

FICHE DE RENSEIGNEMENTS POUR LES EMPLOYEURS

QU'EST-CE QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE?

La Loi sur l'équité salariale vise à combler l'écart salarial entre les sexes en assurant une rémunération égale pour un travail de valeur égale. La Loi met en place des règles qui exigent des employeurs qu'ils soient proactifs dans l'identification d'éventuels écarts salariaux au sein de leur milieu de travail.

QUI DOIT S'Y CONFORMER?

Bien que les exigences en matière d'équité salariale puissent varier selon la taille de l'entreprise, la Loi s'applique à tous les employeurs sous réglementation fédérale qui ont 10 employés et plus. Les transporteurs qui franchissent régulièrement les frontières provinciales ou internationales sont généralement sous réglementation fédérale (mises à part certaines exceptions, comme les flottes privées). Consultez un avocat spécialisé en droit du travail pour déterminer votre statut avec certitude.

QUE DEVRONT FAIRE LES EMPLOYEURS?

Les employeurs auront l'obligation de s'assurer que des rémunérations équitables soient versées à travers les différentes classes d'emplois. Cela signifie que si deux emplois différents génèrent une valeur équivalente aux opérations de l'employeur, les employés qui occupent ces postes devraient recevoir un salaire égal. Cette valeur est calculée en combinant des facteurs tels que les compétences, les efforts et les responsabilités liées au travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Parmi différentes initiatives, les employeurs devront :

- Élaborer et afficher un plan d'équité salariale afin d'identifier les classes d'emplois et déterminer d'éventuels écarts salariaux
- Payer toute hausse de rémunération identifiée par le plan d'équité salariale
- Superviser le plan d'équité salariale et soumettre un rapport annuel à cet effet

QUELS SONT LES DÉLAIS?

La Loi sur l'équité salariale entre en vigueur le 31 août 2021. Au plus tard le 1er novembre 2021, les employeurs devront afficher un avis informant les employés du processus d'équité salariale suivi par l'entreprise. Les employeurs auront ensuite 3 ans pour compléter la version finale de leur plan d'équité salariale.

PAR OÙ COMMENCER?

Depuis le 7 juillet 2021, les règles d'équité salariale sont disponibles dans la Partie II de la Gazette du Canada. Les employeurs auraient avantage à passer ces règles en revue et à commencer à mettre de l'avant des initiatives permettant d'atteindre leurs cibles clés aussitôt que possible. Les employeurs peuvent également :

- Commencer à penser à un plan d'action à l'interne et des étapes qui devront être suivies
- Commencer le travail d'analyse de leurs pratiques de rémunération
- Faire de la sensibilisation au sujet de l'équité salariale dans leur milieu de travail
- Consulter les outils et ressources en matière d'équité salariale offerts par la Commission canadienne des droits de la personne