 interdit cette discrimination), elles imposent aux personnes qui en sont victimes l'obligation de démontrer qu'un employeur dans une situation particulière a exercé cette discrimination à leur égard.

Ce point de comparaison fait nettement pencher la balance en faveur des lois pro-actives. En effet, en obligeant un employeur à examiner la situation salariale de ses employés masculins et féminins les lois pro-actives permettent la correction des écarts salariaux fondés sur le sexe d'une façon globale pour tous les employeurs visés. L'approche par plainte comme dans le cas de l'article 19 de la Charte, si elle permet de résoudre une situation particulière, a l'inconvénient d'être tributaire de la décision d'une personne ou d'une organisation d'initier ou non un processus visant à corriger une disparité salariale. Il est donc évident que l'effet sur la situation générale des femmes sur le marché du travail sera plus important dans le cadre d'une loi pro-active que dans le cadre que nous connaissons actuellement au Québec. Cette dernière affirmation doit être nuancée.

en fonction des employeurs visés par une loi pro-active puisqu'à l'exception de l'Ontario seuls les employeurs du secteur public des provinces ayant une telle loi y sont soumis. Même si ces employeurs représentent une partie importante du marché du travail, ce n'est donc pas l'ensemble des travailleurs qui profitent de ces mesures.

De plus l'approche pro-active parce qu'elle impose l'obligation d'examiner la situation à un ensemble d'employeurs, risque beaucoup moins de créer une situation antagonique entre l'employeur et les employés, ce qui est souvent le cas suite au dépôt d'une plainte où les plaignants ont à faire la démonstration que l'employeur a exercé de la discrimination salariale.

2.2 L'ajustement salarial: graduel ou immédiat

Une fois que la situation de disparité salariale est constatée et que l'employeur doit y apporter des correctifs, selon que l'on soit dans le cadre d'une loi pro-active ou d'une loi fondée sur un système de plaintes, le correctif requis est très différent. Dans le cas des lois pro-actives, l'employeur doit commencer à une date déterminée à verser une partie de la somme requise pour atteindre l'égalité salariale. Il doit continuer à verser ces montants jusqu'à ce que l'égalité salariale soit atteinte ou durant une période maximale déterminée dans la loi. Ainsi au Manitoba, l'employeur doit verser des sommes totalisant au maximum 1% de la masse salariale et ce pendant quatre années au maximum. En Ontario, le plafond annuel de 1% de la masse salariale est présent également mais il n'y a pas de période maximale fixée, les ajustements devant être versés jusqu'à ce que l'égalité salariale soit atteinte. A l'Île-du-Prince-Édouard, la loi est semblable à celle de l'Ontario à cet égard. Quant à la loi de la Nouvelle-Écosse, elle fixe une période maximale de quatre années pour atteindre l'égalité salariale, sans déterminer de plafond en terme de pourcentage de la masse salariale qui doit être consacrée aux ajustements.²⁸

Dans le cas des ajustements requis en vertu de l'article 19 de la Charte, ceux-ci doivent être intégraux dès qu'ils sont exigibles. Bien sûr, avant qu'une décision d'un tribunal intervienne, les parties peuvent s'entendre sur toute forme et tout montant de compensation. La détermination du montant total des ajustements salariaux par un tribunal suivra les règles du Code civil du Bas-Canada en matière de responsabilité délictuelle.

Ainsi, à compter du moment où la décision est exécutoire, l'employeur devra verser aux membres concernés de son personnel un salaire égal à celui versé aux personnes qui effectuaient un travail

équivalent tout en recevant un salaire supérieur. De plus, comme le délit ou le quasi-délit a généralement eu lieu de façon continue, soit à chaque fois que le salaire était versé, les règles relatives à la prescription permettent d'octroyer des ajustements salariaux pour une certaine période antérieure au début de l'action. En matière de délit et de quasi-délit la prescription court sur deux ans. Un juge peut donc comptabiliser la différence salariale de cette période afin de dédommager les victimes. Puisque l'article 70.1 de la Charte prévoit qu'après le dépôt d'une plainte, la prescription est suspendue pour une certaine période pouvant aller jusqu'à une année, cette période pourra aussi être ajoutée aux fins de déterminer l'ajustement salarial

²⁹ Donc l'employeur devra non seulement ajuster immédiatement et complètement le salaire des personnes victimes de discrimination salariale mais devra aussi verser la différence salariale qui a eu cours durant une période pouvant aller jusqu'à trois ans avant la prise de l'action de même que la période entre le jour de la prise d'action et celui du jugement.

