

**COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE  
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE  
EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION SALARIALE,  
SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE***

Janvier 1998

Recherche et rédaction :

M<sup>e</sup> Claire Bernard, conseillère juridique  
Direction de la recherche

Traitement de texte :

Chantal Légaré (Direction de la recherche)

Suite à l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*<sup>1</sup>, le 21 novembre dernier, il est opportun de préciser le champ de compétence que conserve la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en matière de discrimination salariale.

La compétence de la Commission subsiste sur les recours prévus à la Charte en vertu des articles 19, 49, 71 et 74 à l'égard de toutes les situations qui ne relèvent pas de la compétence de la nouvelle Commission de l'équité salariale.

La *Loi sur l'équité salariale* n'a pas pour objet de corriger toutes les formes de discrimination salariale. Elle vise à «corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine»<sup>2</sup>. En d'autres mots, elle vise à corriger l'inéquité salariale résultant de la sous-évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine. La mise en oeuvre des mécanismes prévus par la nouvelle Loi pour réaliser cet objectif est confiée exclusivement à la Commission de l'équité salariale, suivant l'article 49.1 de la Charte, une disposition introduite par la Loi.

De plus, bien que suivant l'article 4 de la Loi, les entreprises qui emploient moins de dix salariés ne soient pas assujetties à la Loi, l'article 49.1 de la Charte confère à la Commission de l'équité salariale la compétence sur toute question relative à l'équité salariale entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans les entreprises qui comptent moins de dix salariés, en application de l'article 19 de la Charte.

Ainsi, la Commission conserve sa compétence de recevoir des plaintes de discrimination salariale dans les situations suivantes :

---

1 L.Q. 1996, c. 43.

2 *Id.*, art. 1.

1. Si la discrimination est fondée sur tous les autres motifs, à l'exception du motif sexe, énumérés à l'article 10 de la Charte, tels que par exemple la race, la couleur, l'âge, le handicap, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale
2. Si la discrimination est fondée sur le sexe et porte atteinte au droit de recevoir un salaire égal pour un travail identique ou substantiellement similaire<sup>3</sup>
3. Si la discrimination est fondée sur le sexe et porte atteinte au droit de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent d'une personne qui n'occupe pas un emploi dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine, sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 19 de la Charte.

Finalement, la Loi prévoit une disposition transitoire :

*«Les plaintes pendantes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatives à la violation de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne pour le motif de discrimination fondée sur le sexe sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de cette Charte.»<sup>4</sup>*

La Commission reste donc compétente sur les plaintes en matière de discrimination salariale fondées sur le sexe qui sont en cours à la Commission au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*. Les dispositions applicables au traitement de ces plaintes sont celles que prévoyait la Charte avant leur modification suite à l'entrée en vigueur de la Loi le 21 novembre 1997.

---

3 Sur cette notion, voir notamment COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC, *À travail équivalent, salaire égal, sans discrimination*, Cahier n° 3, Montréal, La Commission, 1980, p. 20.

4 *Loi sur l'équité salariale*, précitée, note 1, art. 128.