

ATTENTION AUX EMPLOYEURS FÉDÉRAUX : NOUVELLES SANCTIONS ADMINISTRATIVES PÉCUNIAIRES EN VIGUEUR EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE FÉDÉRALE

Publié le 13 août, 2024

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

Des [modifications](#) apportées récemment au *Règlement sur l'équité salariale* (Règlement) pris en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* (Loi) fédérale établissent un régime de sanctions administratives pécuniaires (SAP) applicable aux violations prévues par la Loi et le Règlement. Les modifications sont dignes de mention, puisque les employeurs peuvent maintenant être pénalisés pour des violations, y compris à leur obligation d'afficher leur Plan d'équité salariale définitif au plus tard le **3 septembre 2024**.

Les SAP s'apparentent à des amendes, mais ne constituent pas des sanctions pénales. L'imposition des SAP vise non pas à punir, mais à favoriser le respect de la Loi, aux termes de la *Loi sur l'équité salariale*. Avant l'adoption des modifications, aucune disposition ne mettait en œuvre les SAP en vertu de la Loi ou du Règlement.

La Loi accorde au Commissaire à l'équité salariale (Commissaire) le pouvoir de mener des activités de contrôle d'application pour vérifier la conformité à la Loi et au Règlement, notamment lorsqu'il répond aux plaintes des employés et mène des enquêtes et des évaluations de conformité.

Selon la Loi, le montant de la pénalité est plafonné (pour chaque violation) à 30 000 \$, dans le cas d'un employeur qui compte de 10 à 99 employés, et à 50 000 \$, dans le cas d'un employeur qui compte au moins 100 employés. Toutefois, les pénalités peuvent être moins élevées et les modifications établissent une formule que le Commissaire appliquera pour déterminer le montant de chaque SAP au cas par cas. Le Commissaire tiendra compte de divers facteurs, dont les suivants :

- la somme la plus faible et la somme la plus élevée du barème de pénalités applicable;
- la cote de gravité attribuée;
- la taille de l'employeur;
- l'existence de violations antérieures.

Voici les facteurs aggravants et atténuants dont le Commissaire tiendra compte pour déterminer la cote de

gravité :

- le degré de négligence de l'employeur ;
- la mesure dans laquelle l'employeur pourrait bénéficier d'avantages stratégiques ou économiques découlant d'une violation continue ;
- la mesure dans laquelle l'employeur a fait preuve d'indifférence à l'égard de l'autorité du Commissaire à l'équité salariale ;
- la manière dont le Commissaire à l'équité salariale a été informé de la violation ;
- les mesures prises par l'employeur pour atténuer ou réparer les torts causés par la violation.

Les sommes plus faibles et plus élevées du barème de pénalités varient selon le type de violation et selon la gravité de la violation (mineure, grave ou très grave). Les violations mineures comprennent les contraventions relatives aux obligations comme l'affichage d'avis et la présentation de déclarations annuelles, ou d'autres dispositions administratives. Les violations graves ont trait aux dispositions qui établissent des obligations clés, telles que l'obligation d'établir un comité d'équité salariale. La catégorie « très grave » est réservée aux violations qui empêchent le Commissaire d'administrer et d'appliquer la Loi ou les mesures prises qui nuisent aux intérêts des employés, comme les actes de représailles pour la participation à la procédure d'équité salariale.

Les employeurs comptant 10 employés ou plus doivent noter que le défaut d'afficher un plan d'équité salariale final, au plus tard à la date limite du 3 septembre 2024, conformément au paragraphe 55 (1) de la Loi, est considéré comme une violation « grave ». Ces employeurs doivent également noter qu'ils ont l'obligation d'accorder 60 jours aux employés pour présenter leurs commentaires avant d'afficher le plan d'équité salariale final, ce qui signifie que les projets de plan devraient déjà être terminés. L'employeur peut demander la prorogation du délai pour l'affichage.

Les auteurs du présent bulletin se feront un plaisir de vous aider si vous avez besoin de renseignements ou de conseils sur vos obligations prévues par la Loi sur l'équité salariale.

par [Ricki-Lee Williams](#) et [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. 2024

The logo for mcmillan, featuring the word in a lowercase, sans-serif font. The 'm' and 'c' are in a dark red color, while the 'm', 'i', 'l', 'l', 'a', and 'n' are in a light blue color. The logo is positioned in the upper left corner of the page.

mcmillan