De plus, en vertu du second alinéa de l'article 49 de la Charte s'il est démontré que la discrimination salariale était intentionnelle, les victimes peuvent demander à ce que des dommages exemplaires leurs soient versés. Par exemple, si un employeur, après avoir procédé à l'évaluation des emplois, maintenait une disparité salariale entre des emplois masculins et féminins jugés équivalents, cette discrimination salariale serait intentionnelle.

Au plan de l'ajustement salarial on peut souligner que les lois pro-actives permettent d'atteindre l'égalité salariale graduellement et ont donc un impact budgétaire plutôt modéré pour les employeurs. Quant aux systèmes fondés sur des plaintes et menant à une sanction judiciaire, tel celui de la Charte, ils corrigent complètement la situation salariale des personnes victimes de discrimination et ce à compter d'une période pouvant aller jusqu'à trois ans avant qu'une action soit intentée. L'impact budgétaire, sans compter les frais d'ordre juridique, peut dans certains cas être assez important et même difficile à rencontrer.

Du point de vue des employés ayant droit à un ajustement salarial, certaines lois pro-actives n'assurent pas que l'égalité salariale sera totalement atteinte dans certaines situations où la disparité serait telle que les ajustements requis dépassent en valeur totale ce que la loi fixe comme limite. Ce serait le cas avec les limites de la loi manitobaine. Quant à la loi ontarienne et celle de l'Île-du-Prince-Édouard dans les cas de forte disparité, le processus d'ajustement peut être étalé sur une très longue période. Du côté des lois fondées sur le dépôt d'une plainte, l'ajustement salarial doit se

faire dès le dépôt de la plainte mais, comme nous l'avons souligné précédemment, il peut s'écouler de nombreuses années avant que ces sommes soient versées.

2.3 Les personnes visées par la loi

Trois des quatre lois pro-actives comportent une disposition qui précise que la loi n'a pas pour effet de limiter les droits et obligations relatifs à l'égalité des salaires sans discrimination fondée sur le sexe contenus dans les lois sur les normes du travail ou les lois sur les droits de la personne. Dans ces trois provinces, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard, les législations auxquelles on réfère imposent toutes aux employeurs une obligation de verser sans discrimination fondée sur le sexe un salaire égal aux membres de leur personnel qui exécutent un travail égal ou substantiellement égal. Des recours y sont également prévus suite à une plainte des personnes lésées. En Ontario, quoique la loi soit muette à ce sujet, dans les directives de mises en œuvre de l'équité salariale on peut lire qu'en cas de travail égal entre deux employés, il est possible de recourir aux dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario, 1981, et de la Loi sur les normes d'emploi.³⁰

Puisque ces lois pro-actives ont pour objectif de contrer un aspect de la discrimination salariale, soit la sous-évaluation d'emplois féminins, elles visent à compléter les instruments législatifs déjà en place qui eux ne couvrent que les cas de discrimination salariale pour un travail égal ou substantiellement égal.

Cependant les limites d'application des lois pro-actives conjuguées au fait que les autres lois de ces provinces ne couvrent pas les situations d'équivalence salariale entre des emplois différents, ont pour effet de laisser certains groupes d'employées sans aucun recours. Ainsi en est-il de tous les employés du secteur privé des provinces du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard.³¹ Quant à l'Ontario, si la loi vise les employeurs des secteurs public et privé, les employeurs du secteur privé ayant moins de 10 employés n'y sont pas assujettis. Notons également que dans cette province pour les employeurs ayant de 10 à 99 employés, les programmes d'équité salariale sont facultatifs. Si un tel employeur n'opte pas volontairement pour l'implantation de ces programmes, les employés ou une association les représentant peuvent déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale.³² Dans ces entreprises, l'approche pro-active de la loi, si elle n'est pas adoptée volontairement par l'employeur, se transforme donc en approche fondée sur le dépôt d'une plainte.

Une autre limite d'application peut venir restreindre la portée de ces lois. Il s'agit des critères permettant de considérer qu'une catégorie d'emplois est à prédominance féminine. Dans deux législations, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, en plus du pourcentage minimal permettant de déterminer qu'une catégorie d'emplois est à prédominance féminine, il faut que ces catégories d'emplois soient occupées par au moins 10 personnes. Donc, toutes les catégories d'emplois ayant moins de 10 personnes ne peuvent faire l'objet d'une analyse comparative de leur valeur et ne peuvent par conséquent faire l'objet d'ajustement salarial.

