TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LA LOI ET SES IMPLICATIONS](#)

[A. L'objet de la loi et son application](#)

[1. L'objet](#)

[2. L'application et l'assujettissement](#)

[B. Ses implications : des obligations nouvelles](#)

[1. Le plan d'équité salariale](#)

[2. Le Comité d'équité salariale](#)

[3. La mise à jour et le maintien](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

Les auteurs traitent des nouvelles obligations proactives en matière d'équité salariale qui incombent aux employeurs sous réglementation fédérale comptant dix employés ou plus dans les secteurs public et privé en vertu de la nouvelle Loi sur l'équité salariale en vigueur depuis le 31 août 2021, notamment l'obligation de préparer et de publier un plan d'équité salariale d'ici le 3 septembre 2024.

INTRODUCTION

Le 29 octobre 2018, le gouvernement fédéral a présenté au Parlement la *Loi sur l'équité salariale*¹ (la « Loi ») dans le cadre du projet de loi C-86, Loi n^o 2 d'exécution du budget de 2018. La Loi, entrée en vigueur le 31 août 2021, instaure un régime d'équité salariale proactif qui a des incidences importantes sur les employeurs régis par la législation fédérale canadienne comptant au moins dix employés.

La présente chronique a pour but de présenter les nouvelles obligations de la Loi alors que les employeurs assujettis se verront obligés d'évaluer attentivement leurs pratiques en matière de rémunération, puis de procéder aux augmentations salariales nécessaires afin de combler l'écart entre les hommes et les femmes effectuant un même travail.

I– LA LOI ET SES IMPLICATIONS

A. L'objet de la loi et son application

1. L'objet

La Loi a pour objet « d'une part, l'atteinte de l'équité salariale par des moyens proactifs en corrigeant la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs et que subissent les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine afin qu'ils reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale, tout en tenant compte des divers besoins des employeurs, et, d'autre part, le maintien de l'équité salariale par des moyens proactifs »².

La Loi et le *Règlement sur l'équité salariale*³ (le « Règlement ») qui s'y rattache instaurent donc un régime visant à éliminer l'écart salarial pouvant exister entre des travailleurs de sexe différent pour l'accomplissement d'un même travail.

2. L'application et l'assujettissement

La Loi s'applique au gouvernement fédéral et aux entreprises réglementées par le gouvernement fédéral comptant au moins dix employés. Sauf quelques exceptions, tels les corps dirigeants autochtones en leur qualité d'employeurs, tous les employeurs sont assujettis à la Loi depuis son entrée en vigueur, soit le 31 août 2021.

Soulignons que pour les employeurs sous compétence fédérale qui comptent moins de dix employés, le régime actuel fondé

sur les plaintes en vertu de l'article [11](#) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁴ demeurera applicable.

La Loi prévoit la nomination d'un commissaire à l'équité salariale, nommé conformément au paragraphe [26](#)(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et relevant de la Commission canadienne des droits de la personne, qui sera chargé de l'administration et de l'application de la Loi et du Règlement. Le 27 juin 2023, le ministre du Travail, Seamus O'Regan Jr., a annoncé la nomination de Lori Straznicky au titre de commissaire fédérale à l'équité salariale du Canada⁵.

B. Ses implications : des obligations nouvelles

Conformément à la Loi, tout employeur sera désormais tenu d'établir et de mettre à jour périodiquement un plan d'équité salariale permettant de repérer et de corriger les écarts de rémunération fondés sur le sexe pour les catégories d'emploi à prédominance féminine. Les employeurs ont l'obligation de dresser un plan dans les trois ans suivant leur assujettissement à la Loi. Cette nouvelle obligation constitue sans aucun doute l'élément central du nouveau régime qu'instaure la Loi.

