

COMBLER L'ÉCART : NOUVELLES RÈGLES PROACTIVES EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Publié le 4 mai, 2021

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

Afin de réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes qui travaillent pour des employeurs sous réglementation fédérale, le gouvernement du Canada a adopté la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi »), qui a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018. La Loi vise à faire en sorte que les travailleuses soient rémunérées de façon égale pour un travail de valeur égale effectué par leurs homologues masculins.

En vertu de la Loi, tous les rôles qui contribuent de façon égale à une organisation, peu importe les différences entre ces rôles, devraient être rémunérés

Bien que la date d'entrée en vigueur de la Loi demeure inconnue, les changements devraient entrer en vigueur à la fin de 2021. Vu la nature proactive de la Loi, les employeurs devraient commencer à se préparer dès maintenant pour assurer le respect des nouvelles règles.

Application et conformité proactive

Le régime proactif d'équité salariale de la Loi s'appliquera à tous les employeurs sous réglementation fédérale qui ont au moins dix employés. Les employeurs des secteurs privé et public, ainsi que les cabinets de ministres et les postes parlementaires, doivent se conformer aux nouvelles règles.

Contrairement au modèle fondé sur les plaintes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (« **LCDP** »), en vertu duquel la preuve de conformité aux règles d'équité salariale est uniquement exigée en réponse à une plainte, les nouvelles règles exigent une conformité par des moyens proactifs. En vertu de la Loi, les employés et les syndicats n'ont plus le fardeau de déposer des plaintes, et les employeurs sont tenus d'examiner de façon proactive leurs pratiques de rémunération et à veiller à ce qu'elles soient exemptes d'iniquités et conformes à la Loi.

Les employeurs sous réglementation fédérale qui comptent un effectif moyen (soit le nombre moyen d'employés pendant une année donnée) inférieur à dix employés seront toujours visés par l'article 11 de la LCPD, en vertu duquel l'équité salariale repose sur les plaintes reçues.

Plans d'équité salariale

Lorsque la Loi entrera en vigueur, les employeurs disposeront d'un délai de trois ans pour établir et afficher un plan d'équité salariale unique et complet. Ainsi, les rajustements salariaux doivent être augmentés au cours de ce délai de trois ans.

Dans l'établissement de ce plan d'équité salariale, les employeurs doivent tout d'abord entreprendre un processus d'évaluation des emplois afin de :

- délimiter les différentes catégories d'emploi;
- déterminer quelles catégories d'emploi sont à prédominance féminine, à prédominance masculine ou neutres;
- déterminer la valeur du travail effectué dans chaque catégorie;
- calculer la rémunération totale de chaque catégorie à prédominance masculine et à prédominance féminine;
- comparer la rémunération pour chaque catégorie et déterminer s'il existe un écart salarial.

Si un employeur détermine qu'il existe un écart salarial entre les catégories à prédominance masculine et à prédominance féminine, il doit atteindre l'équité salariale en augmentant la rémunération d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine, plutôt qu'en diminuant la rémunération d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine.

Bien que la Loi exige que l'employeur paie l'augmentation salariale dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur de la Loi, les employeurs qui font face à une augmentation de leur rémunération supérieure à 1 % de leur masse salariale annuelle se verront accorder une période plus longue pour ce faire. Ces employeurs pourront offrir à leurs employés des augmentations échelonnées réparties sur une période de trois à cinq ans.

Les employeurs seront tenus d'examiner et de mettre à jour périodiquement leurs pratiques de rémunération et, plus précisément, leur plan d'équité salariale, tous les cinq ans pour s'assurer que l'équité salariale est maintenue et pour combler les nouveaux écarts salariaux. De plus, la Loi exigera que les employeurs présentent un rapport annuel pour que le Commissaire à l'équité salariale puisse veiller à la conformité à la Loi.

Les employeurs pour lesquels il ne serait pas pratique d'établir un seul plan, particulièrement les grandes organisations qui ont un large éventail d'activités dans divers territoires, peuvent demander la permission au Commissaire à l'équité salariale d'établir plusieurs plans.

Comités d'équité salariale

La Loi exige que tous les employeurs comptant au moins cent employés et tous les employeurs fédéraux en

milieu syndiqué qui comptent plus de dix employés forment un comité d'équité salariale. L'objectif principal de ce comité est de participer à un exercice de collaboration avec la direction pour établir un plan d'équité salariale.

Dans le cadre de l'établissement d'un plan d'équité salariale, le comité doit également travailler de concert avec l'employeur pour créer, examiner et mettre à jour les descriptions de tâches. Ces dernières doivent refléter fidèlement la description actuelle des différentes fonctions. Le comité doit également travailler avec la direction pour mettre sur pied un outil d'évaluation des emplois et prendre une décision définitive touchant la méthode choisie.

Le comité doit être composé de représentants des employés et de l'employeur. Dans les milieux de travail syndiqués, la représentation de toutes les unités de négociation est obligatoire. Les deux tiers des membres du comité doivent être des représentants des employés et la moitié des membres doivent être des femmes.

Administration, information et exécution

Un Commissaire à l'équité salariale a été nommé en vertu de la Loi pour aider à l'administration et à l'information touchant la Loi et pour en assurer le respect. Le Commissaire est chargé d'entendre tout différend pouvant survenir entre le comité d'équité salariale d'un employeur et la direction, et il a pour tâche d'aider les employeurs, les employés et les unités de négociation à comprendre leurs droits et leurs obligations au titre de la Loi. Le Commissaire a notamment le pouvoir d'entreprendre des vérifications, d'enquêter sur les plaintes ou différends, et d'émettre des ordonnances et des sanctions pécuniaires. Les employeurs qui ne se conforment pas aux dispositions de la Loi pourraient faire face à des sanctions administratives allant de 30 000 \$ à 50 000 \$, selon la taille de l'organisme.

Obligations supplémentaires

Le projet de règlement publié en novembre 2020, qui entrera probablement en vigueur en même temps que la Loi, comprend l'obligation d'afficher le plan d'équité salariale de l'employeur. De même, certains documents émis par le Commissaire doivent être affichés dans le lieu de travail. De plus, les échéanciers suivants sont proposés :

- Une demande d'autorisation d'augmentation échelonnée de la rémunération doit être présentée au Commissaire avant que l'employeur affiche un avis d'augmentation de la rémunération;
- La demande d'autorisation d'établir plus d'un plan d'équité salariale pour un même employeur doit être présentée dans les douze mois suivant l'assujettissement de l'employeur à la Loi.

Préparatifs des employeurs

Comme nous nous attendons à ce que la Loi entre en vigueur cette année, les employeurs devraient commencer à se préparer pour respecter leurs nouvelles obligations en matière d'équité salariale. L'obligation d'évaluer son effectif et de procéder à des rajustements salariaux au cours de la même période de trois ans signifie que les employeurs sous réglementation fédérale devraient commencer à tenir compte des obligations qui leur incombent en matière d'équité salariale, et ce, peu après l'entrée en vigueur de la Loi.

Toutefois, même si les employeurs peuvent prendre plusieurs mesures pour se conformer de façon proactive aux obligations en matière d'équité salariale, ils doivent prendre soin de ne pas outrepasser les mesures qui doivent être prises conjointement par la direction et le comité (en milieu de travail).

Nous continuerons d'effectuer le suivi de tout progrès relatif à la Loi et à ses règlements, et de vous tenir au courant.

par [Kyle Lambert](#) et [Marie-Eve Jean](#)

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2021