ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE* : LE 31 AOÛT, UNE DATE À RETENIR POUR LES EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Publié le 7 août, 2021

Catégories: Perspectives, Publications

Le 31 août 2021 marquera l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi ») du gouvernement fédéral, de même que du *Règlement sur l'équité salariale* (le « Règlement ») pris en vertu de celle-ci.

La Loi obligera les employeurs de régie fédérale à prendre des mesures pour s'assurer que leurs employés et leurs employées sont rémunérés de façon équitable. Les employeurs qui ont au moins dix employés auront nommément trois ans pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'équité salariale (un « plan ») à l'aide des formules données dans le Règlement. Les employeurs qui ont 100 employés ou plus et ceux dont les employés sont syndiqués devront également constituer un comité d'équité salariale, dont la principale tâche sera de collaborer avec la direction pour concevoir le plan.

Les employeurs auront entre trois et cinq ans, selon leur taille, pour éliminer les écarts salariaux inéquitables relevés dans leur plan. Ils seront aussi tenus de mettre à jour ce plan au moins tous les cinq ans.

Le Règlement décrit la marche à suivre pour établir un plan, y compris la comparaison mathématique qui doit être faite entre les catégories d'emploi « à prédominance masculine » et « à prédominance féminine » pour déceler les iniquités. En préparant leur plan, les employeurs devront donc délimiter les différentes catégories d'emploi et comparer les écarts de salaire entre les sexes. Il ne sera pas suffisant de confirmer que le même travail donne droit au même salaire. Autrement dit, le Commissaire à l'équité salariale pourrait conclure qu'il y a iniquité salariale entre les hommes et les femmes même si ceux qui occupent les mêmes fonctions reçoivent le même salaire.

Le gouvernement a aussi confirmé que la Loi ne s'appliquera pas automatiquement aux corps dirigeants autochtones en leur qualité d'employeurs. Ils n'y seront assujettis qu'à partir d'une date ultérieure qui n'a pas encore été fixée. D'autres consultations avec les partenaires autochtones sont prévues dans les prochaines années.

Pour en savoir plus sur les obligations imposées par la Loi, lisez notre bulletin Combler l'écart : nouvelles règles

proactives en matière d'équité salariale pour les employeurs sous réglementation fédérale. Nous encourageons les employeurs à se préparer dès maintenant à les respecter. Ceux qui sont tenus de mettre sur pied un comité d'équité salariale en particulier auront (et à plus forte raison dans un contexte syndical) à concilier des intérêts variés lors de la préparation de leur plan.

Tout cela ne se fait pas du jour au lendemain.

Nous continuerons de tenir les employeurs sous réglementation fédérale au courant des dernières nouvelles, par exemple si le Commissaire publie d'autres lignes directrices sur l'élaboration des plans.

Par Kyle Lambert

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