

Actualité juridique

Avis aux employeurs sous réglementation fédérale : Une loi musclée et proactive sur l'équité salariale s'en vient

Novembre 2018

Droit de l'emploi et du travail

Contexte

Les employeurs sous réglementation fédérale peuvent ajouter l'équité salariale à leurs résolutions de 2019. En effet, le 29 octobre dernier, le gouvernement fédéral a déposé le [projet de loi C-86](#). Cet ambitieux projet de loi d'exécution du budget entraînera une foule de changements dans la sphère fédérale, en édictant, par exemple, une loi portant expressément sur l'équité salariale, soit la *Loi visant à établir un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé fédéraux (Loi sur l'équité salariale)* (la Loi). Cette loi vise à ce que les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine reçoivent une rémunération égale à celle touchée par les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance masculine pour l'exécution d'un travail de valeur égale.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans nos publications parues en [avril 2018](#) et en [avril 2016](#), la nouvelle Loi s'inspire largement des régimes d'équité salariale provinciaux en vigueur en Ontario et au Québec. En effet, elle exige que les employeurs relevant de la compétence fédérale et comptant au moins 10 employés prennent l'initiative d'établir leur propre plan d'équité salariale. Cette exigence contraste avec le régime actuel d'équité salariale en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), qui demande tout simplement aux employeurs de s'acquitter des obligations d'équité salariale, sans exiger de preuve, à moins qu'une plainte ne soit déposée.

Lorsqu'il aura été adopté, le projet de loi s'appliquera à tous les employeurs des secteurs public et privé relevant de la compétence fédérale et comptant au moins 10 employés ainsi qu'aux cabinets et au Parlement¹. Les employeurs comptant moins de 10 employés ne seront pas visés par les nouvelles dispositions de la Loi. Toutefois, ces plus petits employeurs demeureront assujettis au cadre prévu à l'article 11 de la LCDP s'appuyant sur le dépôt de plaintes.

Aperçu des nouvelles obligations

Selon la taille de l'employeur et l'appartenance ou non de ses employés à un syndicat, la Loi envisage un certain nombre de nouvelles obligations. Bien que la Loi puisse être ultérieurement modifiée à la Chambre des communes et au Sénat, le présent bulletin donne aux employeurs une idée des prochaines obligations en matière d'équité salariale selon le libellé actuel de la Loi.

- **Comités conjoints d'équité salariale** : Les employeurs de grande taille (comptant au moins 100 employés) et tous les milieux de travail syndiqués comptant plus de 10 employés seront tenus de constituer un comité d'équité salariale aux fins de l'élaboration d'un plan d'équité salariale. Selon le projet de loi, le comité est composé de représentants de l'employeur et des employés, et au moins les deux tiers des membres représentent les employés. De plus, au moins 50 % des membres du comité doivent être des femmes. En milieu syndiqué, tous les agents négociateurs doivent être représentés. Lorsqu'une décision doit être prise, chaque groupe représenté au comité dispose d'un vote. Dans le cas des employeurs de plus petite taille, comptant moins de 100 employés non syndiqués, la création d'un comité d'équité salariale sera facultative.

- **Plans d'équité salariale** : Dans un délai de trois ans suivant l'entrée en vigueur ou la mise en application de la nouvelle Loi, le comité devra établir et afficher un plan d'équité salariale. Comme les régimes provinciaux applicables en Ontario et au Québec, le plan aura pour objet de définir l'ensemble des catégories d'emploi dans le milieu de travail, de décider de la prédominance féminine ou masculine de celles-ci, d'établir la valeur du travail accompli dans chacune des catégories d'emploi en fonction des qualifications, de l'effort et des responsabilités nécessaires pour accomplir le travail, de même que des conditions dans lesquelles il est accompli. Les catégories d'emploi à prédominance féminine seraient ensuite comparées aux catégories d'emploi à prédominance masculine afin de déterminer s'il existe un écart salarial.
- **Parvenir à l'équité salariale** : Lorsque le mécanisme d'évaluation de l'équité salariale révèle des écarts de rémunération entre une catégorie d'emploi à prédominance féminine et la catégorie d'emploi à prédominance masculine utilisée à des fins comparatives, la nouvelle Loi exigerait de l'employeur qu'il augmente la rémunération à verser aux employés occupant un poste compris dans la catégorie à prédominance féminine de sorte à éliminer l'iniquité salariale. En général, la Loi prévoit que l'augmentation de la rémunération deviendrait exigible le jour suivant le troisième anniversaire de l'adoption de la Loi. Toutefois, si le montant total de l'augmentation salariale représente plus de 1 % de la masse salariale annuelle de l'employeur, il est proposé d'échelonner les augmentations suivant des règles et des calendriers prescrits. À souligner que la nouvelle Loi empêcherait, tout comme l'interdit aussi actuellement la LCDP, les employeurs de diminuer la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine afin de parvenir à l'équité salariale. Enfin, en cas d'incompatibilité entre une convention collective et un plan d'équité salariale, le plan l'emportera et les augmentations de la rémunération seront réputées être incorporées aux conventions collectives.
- **Maintien de l'équité salariale** : Comme elle encourage les employeurs à prendre des mesures proactives, la nouvelle Loi imposera un cycle de maintien de cinq ans pendant lequel les employeurs devront revoir leur plan afin de cerner et de combler les écarts salariaux pouvant s'être creusés pendant cette période. De plus, tous les employeurs assujettis à la nouvelle Loi seront tenus de déposer une déclaration annuelle contenant l'information prescrite afin d'aider le Commissaire à l'équité salariale dans son devoir de surveillance. Le rôle du Commissaire à l'équité salariale, poste de régulateur nouvellement créé, est abordé plus en détail ci-après.

