임금형평법 개정법조항의 평등권 위반 여부1)

1. 사건개요

1996년, 퀘벡(Quebec) 주는 여성에 대한 체제적 임금 차별(systemic wage discrimination)²⁾을 다루는 임금형평법(Pay Equity Act)을 제정하여 동일가치노동에 대한 동일임금(equal pay for work of equal value)의 제공을 보장하기 위한 절차를 시작하였다. 현재는 폐지된 조항인 동법 제40조3 내지 제43조4)⁵⁾ 하에서 고용주들은 임금형평을 유지하고 그에 따라 보수를 조정할 '지속적인'의무가 있었다. 그리고 그러한 의무가 지켜지지 않을 때마다 피고용인들은 이의를 제기하고 즉각 완전히 보상받을 권리를 가졌다. 그러나 10년후, 퀘벡 주 정부는 임금형평법의 준수율이 기대에 미치지 못한다고 판단하였다.

2009년, 퀘벡 주 정부는 고용주들의 임금형평법 준수율을 높이기 위해 '임금형평법 개정법률'(Act to amend the Pay Equity Act)을 채택하여, 임금형평을 지속적으로 유지할 의무 대신 5년마다 의무적으로 회계감사를 하는 체제로 개정하였다. 그리고 회계감사의 결과 임금형평이 지켜지지 않았다고 밝혀지는 경우, 고용주는 향후의 임금을 바로잡기만 하면 되게끔 변경하였다. 고용주가 자의 또는 악의가 아니었던 이상, 회계감사와 그 다음 회계감사 사

¹⁾ Quebec (Attorney General) v. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 SCC 17 (2018. 5. 10. 결정).

²⁾ 체제적 차별(systemic discrimination)은 불이익을 만들거나 영구화하는, 조직 구조의 일부인 행동의 양식, 정책 또는 관행으로 설명될 수 있다.

³⁾ 임금형평법 제40조 (2009년 개정으로 폐지됨) ①고용주는 보수의 조정이 결정되거나 임금형평계획이 완성된 후에는 그의 기업에서 임금형평을 유지해야 한다

② 특히, 새로운 직위나 새로운 직종의 창출, 기존 직위나 기존 직위에 적용되는 조건의 변경, 그리고 단체협약의 교섭이나 갱신이 있는 경우에 임금형평의 유지를 보장해야 한다. 단체협약이 교섭되거나 갱신되고 있을때, 공인된 관련 단체나, 만일 적용가능하다면 공공 및 준공공 분야(chapter R-8.2)에서의 단체협약의 교섭과정에 관하여 이 법이 지명하는 교섭대표도 임금형평이 유지되도록 보장해야 한다. (2006년 개정)

⁴⁾ 임금형평법 제43조 (2009년 개정으로 폐지됨) 기업의 변화된 상황 때문에 보수 조정 또는 임금형평계획이 더 이상 임금형평을 유지하는데 적절하지 않은 경 우, 고용주는 임금형평을 유지하는데 필요한 변경을 해야 한다.

⁵⁾ 임금형평법 제41조 내지 제42조는 변화하는 상황에도 불구하고 고용주의 의무가 지속되는 구체적인 경우들을 정리하였다. (2009년 개정으로 폐지됨)

이에 생겨난 임금불평등에 대해서는 보상할 의무가 없게 되었다.

개정된 임금형평법 제76.5조이에 따르면, 보수 조정분은 회계감사 절차의결과가 게시된 날로부터 적용된다. 그러나 제76.3조기는 회계감사의 게시에임금불평등이 생겨난 날짜를 포함시킬 의무를 부과하지는 않는다. 제103.1조제2항이에 따르면, 보수의 조정분은 회계감사의 게시일에 앞서 임금형평위원회(Pay Equity Commission)에서 평가될 수 없다. 그러나 만일 고용주가 임금형평의 유지에 관하여 악의로 또는 자의적이거나 차별적인 방식으로 행동해서는 안 된다는 제76.9조의를 위반한다면, 제101조 제3항1이에 따라 임금형평위원회는 그러한 위반행위가 있었던 날로부터 보수와 이자의 조정분이 적용되는 것으로 결정하여야 한다. 몇몇 노조들은 이러한 개정조항들이 캐나다권리자유헌장(이하 "헌장")11) 제15조12)의 평등권을 위반하였다고 주장하며

7) 임금형평법 제76.3조

① 임금형평 회계감사를 한 후, 임금형평 회계감사 위원회 또는 그러한 위원회가 없을 때에는 고용주가 회계 감사의 결과를 피고용인들이 쉽게 접근할 수 있는 눈에 잘 띄는 곳에 60일간 게시하여야 한다. 게시는 다음의 사항을 포함한다.