Dans le cas des lois fondées sur le dépôt d'une plainte, les lois fédérale et du Québec assujettissent tous les employeurs au respect de l'équivalence salariale mais celle du territoire du Yukon ne vise que les employeurs du secteur public.

Sur l'aspect des personnes visées par les lois sur l'égalité salariale, on peut constater que le seul de Québec et le fédéral confèrent à tous les travailleurs sous leur juridiction un recours en matière d'équivalence salariale. Il faut souligner à cet égard que ce n'est pas tant le type de loi qui est en cause ici mais plutôt la reconnaissance pour tous les travailleurs du droit à un salaire égal pour un travail équivalent, sans discrimination. En effet, même si dans une province une loi pro-active ne couvre pas l'ensemble des travailleurs, un recours fondé sur le dépôt d'une plainte peut très bien être prévu pour les autres travailleurs dans le cadre d'une loi sur les droits de la personne, sur les normes du travail ou dans le cadre de la loi pro-active même comme c'est le cas en Ontario.

Nous devons cependant souligner que la coexistence d'une loi pro-active ne visant que certains employeurs et d'une disposition telle l'article 19 de la Charte visant les autres employeurs peut entraîner une situation où les travailleurs seraient traités différemment selon la loi applicable. En effet, selon l'approche pro-active, les employés visés ne verront leur salaire être ajusté qu'après un certain délai et cet ajustement sera graduel. Or, ces personnes recevront pendant plusieurs années un salaire moindre pour un travail jugé équivalent. Au contraire, les personnes ayant déposé une plainte sous l'article 19, si leur travail est équivalent, recevront un salaire égal rétroactivement à la date du dépôt de la plainte et même à compter d'une date antérieure.

Cette disparité au plan de la réparation du préjudice ne devrait toutefois pas faire oublier l'avantage d'une loi pro-active assurant aux employés visés qu'il y aura évaluation de leur emploi en

vue d'un ajustement salarial, alors que les autres travailleurs n'ont aucune garantie de cet ordre.

CONCLUSION ET HYPOTHÈSES LÉGISLATIVES

Les lois pro-actives, cette troisième génération de législations visant l'égalité salariale sans discrimination, s'attaquent à ce problème d'une façon globale. Elles ont en commun certains principes originaux qui devraient assurer leur efficacité. D'abord elles obligent les employeurs, et, le cas échéant, les associations de salariés dans un processus de négociation, à procéder à une analyse de la valeur des emplois occupés de façon prépondérante par des femmes ou par des hommes et à les comparer. Ces obligations doivent être rencontrées selon un échéancier fixé par la loi. Finalement, lorsqu'une disparité salariale est constatée, l'employeur doit combler l'écart salarial progressivement à raison d'un certain pourcentage de la masse salariale qu'il verse ou dans une limite de temps fixée.

Cependant, et c'est là leur principale lacune, ces lois ne sont pas d'application générale. En effet, si toutes les lois en vigueur s'appliquent au secteur public, seule la loi ontarienne vise les employeurs du secteur privé mais seulement ceux ayant cent employés ou plus. À cet égard, nous devons souligner que ce n'est pas le concept même de l'approche pro-active qui est la cause de cette application limitée mais bien la volonté des législateurs.

Un avantage indéniable de ces législations demeure qu'en général après environ six années à compter du moment où un employeur est assujéti à la loi, les employés faisant partie d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine et dont la valeur du travail était sous-évaluée, auront atteint l'égalité salariale. C'est un impact certain que ces lois auront produit sur l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes.

Là où le droit à un salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination est reconnu depuis plus de dix ans, soit au Québec et au fédéral, l'approche fondée sur le dépôt d'une plainte, même si elle a procuré des bénéfices à certains groupes d'employés, cette application limitée ne peut pas avoir réduit de façon sensible l'écart salarial moyen entre hommes et femmes. De plus le temps requis pour mener une enquête en équivalence salariale est au moins aussi grand que la période de temps allouée aux entreprises pour établir un programme d'équité salariale, soit environ deux ans.