Selon l'interprétation actuellement donnée au projet de loi, un Commissaire à l'équité salariale serait nommé au sein de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Le commissaire jouerait deux rôles, dont un d'éducation et un d'application de la Loi, et serait chargé d'aider les employeurs, les employés et les syndicats à mieux comprendre leurs droits et obligations prévus par la Loi et d'aider à la résolution des différends en matière d'équité salariale. La Loi permettrait aussi au commissaire de conduire des évaluations de conformité et des enquêtes sur des questions faisant l'objet d'un différend, sur des objections ou des plaintes ainsi que de délivrer des ordonnances et d'infliger des sanctions administratives pécuniaires.

De plus, le commissaire serait autorisé à rendre public le nom d'un employeur ou d'un agent négociateur réputé avoir violé la Loi ainsi que la nature de la violation, le montant de la sanction imposée de même que tout autre renseignement précisé par règlement.

Le projet de loi d'exécution du budget prévoit également la création d'une Unité de l'équité salariale ainsi que d'une Section de l'équité salariale au sein de la CCDP. L'Unité de l'équité salariale serait formée de fonctionnaires de la CCDP et d'employés qui soutiennent le commissaire dans l'exercice des attributions qui lui sont conférées par la Loi. La Section de l'équité salariale traiterait les plaintes dénonçant des actes discriminatoires en matière d'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Enfin, la Loi prévoit que certaines décisions prises par le commissaire ou ses mandataires pourraient être portées en appel devant le Tribunal canadien des droits de la personne et faire l'objet, par la suite, d'une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Conclusion

La Loi en est encore au tout début du processus législatif. Par conséquent, il sera intéressant de voir les modifications qui pourraient y être apportées alors que la Loi évoluera de la Chambre des communes au Sénat en passant par les comités parlementaires. Bien que la date d'entrée en vigueur de la Loi ne soit pas encore connue, le gouvernement a souligné que l'adoption de cette loi était prioritaire et qu'elle aurait lieu au cours de la prochaine année.

Il va sans dire que lorsque le texte législatif sera sous sa forme finale et qu'il aura force de loi, les obligations qui y sont prévues auront d'importantes répercussions sur la grande majorité des employeurs sous réglementation fédérale des secteurs public et privé.

Il peut être difficile de parvenir à l'équité salariale et de la maintenir. Cela étant, la nouvelle Loi donne une orientation plus définie aux comités sur l'équité salariale que ne le fait la législation provinciale. Il importe de savoir que le mécanisme permettant de parvenir à l'équité salariale aux termes du nouveau régime suppose une collaboration entre l'employeur et les employés. En vue de cet exercice, il serait judicieux que les employeurs revoient leurs pratiques de rémunération et se demandent s'il existe des iniquités salariales à l'interne qui pourraient les empêcher d'atteindre et de maintenir l'équité salariale dans un avenir rapproché.

Nous continuerons de surveiller étroitement cette question au cours des prochains mois.

(Voir aussi notre [Actualité juridique](#) traitant des autres changements contenus dans le projet de loi C-86 qui toucheront les employeurs sous réglementation fédérale.)

Lisa Cabel
Stéphane Erickson
Karen A. Jensen

Les auteurs désirent remercier Meaghan Farrell, étudiante en droit, pour son aide dans la préparation de cette actualité juridique.

Note

¹ La Loi s'appliquera différemment au Parlement que dans les sphères privée et publique afin qu'il soit tenu compte du privilège parlementaire.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Alexis-François Charette	Montréal	+1 514.847.4901	alexis-charette@nortonrosefulbright.com
> Karen Jensen	Ottawa	+1 613.780.8673	karen.jensen@nortonrosefulbright.com
> Gilles Rancourt	Québec	+1 418.640.5036	gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com
> Lisa Cabel	Toronto	+1 416.202.6707	lisa.cabel@nortonrosefulbright.com
> Jennifer Hodgins	Toronto	+1 416.203.4461	jennifer.hodgins@nortonrosefulbright.com
> Lindsay Mullen	Calgary	+1 403.267.8394	lindsay.mullen@nortonrosefulbright.com
> Marino J. Sveinson	Vancouver	+1 604.641.4907	marino.sveinson@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.