- (1) 임금형평 회계감사 과정의 개요
- (2) 보수 조정을 야기하는 사건의 목록
- (3) 보수의 조정에 대한 권리가 있는, 여성이 대부분인 직종의 목록
- (4) 지불될 보수 조정분의 퍼센티지 또는 금액
- (5) 게시일, 제76.4조에 따라 행사할 수 있는 권리에 대한 정보, 권리 행사의 시한
- ② 임금형평 회계감사 위원회 또는 그러한 위원회가 없을 때에는 고용주가, 피고용인들과 닿을 수 있는 소통의 방식으로 게시를 알리고, 게시일, 게시 기간, 그리고 그 내용에 접근하는 방법과 같은 세부사항들을 제공해야 한다.
- 8) 임금형평법 제103.1조
 - ② 만일 제100조에 따라 임금형평 회계감독과 관련되어 이의가 제기되면, 위원회는 제76.5조 제1항에서 언급된 날에 앞서 적용 가능한 보수 조정분은 정하지 말아야 한다.
- 9) 임금형평법 제76.9조

공공 및 준공공 분야에 있어서 단체협약의 협상과정에 관한 법률(chapter R-8.2)에 따라 지명된 어떠한 고용 주, 공인된 조합, 교섭대표 또는 임금평등 회계감사 위원회의 구성원도, 임금형평의 유지에 관하여, 악의로 또는 자의적이거나 차별적인 방식으로 행동하거나 기업의 피고용인들에 대하여 중대한 태만을 보여서는 안 된다.

- 10) 임금형평법 제101조
 - ③ 제76.5조에도 불구하고 만일 고용주가 제76.9조를 위반한다면, 위원회는 보수의 조정분을 그 위반이 일어 난 날로부터 지급가능하도록 결정한다.
- 11) 캐나다 권리자유헌장은 1982년 캐나다 헌법(Constitution Act, 1982)의 일부를 이루며 캐나다 헌법의 기본 권 파트를 담당하고 있다.
- 12) 캐나다 권리자유헌장 제15조(법 앞의 평등 및 법률에 따른 평등 그리고 법률의 동등한 보호 및 혜택)
- ① 모든 개인은 법 앞에서 평등하고, 특히 인종, 국적, 민족, 피부색, 종교, 성별, 연령, 정신적 또는 신체적 장애 등을 이유로 한 차별을 받지 않고 법률상 동등한 혜택을 누릴 권리가 있다.
- ② (처우개선 프로그램) 전항은 인종, 국적, 민족, 피부색, 종교, 성별, 연령, 정신적 또는 신체적 장애를 이유로

⁶⁾ 임금형평법 제76.5조

① 제101조 제3항의 적용을 받아, 보수 조정분은 제76.4조 제2항의 새로운 게시의 시한인 날로부터 적용된다.

② 지급되지 않은 보수 조정분은 그 날로부터 법정이자가 붙는다.

소송을 제기하였다.

제1심 법원 판사는 제76.3조(회계감사 결과의 게시사항 등)와 제76.5조(보수 조정분의 적용 개시일)가 헌장 제15조(평등권)를 위반하였다고 판결하였다. 그리고 무효의 선언을 1년간 유예하였다. 제2심 법원도 제76.3조와 제76.5조가 위헌이라고 판결하여 제1심 법원의 판결을 유지하였다. 덧붙여, 제103.1조 제2항(게시일 전 보수조정분 결정 금지)도 헌장 제15조를 위반하였다고 판결하였다. 한편 노조들은 임금형평법 제40조 내지 제43조를 폐지하는 개정법조항도 위헌이라고 주장하였으나, 제1심 및 제2심 법원은 모두 노조측이 해당 조문의 위헌성을 입증하지 못했다고 판결하였다.

이에 퀘벡 주가 헌장 제15조의 위반은 없다고 주장하며 상고를 제기하고 노조 측은 부대상고(cross-appeal)¹³⁾를 제기하였다. 연방대법원은 해당 조항들이 헌장 제15조 평등권의 위반으로 위헌이고 노조 측의 입증책임은 충족되지 못했다는 퀘벡 주 법원에 동의하며 양쪽의 상고를 모두 기각하고 원심을 확정하였다. 그 내용은 아래와 같다.

2. 판결요지

대법과 Abella의 법정의견(6인 의견)14)

(1) 배경

임금형평법의 목적은 동일가치노동에 대한 동일임금을 제공하기 위한 것이다. '동일가치노동 동일임금'은 '동일노동 동일임금'이 같은 노동을 하는 남

불이익을 당하는 자를 포함하여 불이익을 받은 개인 또는 집단의 여건을 개선하는 데 목적을 둔 법률, 프로그램 및 활동을 배제하지 아니한다.

¹³⁾ 부대(附帶)상고는 피상고인이 상대방의 상고에 의해 개시된 상고심 절차를 이용하여 제1심 또는 제2심의 판결에 대한 불복을 신청하여 자기에게 불리한 부분의 변경을 청구하는 신청이다. 어느 한쪽만 상고하게 되면 피상고인이 기간도과 등을 사유로 상고권이 소멸되었을 경우 너무 가혹하므로 공평하게 불복신청의 길을 열어준 것이다.

¹⁴⁾ McLachlin 대법원장과 Abella, Moldaver, Karakatsanis, Wagner, Gascon 대법관의 의견.

성과 여성의 임금 격차에 집중하여 임금 차별의 체제적인 측면을 놓쳤기 때문에 대체된 개념으로, '여성의 일'이 '남성의 일'보다 낮게 평가되기 때문에 여성의 임금과 지위가 더 낮고 그 결과는 체제적 임금 차별이라는 것을 인식한 전략이다. 퀘벡 주는 1996년 임금형평법에서 보다 주도적인 모습을 보였다. 동법 제1조는 이 법률의 목적을 '여성이 대부분인 직종(predominantly female job classes)에서 일하는 사람들이 겪는 체제적 성차별로 인한 보수의 격차를 바로잡는 것'이라고 하였다.

(2) 퀘벡 주 측의 상고에 관한 판단 - 기각 (평등권 위반의 인정)

임금형평법 제76.3조(회계감사 결과의 게시사항 등), 제76.5조(보수 조정분의 적용 개시일), 제103.1조 제2항(게시일 전 보수조정분 결정 금지)은 헌장제15조 제1항(평등권)을 위반하여 위헌이다.

1) 헌장 제15조 제1항의 분석

프리마 파시(prima facie, 일단 진실로 추정되는, 반증이 없으면 승소가 되는)로 헌장 제15조를 위반하는가에 대한 검토는 다음의 두 단계로 이루어진다. ① 문제의 법률이 헌장 제15조 제1항에 열거된 차별의 이유(enumerated ground)¹⁵⁾ 또는 유사한 이유(analogous ground)¹⁶⁾를 근거로 차별을 만들어내는가? ② 만일 그렇다면, 그 법률이 불이익을 강화시키거나 영구화하거나악화시키는 방식으로 부담을 부과하거나 혜택을 부정하는가?

임금형평 입법의 전제는 여성들이 보수를 받는데 있어 차별을 받는다는 것이고, 따라서 이 사건 임금형평법은 차별을 바로잡음에 있어 여성들을 그 대상으로 한다. 그런데 계쟁 개정조항들은 남성과 여성의 임금 격차를 확인

¹⁵⁾ 헌장 제15조 1항은 특히 인종, 국적, 민족, 피부색, 종교, 성별, 연령, 정신적 또는 신체적 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 있다. 이를 '열거된 이유(enumerated ground)'라고 한다.

¹⁶⁾ 캐나다 연방대법원은 헌장 제15조 1항의 열거된 이유를 한정적으로 보지 않고 열린 목록으로 본다. 열거된 이유 앞에 '특히'라는 용어가 쓰인 것이 이를 말해준다. 유사한 이유는 열거된 이유와 마찬가지로 변경할 수 없거나, 변경하기 어렵거나, 용납할 수 없는 개인적 비용이 드는 경우에만 변경 가능한 개인적 특징을 일컫는 다.

하고 바로잡았던 기존의 방식을 바꿔버린다. 이는 헌장 제15조 제1항에 열거된 차별의 이유 중 하나인 '성별'을 근거로 한 차별을 만들어낸다.

제76.3조, 제76.5조, 제103.1조 제2항이 차별효과를 갖는 것은 의심의 여지 가 없다. 그러나 그것은 이들 규정이 이전 입법과 달라서가 아니다. 이전의 것과 상관없이 단독으로 평가하여도 차별효과를 갖는다. 문제가 된 조항들은 여성에 대한 기존의 불이익을 영구화시키기 때문이다. 회계감사와 회계감사 사이의 5년 동안 생겨난 어떠한 임금불평등도 다음 회계감사 때까지는 정정 되지 않은 채로 넘어간다. 회계감사를 통해 지난 5년간의 임금불평등의 발생 이 드러난다 하더라도 향후의 조정임금에만 지불의무가 있다. 이것은 실질적 으로 고용주들에게 회계감사와 회계감사 사이에 생긴 차별에 대한 사면권을 주는 것이다. 고용주들은 회계감사의 결과를 게시하도록 요구되지만 임금불 평등이 발생한 날짜에 대한 게시 의무가 없기 때문에 언제 조정임금이 지불 되어야 하는지 모호하다. 따라서 피고용인들은 소급적 보수를 얻어낼 유일한 길인 고용주의 악의를 입증하기 위한 증거의 기초(evidentiary foundation)를 박탈당하게 된다. 더구나 소급적인 보상은 의무적 회계감사의 수행에 있어 고의적이고 부당한 행동을 제재할 수 있을 뿐이지 그 과정에서 밝혀진 여타 의 차별들은 제재할 수 없다. 따라서 청구인이 의도적인 차별인지 입증할 수 있는 경우가 아니면 다음 회계감사 전에 생긴 불평등은 보상 책임을 면하다. 이것은 우리 연방대법원이 오랫동안 부정해왔던 차별에 대한 접근법이며, 임 금형평 입법의 목적, 즉 체제적 차별의 치유와 조화되지 않는다.

그렇다면 비록 이 법이 체제적 차별을 다루기 위한 것이라 해도 사실은 남성에 의해 일상적으로 향유되는 혜택들 — 즉 그들의 일의 가치에 따른 보수 — 을 여성들에게는 금지함을 성문화하는 것이 된다. 남성들은 이러한 보수를 당연히 받지만, 여성들은 5년의 임금불평등을 견뎌야 하고, 고용주가 자발적이고 비차별적이고 경우에만, 또는 고용주가 고의적이고 부당한 행위에 가담하였음을 입증할 무거운 부담을 충족시킬 수 있는 경우에만 동등한 보수를 받을 것으로 예상된다. 그러므로 이 법은 여성의 동일임금에 이르는

길에 장벽을 세우고 있다. 또한 그것은 고용주가 부당하게 행동하였다는 것을 입증할 수 없을 때마다 여성의 일에 대한 과소평가를 용인하고 있다. 고용주의 그러한 행위가 없는 경우, 일하는 여성들은 그들이 공정한 임금을 받지 못해왔다는 현실을 단지 감수해야 한다. 법에 명시된 의무적 회계감사가 그러한 사실을 분명히 밝힌 경우조차 마찬가지이다.

2) 헌장 제15조 제2항(처우개선 프로그램)은 적용되지 않음

불이익을 받은 집단에 대한 처우개선 프로그램에 대해 규정한 헌장 제15조 제2항은 이와 같은 사건에는 적용되지 않는다. 동 조항의 목적은 처우개선 프로그램을 역차별의 고소로부터 보호하는 것이다. 동 조항은 처우개선 프로그램의 대상이 아닌 사람들이 자신들을 역차별한다고 주장하는 것으로 부터 처우개선 프로그램을 보호한다. 그러나 동 조항은 입법이 보호하고자하였던 바로 그 집단에 의해 제기된 제15조 제1항 상의 평등권 주장을 막지는 못한다.

3) 헌장 제1조에 의해 정당화되지 않음

프리마 파시(prima facie)로 인정된 제15조 제1항의 위반이 헌장 제1조17에 의해 정당화된다는 것을 입증하기 위해서는, 퀘백 주가 문제가 된 법률개정이 긴절하고 상당한 목적을 가지며, 그 목적을 달성하기 위해 선택된 수단이 그 목적에 비례적이라는 입증책임을 진다. 이 사건에서 문제가 된 조항들중 어떤 것도 헌장 제1조에 의해 정당화되지 않는다.

① 보수 조정분의 소급 지급을 인정하지 않은 제76.5조 및 제103.1조 제 2항에 대하여

i) 목적의 정당성 및 수단의 적합성 - 인정

¹⁷⁾ 제1조 (캐나다의 권리와 자유)

캐나다의 권리·자유헌장은 오로지 자유롭고 민주적인 사회에서 명백하게 정당화될 수 있는 한도로서 법에 의해 규정된 적정한 제한에 따라 그에 기술된 권리와 자유를 보장한다.

소급적인 지급을 부정함으로써 고용주의 부담을 덜어주어 그들의 법 준수를 독려하는 것은 상황에 따라 긴절하고 상당한 목적이 된다. 비록 소급적보수를 부정하는 것이 어떻게 이러한 목적을 증진시키는지를 보여주는 실증적 또는 여타 증거는 없더라도, 고용주의 의무를 경감시키는 것은, 이론적인단계에서는, 고용주의 법률 준수를 장려하는데 합리적으로 연관된다고 보일수 있다.

ii) 침해의 최소성 - 부정

그러나 최소침해성 단계에서는 고용주의 준법을 독려하는 다른 방법 — 예를 들어 임금형평법 내의 처벌조항들을 통해 의무를 보다 강력하게 집행하는 방법 — 이 효과가 없을 것이라는 증거는 사실상 없다. 그러므로 5년마다의 조정 외에는 임금평등의 의무를 없애는 것은 여성 피고용인들의 평등권을 최소한으로 침해한다고 볼 수 없다. 그것은 임금 차별에서 벗어날 여성들의 권리를 5년 간격으로 유예시키는 것이다.

iii) 법익의 균형성 - 부정

퀘벡 주는 동법이 헌장 제1조의 전체적인 균형성 요건을 충족한다는 입증에도 실패하였다. 개정법조항의 폐해는 이 임금형평 입법이 돕도록 되어 있는 사람들에게 되려 공평한 임금에 대한 접근을 막고 있다는 것인데 반해, 그 이익은 증거의 부재를 고려하건대 지금은 추측에 근거한 것일 뿐이고 알기 어렵다. 법률 준수의 장려를 기대하며 고용주의 의무를 경감시키는 것은 여성이 보수에 있어서 차별을 받지 않을 헌법상의 실체적 권리를 고용주들이 자진하여 법을 지키려는 의향보다 아래에 두는 것이다.

② 게시사항에서 임금불평등의 발생일을 제외한 제76.3조에 대하여

회계감사 게시의 정보에 관해 말하자면, 정당화는 매 단계마다 실패하였다. 퀘벡 주는 임금불평등이 다시 나타난 날짜를 회계감사의 게시 내용에서 제외시킨 것에 대하여 그것은 유의미한 정보가 아니라는 말 외에는 어떠한 설명도 하지 않았다. 조정임금 사이에 5년의 시간을 두는 것은 위헌으로 판

단되었기 때문에 임금불평등이 다시 나타난 날짜는 명백히 유의미한 정보이다.

(3) 노조 측의 부대상고에 관한 판단 - 기각 (주의 선택권 인정)

부대상고에 관하여는, 노조 측이 임금형평법 제40조 내지 제43조(임금형평유지의 지속적 의무)를 폐지하는 개정법조항이 위헌임을 입증하지 못했다는 하급심의 판단에 동의한다. 임금형평의 유지에 대해 기존대로 '지속적인 (continuous)' 유지의무가 아닌 '주기적인(periodic)'심사 체제를 선택하는 것은 퀘벡 주의 자유이다. 헌장 제15조의 위반은 회계감사와 다음 회계감사 사이의 5년간 여성의 평등권이 유예되었기 때문이지, 임금형평 유지에 대한 심사가 (지속적이 아니라) 주기적이기 때문이 아니다.

또한 노조 측은 임금형평 유지 과정에 피고용인 측의 참여가 없으므로 헌장 제15조의 위반이라고 주장하였지만, 피고용인의 참여가 없는 것이 이 사건과 같은 상황에서 차별효과를 갖는다는 입증을 하지 못하였다. 제1심 법원은 중요한 것은 임금형평의 유지에 관해 이용가능한 정보이지 피고용인의참여가 아니라고 판단하였다. 노조 측은 이 1심 법원의 판단에 오류가 있음을 입증하지 못하였다. 제2심 법원은 헌장이 임금형평제도의 한 가지 모델만을 인정하는 것은 아니라고 타당하게 판단하였다.

