

L'ÉQUITÉ SALARIALE: LES ENTREPRISES DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE DOIVENT S'Y METTRE

Auteur: Denise Perron, CHRA

Date: 6 Juin 2019

L'équité salariale entre les hommes et les femmes est à l'ordre du jour sur la planète et le Canada n'est pas en reste.

Le gouvernement canadien s'était engagé auprès de l'Organisation internationale du Travail à adopter une loi en matière d'égalité salariale avant la fin de l'année 2018.

Mission accomplie: la Loi visant à établir un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé fédéraux (Loi sur l'équité salariale) a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018.

Une réglementation fournira sous peu certains détails méthodologiques, mais la Loi comprend déjà toutes les dispositions à partir desquelles peuvent s'aligner les travaux des employeurs.

Nous vous en présentons les grandes lignes.

Contexte

Dans les secteurs sous réglementation fédérale, le droit à l'équité salariale géré sur la base de plaintes soumises en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne semble pas efficace. C'est dorénavant aux employeurs d'assurer, par des moyens proactifs (en d'autres termes par une démarche structurée), que les employés qui occupent des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale par des employés qui occupent des postes dans des catégories d'emploi à prédominance masculine.

Certes, l'approche dite "proactive" ontarienne comme celle du Québec ont servi de modèle à la Loi sur l'équité salariale fédérale; cette dernière comprend toutefois des dispositions qui rendent son application tout à fait unique.

Qui sont les employeurs assujettis à la nouvelle Loi?

Les entreprises de 10 employés ou plus qui sont sous réglementation fédérale y compris:

- le secteur privé sous réglementation fédérale;

- Employeurs dont les droits et responsabilités sont définis dans le Code canadien du travail et comprenant : les banques, le transport aérien, le transport ferroviaire et routier qui traverse des frontières provinciales ou internationales, le transport maritime, les pipelines qui traversent des frontières provinciales, les aliments pour animaux, la farine, les semences et les grains, les élévateurs à grains, les télécommunications et la radiodiffusion et les sociétés d'État.
- la fonction publique fédérale ;
- les institutions parlementaires ;
- les cabinets du premier ministre et des ministres ;
- Dans un deuxième temps, les entreprises de juridiction provinciale si elles sont soumises au Programme de contrats fédéraux dans le cadre de l'équité en matière d'emploi.

Quelles sont les obligations?

Pour assurer l'atteinte de l'équité salariale à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine, la principale obligation des employeurs est d'établir un plan d'équité salariale et de le mettre à jour périodiquement.

1. Comité d'équité salariale pour certaines entreprises

La mise en place d'un comité d'équité salariale est optionnelle dans les entreprises de 10 à 99 employés non syndiqués. Cependant, dans toutes les entreprises de 100 employés ou plus et dans celles de 10 à 99 employés qui comptent un effectif (ou une partie de celui-ci) syndiqué, les employeurs doivent, à moins de conditions spécifiques, mettre en place un comité d'équité salariale dont la responsabilité est d'élaborer le plan d'équité salariale. Le

comité doit aussi, sur une base quinquennale, mettre à jour le plan d'équité salariale.

Règle générale pour la composition du comité d'équité salariale qui doit être d'au moins 3 membres:

- Les représentants de l'employeur
- Les représentants de tout agent négociateur des employés syndiqués visés par le plan;
- Les représentants des employés non syndiqués visés par le plan.

Au moins 50 % des membres doivent être des femmes et au moins 2/3 des membres doivent représenter les employés.

2. Plan d'équité salariale dans les trois ans

À la suite de l'entrée en vigueur de la Loi, les employeurs ou les comités d'équité salariale ont un délai maximal de 3 ans pour déterminer s'il y a ou non des écarts salariaux à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine. Au terme exact de ces 3 ans, l'employeur devra afficher la version finale du plan d'équité salariale.

En principe, l'employeur doit réaliser un seul plan d'équité salariale dans son entreprise.

Des employés non syndiqués, un agent négociateur ou encore l'employeur peuvent cependant demander au Commissaire à l'équité salariale (rattaché à la

Commission canadienne des droits de la personne et responsable de l'application de la Loi) l'autorisation d'établir un plan d'équité salariale séparé.