En ce qui a trait aux employeurs comptant au moins cent employés ou ayant à leur emploi des employés, en tout ou en partie, syndiqués, l'élaboration du plan d'équité salariale devra être menée par un comité spécialement mis sur pied à cette fin. En effet, dans ces deux cas de figure, l'employeur a une obligation positive « de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale »⁶. La Loi prévoit également que tout employeur qui est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, tous non syndiqués à la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la Loi, peut décider, de sa propre initiative, ou à la demande de l'un de ses employés, de constituer un comité d'équité salariale⁷, auquel cas la commissaire à l'équité salariale devra en être avisée⁸.

La Loi prévoit, par ailleurs, que depuis le 1^{er} novembre 2021, les employeurs doivent afficher un avis informant leurs employés de leurs obligations en vertu de la Loi. Cet avis doit demeurer affiché jusqu'à ce que le plan soit final ou que les obligations de l'employeur changent⁹.

Nous examinons ci-dessous chacun de ces éléments plus en détail.

1. Le plan d'équité salariale

Pour établir un plan d'équité salariale, les employeurs, ou les comités d'équité salariale, le cas échéant, doivent :

- Identifier les différentes catégories d'emploi dans le milieu de travail ;
- Établir pour chacune d'entre elles la prédominance de genre (masculin ou féminin), le cas échéant, ainsi que la valeur de travail pour chaque catégorie d'emploi, le tout en fonction des critères prévus par la Loi ;
- Évaluer le travail effectué dans chacune des catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine en se basant sur une évaluation des qualifications, des responsabilités, de l'effort et des conditions de travail ;
- Calculer la rémunération de chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine ;
- Comparer la rémunération entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine réalisant un travail de valeur égale ou comparable dans le but d'identifier tout écart de rémunération entre ces catégories ;
- Repérer les écarts salariaux pour les catégories d'emploi à prédominance féminine.

Les employeurs devront ensuite procéder à l'affichage de l'ébauche de leur plan d'équité salariale pour une période de 60 jours afin que les employés puissent présenter leurs commentaires qui devront être considérés par l'employeur (ou le comité d'équité salariale, le cas échéant) pour l'élaboration de la version finale du plan.

La version finale du plan d'équité salariale devra être affichée au plus tard trois ans après l'entrée en vigueur de la Loi. **Cette version doit donc être affichée au plus tard le 3 septembre 2024 pour les employeurs qui sont devenus assujéti à la Loi le 31 août 2021.**

Les employeurs devront alors augmenter la rémunération de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine qui, selon leur plan, reçoivent un salaire inférieur à celui de leurs homologues masculins. **Cette augmentation salariale devra se faire au plus tard le jour suivant l'affichage de la version finale du plan d'équité salariale.** Soulignons que certains employeurs pourront échelonner ces augmentations sur une période de trois à cinq ans si, pour l'année au cours de laquelle les augmentations sont exigibles, le rajustement de la rémunération dépasse 1 % de leur masse salariale¹⁰.

Par ailleurs, en milieu syndiqué, en cas d'incompatibilité entre la version la plus récente d'un plan d'équité salariale affiché et la convention collective, la Loi accorde une préséance au plan. En outre, la Loi prévoit expressément que « les augmentations de la rémunération que l'employeur est tenu de verser sous le régime de la [...] loi sont réputées être incorporées aux conventions collectives régissant ces employés et en faire partie intégrante »¹¹.

Il convient de noter que, dans sa version actuelle, la Loi prévoit par défaut la mise en place d'un seul plan d'équité salariale visant l'ensemble des employés d'un employeur, sans égard aux divisions internes ou aux différentes unités de négociation pouvant exister chez un même employeur. Cela étant dit, la Loi prévoit que la commissaire à l'équité salariale peut autoriser l'établissement de plans multiples sur demande de l'employeur, de l'agent négociateur représentant des employés syndiqués de l'employeur ou tout employé non syndiqué de l'employeur¹². La Loi prévoit toutefois que la commissaire à l'équité salariale doit rejeter une telle demande si l'établissement de plans multiples empêchait l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour permettre la comparaison de la rémunération conformément à la Loi pour chacun des plans¹³.

