



Foire aux questions sur l'équité salariale

17 novembre 2021

Table des matières

Qu'est-ce que l'équité salariale?.....	3
Quelle est la différence entre l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale?	3
Quelle est la différence entre l'égalité salariale et l'équité salariale?.....	3
Pourquoi la <i>Loi</i> a-t-elle été modifiée?.....	3
Cette nouvelle <i>Loi</i> s'applique-t-elle aux SBMFC?	4
Quelle est la teneur de la nouvelle <i>Loi sur l'équité salariale</i> ?	4
Qui est visé par la <i>Loi</i> ?.....	4
De quel délai disposent les employeurs pour se conformer à la <i>Loi</i> ?	4
Que doivent mettre en place les employeurs pour se conformer à la <i>Loi</i> ?	4
De qui doit être composé le comité sur l'équité salariale?.....	4
Comment les membres du comité sont-ils désignés?.....	5
Quelles sont les responsabilités de ce comité?.....	5
La nouvelle <i>Loi sur l'équité salariale</i> prévoit-elle une procédure de plainte?.....	5
Quel est l'échéancier de mise en œuvre en vertu de la nouvelle <i>Loi sur l'équité salariale</i> ?	6
S'il y a des problèmes d'équité salariale au sein de l'organisation, mon salaire peut-il être réduit?	6
La mise en œuvre du plan peut-elle entraîner des gels de salaires?	6
La mise en œuvre du plan peut-elle me valoir une augmentation salariale?	6
Où puis-je trouver plus de renseignements?	6

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale vise à garantir que les employeurs offrent **un salaire égal pour un travail de valeur égale**. Les Canadiens et les Canadiennes ont droit à des pratiques salariales qui sont exemptes de discrimination fondée sur le genre.

Quelle est la différence entre l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale?

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs fédéraux ont l'obligation d'adopter **des pratiques d'emploi proactives afin d'accroître la représentation des quatre groupes désignés** : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes appartenant à une minorité visible. La *Loi* a pour but d'éliminer les obstacles à l'emploi auxquels ces personnes font face. L'équité en matière d'emploi vise à garantir l'égalité des chances des candidats et des employés dans le milieu de travail.

La *Loi sur l'équité salariale*, elle, a pour objectif de combattre l'injustice salariale dans les emplois à prédominance féminine en s'attaquant à la discrimination fondée sur le genre dans les pratiques salariales.

Quelle est la différence entre l'égalité salariale et l'équité salariale?

L'égalité salariale, souvent résumée par « **un salaire égal pour un travail égal** », implique que les femmes et les hommes reçoivent une rémunération identique s'ils occupent **le même poste dans la même organisation**. Des disparités peuvent toutefois exister pour des raisons d'ancienneté ou de mérite. L'égalité salariale pour les employés sous réglementation fédérale est prévue par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En revanche, l'équité salariale, c'est déterminer la valeur de **différents postes** au sein d'une organisation et faire en sorte que les emplois de même valeur viennent avec un salaire égal, qu'ils soient typiquement occupés par des femmes ou par des hommes.

Pourquoi la *Loi* a-t-elle été modifiée?

Le cadre juridique de l'équité salariale défini par l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* reposait sur un système de plaintes, qui était bureaucratique et coûteux. Puisqu'il fallait déposer une plainte pour saisir la justice, l'équité salariale était difficile à garantir : souvent, les femmes ne peuvent pas savoir qu'elles sont payées moins ou ne portent pas plainte de peur de représailles.

En 2020, les femmes canadiennes gagnaient 89 cents là où les hommes gagnaient un dollar. Pour un travail de valeur égale, c'est un écart salarial de 11 %.

Cette nouvelle *Loi* s'applique-t-elle aux SBMFC?

Oui. En tant qu'employeur sous réglementation fédérale comptant plus de 10 employés, les SBMFC sont tenus de respecter cette *Loi*. Toute infraction est d'ailleurs passible de lourdes sanctions.

Un poste nouvellement créé de commissaire à l'équité salariale est responsable de l'administration de la *Loi*, de son application et de la sensibilisation des personnes concernées.

Quelle est la teneur de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale*?

Elle impose aux employeurs sous réglementation fédérale de prendre des **mesures proactives** pour garantir une rémunération égale à travail de valeur égale. Ces derniers sont tenus d'élaborer un plan en matière d'équité salariale s'appliquant à tous les employés protégés par la *Loi*.

Qui est visé par la *Loi*?

La *Loi* protège les employés à tous les niveaux de l'organisation, y compris les membres de la haute direction, les employés syndiqués et les employés non syndiqués. Ainsi, tous les employés des SBMFC sont visés. Il y a toutefois des exceptions, comme les employés ne résidant pas au Canada et les étudiants.

De quel délai disposent les employeurs pour se conformer à la *Loi*?

La *Loi* est entrée en vigueur le 31 août 2021, date à partir de laquelle les employeurs ont trois ans pour élaborer leur plan en matière d'équité salariale. Plus précisément, le plan et les résultats de sa mise en œuvre doivent être publiés au plus tard le 3 septembre 2024.

Que doivent mettre en place les employeurs pour se conformer à la *Loi*?

Aux termes de la *Loi*, les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse 100 personnes doivent créer un comité sur l'équité salariale formé de représentants de l'employeur, des syndicats et des employés.

De qui doit être composé le comité sur l'équité salariale?

Le comité doit satisfaire aux critères suivants :

- Au moins trois membres;
- Les employés visés par le plan doivent représenter au moins les deux tiers du comité;
- