

# LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE PROPOSÉE IMPOSE DES OBLIGATIONS IMPORTANTES AUX EMPLOYEURS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Publié le 11 décembre, 2018

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

Le 29 octobre 2018, le gouvernement fédéral a déposé/présenté la *Loi sur l'équité salariale* faisant partie du projet de loi C-86, *Loi no 2 d'exécution du budget de 2018*. Si elle est adoptée, la *Loi sur l'équité salariale* instaurera un régime d'équité salariale proactif qui aura des incidences considérables sur les employeurs régis par la législation fédérale canadienne.

La législation sur l'équité salariale vise à remédier à la discrimination fondée sur le sexe. À cette fin, on veut assurer aux employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine une rémunération égale pour un travail dont la valeur est égale. Les employeurs régis par la législation fédérale canadienne sont déjà tenus de faire en sorte que la rémunération des femmes et des hommes travaillant dans des lieux de travail visés par les lois fédérales respecte ce principe, en vertu du *Code canadien du travail* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, le processus actuel de recours est fondé sur le dépôt d'une plainte. Ainsi, les employés doivent donc déposer une plainte, s'ils croient que leur rémunération est inéquitable.

Si le gouvernement fédéral a introduit la *Loi sur l'équité salariale*, c'est qu'il a manifestement conclu qu'il n'atteindrait pas son objectif de corriger la discrimination fondée sur le sexe au moyen du recours existant qui suppose le dépôt d'une plainte. Plutôt que de laisser l'atteinte de l'équité salariale à des mesures éducatives et à une conformité volontaire des employeurs, la *Loi sur l'équité salariale* proposée oblige les employeurs à prendre des mesures concrètes afin que l'objectif de la rémunération égale pour un travail d'une valeur égale soit effectivement atteint à court terme.

En vertu du projet de loi, tous les employeurs relevant de la compétence fédérale et comptant au moins dix employés seront tenus de procéder à une évaluation de leurs pratiques de rémunération et, ensuite, de verser une rémunération conforme à l'équité salariale (rémunération égale pour un travail d'une valeur égale) dans les lieux de travail visés par la loi.

Pour y parvenir, les employeurs devront établir un plan officiel d'équité salariale qui identifie les catégories

d'emploi à prédominance féminine, déterminer la valeur du travail effectué par chaque catégorie d'emploi et comparer la rémunération visant des catégories d'emploi à prédominance féminine à celle qui se rapporte à des catégories d'emploi à prédominance masculine dont la valeur est similaire. Enfin, le plan d'équité salariale doit identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine qui requièrent une augmentation de la rémunération et doit prévoir une date à laquelle cette augmentation est payable.

Les employeurs comptant au moins cent employés doivent aussi constituer un comité d'équité salariale qui est chargé d'élaborer le plan d'équité salariale. Les membres du comité qui représentent les employés doivent bénéficier du temps nécessaire à l'exécution de leurs tâches liées au comité et être rémunérés à cet égard.

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit la nomination d'un Commissaire à l'équité salariale qui sera chargé de l'administration et de l'application de la loi. Il sera habilité à effectuer des évaluations de conformité, à faciliter le règlement de différends, à mener des enquêtes et à infliger des sanctions administratives pour des violations.

Si elle est adoptée, la *Loi sur l'équité salariale* imposera des obligations importantes aux employeurs relevant de la compétence fédérale. L'établissement d'un plan d'équité salariale et la détermination des rajustements de rémunération requis, le cas échéant, seront certainement un processus long et complexe. L'investissement en temps s'ajoutera au coût financier des rajustements de salaires qui pourraient s'imposer pour l'atteinte de l'équité salariale dans les lieux de travail visés.

Compte tenu des nouvelles obligations que leur imposera la *Loi sur l'équité salariale*, les employeurs seront sans doute soulagés de savoir que l'exigence relative à l'élaboration d'un plan d'équité salariale ne s'appliquera que trois ans après l'entrée en vigueur du projet de loi.

par N. David McInnes et Rosie Schlagintweit, stagiaire

### **Mise en garde**

Le contenu du présent document fournit un aperçu de la question, qui 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 consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l./LLP 2018