(4) 결론

보수 조정분의 소급 지급을 인정하지 않은 제76.5조 및 제103.1조 제2항과 임금불평등의 발생일을 게시사항에서 제외한 제76.3조는 헌장 제15조 제1항의 평등권을 위반하여 위헌이다. 기존의 임금형평 유지에 대한 심사방법을 바꾼 것과 심사과정에 피고용인 측의 참여가 빠진 것이 위헌이라는 노조 측의 주장은 인정되지 않는다.

따라서 퀘벡 주의 상고와 노조 측의 부대상고를 모두 기각한다.

대법관 Côté, Brown, Rowe의 일부반대의견(3인 의견)18)

상고는 인정되어야 하고 부대상고는 기각되어야 한다. 임금형평법 제76.3 조, 제76.5조, 제103.1조 제2항은 헌장 제15조를 위반하는 차별을 만들지 않 는다.

(1) 헌장 제15조 제1항의 분석

1) 첫 번째 단계

헌장 제15조 제1항을 분석할 때 그 첫 번째 단계에서 청구인은 단순히 법률에 차별이 존재한다는 것만 보여주어서는 안 되고, 그러한 차별에서 나오는 불이익의 형태 또한 보여주어야 한다. 이 사건에서 임금형평법은 여성으로 이루어진 집단에 영향을 줄 수 있는 차별을 포함하기 때문에, 차별효과에 초점을 맞추는 입장이라면 응당 그러한 차별에서 야기된 불이익의 문제를 우선적으로 다룰 것이다. 민간 부문 기업의 임금형평은 퀘벡 주 입법부가 만든 것으로 헌법적인 지위를 갖는 것이 아니다. 임금형평법에 대한 개정법조항을 임금형평법의 이전 버전과 비교하는 것은 적절하지 못하다. 그러한 접근법은 헌장 제15조 제1항에 열거된 차별의 이유 또는 유사한 이유가 적용되는 집단에 혜택을 주는 하나의 메커니즘을 헌법적으로 자리 잡게 하는 효과를 가질 것이고, 결국 동등하게 정당한 다른 메커니즘을 해치게 될 것이다. 그렇게 되면 더 이상 입법부가 다른 길을 탐색할 여지가 없게 될 것이다.

문제의 피고용인들은 중요한 혜택을 누렸다. 임금형평법은 보수에 대한 주기적인 검토를 허용하고 오용의 경우에는 소급적인 구제방법을 제공한다.

¹⁸⁾ Wagner, Gascon, Brown 대법관의 의견.

따라서 동법은 고의적 차별의 문제뿐만 아니라 체제적 차별의 문제를 다룬다. 상황을 비교집단의 관점을 통하여 고려할 때 동법의 처우개선 효과는 분명해진다. 동법은 피고용인이 10인 이상인 기업에 적용되므로(동법 제4조) 피고용인이 10인 미만인 기업의 피고용인은 동법의 범주에서 제외되고 그들의보수에 대한 주기적인 회계감사의 혜택을 받지 못한다.

2) 두 번째 단계

헌장 제15조 제1항을 분석할 때 그 두 번째 단계에서는 개정법조항이 그집단의 구성원들의 능력과 요구에 부응하는지, 또는 그 대신 그들의 불이익을 강화시키거나 영구화하거나 악화시키는 방식으로 부담을 부과하거나 혜택을 부정하는지를 고려함으로써 개정이 차별적이었는지를 판단할 필요가있다. 이 사건에서는 그 수단이 여성 피고용인 집단에 차별효과를 갖는지는입증되지 않았다. 주의 행위는 역사적으로 불이익을 받아온 집단과 아닌 집단 사이의 격차를 넓히지 않았다.

Law v. Canada (Minister of Employment and Immigration), [1999] 1 S.C.R. 497 사건에서처럼 맥락적 요소들 — ① 이전부터 존재하던 불이익, ② 입법부가 채택한 수단과 집단의 실제 특징들과의 일치, ③ 다른 집단에 미치는 영향, ④ 영향을 받는 이익의 성질 — 은 차별적인지 여부를 결정하는데 도움이 될 것이다.