2. Le Comité d'équité salariale

Comme déjà mentionné, les employeurs sous réglementation fédérale qui comptent cent employés ou plus, ainsi que ceux qui comptent de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés dont certains d'entre eux sont syndiqués, devront au surplus constituer un comité d'équité salariale pour établir et mettre à jour leur plan d'équité salariale. Le comité doit être composé d'au moins trois membres.

Dans les lieux de travail non syndiqués, la composition du comité doit satisfaire aux critères suivants :

- Au moins les deux tiers des membres doivent représenter les employés visés par le plan d'équité salariale ;
- Au moins 50 % des membres doivent être des femmes ;
- Au moins un membre doit être choisi par l'employeur pour représenter le comité ;
- Au moins un membre doit être choisi par les employés visés par le plan pour les représenter.

Dans les lieux de travail syndiqués, chaque agent négociateur doit nommer un membre de l'unité de négociation qu'il représente au comité d'équité salariale pour les représenter. S'agissant d'employés non syndiqués visés par le plan d'équité salariale, au moins un des membres, choisi par eux, les représente¹⁴.

3. La mise à jour et le maintien

Suivant la période initiale de trois ans prévue pour la mise en place du plan d'équité salariale, les employeurs devront soumettre une déclaration annuelle à la commissaire à l'équité salariale quant à leur plan et à leurs activités de maintien¹⁵. Cet exercice vise à ce que toute nouvelle lacune en matière de rémunération qui pourrait survenir avec le temps soit corrigée, garantissant ainsi le maintien de l'équité salariale au sein du milieu de travail. Ce processus de maintien de l'équité salariale consiste essentiellement à faire de nouveau l'exercice d'élaboration du plan d'équité salariale tous les cinq ans à compter de réalisation du plan initial.

CONCLUSION

Sans créer une obligation inédite pour les employeurs régis par la législation fédérale canadienne d'offrir une rémunération sans discrimination fondée sur le genre, considérant notamment ce que prévoient déjà le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Loi vient obliger 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.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, les employeurs y étant assujettis font face à de nouvelles obligations rigoureuses. Ces employeurs devraient être prêts à respecter les délais prescrits. Notamment, nous réitérons que la Loi oblige tous les employeurs sous compétence fédérale comptant au moins dix employés à préparer et à publier un plan d'équité salariale d'ici le 3 septembre 2024. Pour les employeurs dont les employés sont syndiqués ou qui emploient au moins cent personnes, ce plan doit être élaboré par un comité composé de divers représentants du milieu de travail, comme le prescrit la Loi.

L'application d'un plan d'équité salariale peut s'avérer être un exercice complexe et les employeurs ont tout intérêt à en amorcer l'élaboration dès que possible. De plus, les employeurs en milieu syndiqué se doivent d'être encore plus proactifs, alors qu'il est à prévoir que les nouvelles obligations de la Loi seront vraisemblablement la source de bien des enjeux par rapport aux conventions collectives en place. À l'évidence, les employeurs assujettis ne devraient pas hésiter à requérir l'aide de professionnels pour les épauler et les conseiller dans leurs efforts de répondre aux nouvelles exigences du gouvernement fédéral.

* M^{es} Yanick Gagnon-Carbonneau et Valérie Allard, avocats au sein du cabinet BCF avocats d'affaires, concentrent leur pratique en droit du travail et de l'emploi.

[1.](#) L.C. 2018, ch. 27.

[2.](#) Art. 2.

[3.](#) DORS/2021-161.

[4.](#) L.R.C. (1985), ch. H-6.

[5.](#) En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/06/le-gouvernement-du-canada-nomme-la-nouvelle-commissaire-federale-a-lequite-salariale.html>>.

[6.](#) Art. 16(1).

[7.](#) Art. 16(2).

[8.](#) Art. 16(3).

[9.](#) Art. 14(1).

[10.](#) Art. 61(2).

[11.](#) Art. 95.

[12.](#) Art. 30(1).

[13.](#) Art. 30(5).

[14.](#) Art. 19(1).

[15.](#) Art. 89(1).

Date de dépôt : 2 avril 2024

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.

©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.