Les étapes à suivre sont prévues au plan d'équité salariale:

- Recenser les catégories d'emploi et déterminer la prédominance selon le sexe ;
- Établir la valeur du travail selon les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail;
- Calculer la rémunération globale (taux de salaire, primes, boni, et autres avantages) ;
- Comparer la rémunération selon des méthodologies d'estimation des écarts salariaux prescrites par la Loi.

3. Affichage

Se voulant participative, la Loi prévoit une série d'annonces, notamment:

- Avis qui informe les employés de l'obligation d'établir un plan d'équité et qui décrit les règles relatives à la composition du comité d'équité salariale (si applicable);
- Affichage de l'ébauche du contenu du plan d'équité salariale et avis informant les employés visés par le plan de leurs droits de fournir des commentaires;
- Affichage final du contenu du plan d'équité salariale qui tient compte, si nécessaire, des modifications apportées à la suite des observations exprimées par les employés lors de l'affichage de l'ébauche du plan.

4. Augmentation de la rémunération

Lorsque le plan d'équité salariale fait état d'un écart de rémunération à l'endroit d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine, la règle générale est à l'effet que la correction doit débiter au terme des trois ans accordés pour réaliser le plan d'équité salariale. Des modalités d'échelonnement des augmentations de la rémunération sont possibles si celles-ci sont supérieures à 1 % de la masse salariale annuelle de l'employeur. Pour les entreprises comptant entre 10 et 99 employés, la période maximale d'échelonnement est de 5 ans. Elle est de 3 ans pour les entreprises d'au moins 100 employés.

5. Déclaration annuelle

La Loi sur l'équité salariale prévoit que les employeurs doivent déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une déclaration annuelle détaillée sur le processus d'équité salariale incluant notamment les augmentations de la rémunération octroyées aux catégories d'emploi à prédominance féminine.

6. Mise à jour du plan d'équité salariale

Sur une base quinquennale débutant au plus tard 5 ans après l'affichage de la version finale du plan d'équité salariale, une mise à jour de celui-ci est exigée. L'employeur ou le comité d'équité salariale doit alors procéder aux mêmes étapes que lors de la réalisation du plan d'équité salariale initiale et repérer les écarts salariaux qui se seraient créés depuis l'affichage précédent.

Point de non-retour

Il faut s'y faire : loin de s'estomper, le principe d'équité salariale devient une réalité permanente.

La haute direction des entreprises le réalisent et demandent de plus en plus des comptes aux gestionnaires RH/Rémunération. Pour ces derniers, une réflexion doit donc déjà s'amorcer sur l'état actuel de la situation quant aux politiques salariales (augmentations, boni, avantages sociaux, etc.) la structure salariale (ou son absence) la valeur des emplois, la gestion des relations de travail, le style de communication auprès des employés, etc.

L'échéance de 3 ans peut paraître éloignée. Mais il n'en est rien. Il serait téméraire de ne pas dresser dès maintenant un plan de travail pour mener à bien le projet d'équité salariale. C'est la seule façon de gérer le dossier... ...sans se faire gérer par les événements...

*Note : Le présent texte se veut une vulgarisation de la portée générale de la Loi sur l'équité salariale fédérale et n'en constitue pas une interprétation juridique. De nombreuses particularités s'appliquent. Pour des conseils ou de plus amples renseignements, communiquez avec nous.

A propos de l'auteur: Denise Perron, CRHA, est consultante et présidente de Groupe AEQUITAS, cabinet conseils offrant des services experts complets en équité salariale. Avec son équipe, elle travaille auprès d'entreprises partout au Canada. D'avril 1997 à mai 2004, Denise Perron était Commissaire à la Commission de l'équité salariale du Québec. Madame Perron est la porte-parole de CHRA Canada sur le dossier de l'équité salariale auprès du gouvernement fédéral. On peut la joindre par courriel à denise.perron@groupeaequitas.com ou par téléphone au +1 514 844 1828 Site web : www.groupeaequitas.com