Aussi, quelque soit l'angle sous lequel on aborde la

question, il ne fait pas de doute qu'une approche pro-active est plus efficace qu'une approche par plainte. Si le principe d'une loi pro-active nous semble devoir être retenu, le choix des modalités d'application d'une telle loi comme on a pu le constater aura un effet déterminant sur l'efficacité de celle-ci. C'est pourquoi nous formulons, ci-après quelques hypothèses sur le champ d'application d'une éventuelle loi québécoise sur l'égalité salariale, hypothèses autour desquelles une discussion publique pourrait s'engager. Ces hypothèses ne sont pas exhaustives et plusieurs autres modalités qui n'ont pu être examinées en profondeur dans le présent document, telles le choix du taux de prédominance d'un corps d'emploi, les méthodes de comparaison des emplois ou les méthodes d'ajustement des salaires, pourraient s'y ajouter.

Hypothèses législatives

On peut élaborer diverses hypothèses autour de cinq aspects relatifs à la portée et aux modalités globales d'une loi pro-active au Québec. Chacun de ces aspects comporte des éléments qui pourraient être combinés et ces combinaisons peuvent constituer autant d'hypothèses.

1. La discrimination salariale interdite

- a) sur le motif sexe uniquement
- b) sur certains motifs énumérés à l'article 10 de la Charte

2. Les employés visés

- a) les secteurs public et parapublic seulement
 - il s'agit des employeurs assujettis à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2), soit ceux des secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux et la fonction publique.
- b) le secteur public élargi
 - les secteurs public et parapublic de même que les municipalités et les organismes municipaux et régionaux.
- c) les secteurs public et privés
 - le secteur public élargi

et

- le secteur privé, soit:
 - i) les grandes entreprises seules, par exemple plus de 500 employés;
 - ii) les grandes et moyennes entreprises, par exemple plus de 100 employés;
 - iii) toutes les entreprises.

3. Application progressive ou simultanée

- a) selon les employeurs visés, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise, la loi serait applicable selon un calendrier étalé sur plusieurs années
- b) la loi est applicable à tous les employeurs visés à une date fixe.

4. Approche pro-active seule pour les cas d'équivalence ou combinée à un recours sous l'article 19

- a) approche pro-active seule et application de l'article 19 aux cas de travail égal:
 - i) si tous les employeurs sont visés par la loi pro-active;
 - ii) si les employeurs non-visés par la loi pro-active peuvent être l'objet d'une plainte où seraient appliquées les modalités de la loi pro-active (modèle ontarien).
- b) coexistence de la loi pro-active et du recours sous l'article 19 dans les cas d'équivalence:
 - i) le recours sous l'article 19 de la Charte est maintenu pour tous les motifs autres que celui ou ceux interdits dans la loi pro-active [cf. hypothèses lø a) ou b)];
 - ii) le recours sous l'article 19 de la Charte est maintenu dans toutes les entreprises non visées par la loi pro-active.

5. L'organisme responsable

- a) un organisme spécialisé est créé pour la mise en œuvre et l'application de la loi pro-active;
- b) les principes de l'égalité salariale selon une approche pro-active sont inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne et la Commission des droits de la personne en assure l'application.

Texte préparé par Daniel Carpentier, conseiller juridique
Direction de la recherche

DC/sd/cl

NOTES

- 1 S.M. 1985-86, c. 21; C.C.S.M., c. P. 13.
- 2 Loi de 1982 sur le Canada, Annexe B, 1982 (R.-U.), c. 11.
- 3 Article 1: "pay equity" means a compensation practice which is based primarily on the relative value of the work performed irrespective of the gender of employees, and includes the requirement that no employer shall establish or maintain a difference between the wages paid to male and female employees, employed by that employer, who are performing work of equal or comparable value;".
- 4 H. E. CONWAY, Equal Pay for Work of Equal Value Legislation in Canada: An Analysis, Studies in Social Policy, Ottawa, 1987, discussion paper 87.C.2, p. 28.
- 5 Voir page suivante un tableau faisant état des principaux facteurs utilisés.
- 6 S.O., 1987 c.34.
- 7 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, "Questions et réponses, l'équité salariale en milieu de travail", juillet 1988, P. 8.
- 8 Directives, série n° 9, p. 5 et 6.
- 9 S.N.S. 1988, c. 16.
- 10 S. P.E.I., 1988, c.48.
- 11 S.C. 1976-77, c. 33.
- 12 H.E. CONWAY, op. cit. note (4).
- 13 Y.S. 1987 c.3.
- 14 Ces motifs sont énumérés à l'article 6 qui se lit comme suit:
 "It is discrimination to treat any individual or group unfavourably on any of the following grounds:
 - (a) ancestry, including colour and race,
 - (b) national origin,
 - (c) ethnic or linguistic background or origin,
 - (d) religion or creed, or religious belief, religious association, or religious activity,
 - (e) age,
 - (f) sex, including pregnancy, and pregnancy related conditions,
 - (g) sexual orientation,
 - (h) physical or mental disability,
 - (i) criminal charges or criminal record,
 - (j) political belief, political association or political activity
 - (k) marital or family status
 - (l) actual or presumed association with other individuals or groups whose identity or membership is determined by any of the grounds listed in paragraphs (a) to (k)."
- 15 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, 1980, 162 p. Voir également