- ① 여성들은 분명히 보수에 관해서 체제적 차별에 직면하고 있다. 그러나 문제가 된 조항들은 여성들이 단지 그들이 여성이라는 이유로 임금을 적게 받을 수 있다는 생각을 영구화하거나 강화시키지는 않는다. 임금형평법의 목 적은 제76.3조, 제76.5조의 유지 메커니즘을 확립함으로써 임금불평등을 영구 적으로 뿌리 뽑는 것이다.
- ② 이 새로운 메커니즘은 고용주들에 의한 오용을 효과적으로 방지함으로 써, 그리고 보수에 대한 주기적인 회계감사를 제공함으로써 관련 여성들의 요구에 부응한다.

- ③ 임금형평법은 오직 한 가지 차별의 이유, 즉 성별만을 다루며, 퀘벡 주여성 피고용인들 중 소수 일부 피고용인이 10인 이상인 기업에 다니며, 대부분 여성인 직종에 자리 잡고 있는 사람들 에게만 적용된다.
- ④ 일이 삶의 중요한 한 측면이라는 것, 그리고 많은 사람들에게 일은 그들의 정체성의 큰 부분을 차지한다는 것은 의심의 여지가 없다. 임금형평법을 제정하면서 퀘벡 주 의회는 임금형평의 성질과, 여성에게 있어서의 그 중요성을 인식하였다. 그러나 그 이익이 우리 사회에 있어 중요하다고 해도, 채택된 수단의 수정이 불가능할 만큼 그 수단에 의해 임금형평이 헌법적으로 자리잡힌 것은 아니다.

(2) 헌장 제15조 제2조(처우개선 프로그램)에 의한 보호

법개정에 의해 만들어진 특정한 메커니즘이 차별적이라고 여겨질 수 있더라도, 임금형평법은 전체로서 헌장 제15조 제2항에 의해 보호되어야 한다. Alberta (Aboriginal Affairs and Northern Development) v. Cunningham, 2011 SCC 37, [2011] 2 S.C.R. 670 판결에 따르면 반드시 결정되어야 할 것은 법률이 진정한 개선 목적을 가졌는지 여부이다. 처우개선의 목적에 기여하거나 이를 증진시키는 차별은 헌장 제15조의 목표, 즉 실체적 평등의 증진을 지원하는 효과가 있다. R. v. Kapp, 2008 SCC 41, [2008] 2 S.C.R. 483에서 우리 연방대법원은 헌장 제15조 제2항의 역할을 체제적 차별을 방지하기위한 수단의 이행을 지원하는 것이라고 말하였다. 이 점에서 퀘벡 주 의회는이에 응한 것이라고 할 것이다. 따라서 임금형평법 전체는 보호되어야 한다.

동법이 진정으로 실체적 평등의 증진과 달성을 그 목적으로 함은 의심의 여지가 없다. 목적과 선택된 메커니즘 사이의 상관관계는, 비록 그 메커니즘 이 완벽하지 않다 해도, 분명하다.

(3) 결론

연방의회나 주의회가 불이익을 받는 집단을 지목하여 열등한 대우를 하는 규정을 가진 법률을 제정하는 것은 허용되지 않음이 사실이다.19 그러나 만일 법률이 제정되지 않았다면 존재했을 상황과 비교하여 분명한 혜택을 주는 법률이라면, 입법부는 자신이 선택한 메커니즘을 자유롭게 채택할 수 있다.20)

이 사건에서 문제가 된 조항들이 헌법을 위반하지 않았음을 고려하건대, 피상고인은 우리 연방대법원에 '민주적으로 채택된 정책들 대신에 연방대법 원이 선호하는 정책으로 교체해줄 것'을 요청하기보다는, 제정된 개정법조항 에 반대하고 자신들이 원하는 개정법조항을 얻기 위해 민주적 방안을 이용 해야 했다.

그러므로 우리의 입장에서 보면 상고는 인정되고 부대상고는 기각되어야 한다.

¹⁹⁾ Auton (Guardian ad litem of) v. British Columbia (Attorney General), 2004 SCC 78, [2004] 3 S.C.R. 657 at para. 41, citing Corbiere v. Canada (Minister of Indian and Northern Affairs), [1999] 2 S.C.R. 203

²⁰⁾ Auton, at para. 41, citing Granovsky v. Canada (Minister of Employment and Immigration), 2000 SCC 28, [2000] 1 S.C.R. 703, at para. 61; Nova Scotia (Attorney General) v. Walsh, 2002 SCC 83, [2002] 4 S.C.R. 325, at para. 55; Hodge v. Canada (Minister of Human Resources Development), 2004 SCC 65, [2004] 3 S.C.R. 357, at para. 16.