- le Guide d'interprétation de la Charte des droits et libertés de la personne en matière de discrimination salariale, non daté, 33 p. Id. p. 91.
- Ces motifs sont: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- Nous ne tenons pas compte dans le présent texte des importantes modifications au processus d'enquête ni de la création du Tribunal des droits de la personne introduites par la Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne concernant la Commission et instituant le Tribunal des droits de la personne, L.Q. 1989, c. 51, dont la date d'entrée en vigueur sera fixée par le gouvernement.
- M. GARON, L'application de l'article 19: Un bilan partiel et provisoire, 9 mai 1985, Communication présentée au deuxième Colloque national des praticiens en action positive.
- Les chiffres relatifs aux années 1985 et suivantes proviennent des données statistiques compilées à la Direction des enquêtes au 25 janvier 1989. Toutefois, il est possible que certains dossiers où non seulement l'équivalence salariale est en cause mais aussi un autre article de la Charte, soient compilées ailleurs et soient en conséquence non comptés.
- M. GARON, loc. cit. note 16.
- A. LEDOYEN, « travail équivalent, salaire égal: cas d'enquête, Commission des droits de la personne, 10 mars 1983.
- Dossier M-M 040-377, fermé à la fin de 1987.
- Une évaluation faite à la Direction des enquêtes du temps requis pour procéder à l'évaluation de 64 postes de travail dans le dossier S.P.G.Q. le chiffrait à 14,5 mois/personne.
- L.R.Q., c. R-8.2.
- L.R.Q., c. R-8.2
- Cf. "Les notions "d'employeur" et de "même endroit" dans les secteurs public et parapublic dans le cadre de l'article 19 de la Charte", Commission des droits de la personne, 9 décembre 1988.
- Une étude sur la prédominance féminine et masculine des catégories d'emplois est actuellement effectuée par Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand de la Direction de la recherche de la Commission.
- Dans le seul cas où des données sont disponibles, celui des employés de la fonction publique au Manitoba, le coût total pour l'employeur a été de 16,3 millions de dollars, soit 3,3% de la masse salariale totale des quatre années du programme ou 0,8% par année. Les ajustements ont donc pu s'effectuer dans les limites fixées par la loi.

- 29 En vertu de la Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne concernant la Commission et instituant le Tribunal des droits de la personne, L.Q. 1989, c. 51, dont l'entrée en vigueur se fera à la date fixée par le gouvernement, le nouvel article 76 de la Charte ne limite plus la suspension de la prescription à une année. Cet article se lit :
 «76. La prescription de tout recours civil, portant sur les faits rapportés dans une plainte ou dévoilés par une enquête, est suspendue de la date du dépôt de la plainte auprès de la Commission ou de celle du début de l'enquête qu'elle tient de sa propre initiative, jusqu'à la première des éventualités suivantes :
- 1° la date d'un règlement entre les parties;
 - 2° la date à laquelle la victime et le plaignant ont reçu notification que la Commission soumet le litige à un tribunal;
 - 3° la date à laquelle la victime ou le plaignant a personnellement introduit l'un des recours prévus aux articles 49 et 80;
 - 4° la date à laquelle la victime et le plaignant ont reçu notification que la Commission refuse ou cesse d'agir.»
- 30 Commission de l'équité salariale, Directives de mise en œuvre de l'équité salariale, Série no 1, Juillet 1988, pp. 4-5.
- 31 En novembre 1988, le ministère du Travail du Manitoba, dans le cadre d'une vaste consultation publique a produit un document de travail, "Pay Equity in Manitoba", dans lequel est dressé un bilan de la situation de l'équité salariale et où il est envisagé d'étendre l'application de la loi à d'autres employeurs du secteur public et à des employeurs du secteur privé.
- 32 Le dépôt d'une telle plainte ne pourrait se produire avant le 1er janvier 1993 dans le cas d'une entreprise ayant de 50 à 99 employés ou avant le 1er janvier 1994 pour celle ayant de 10 à 49 employés.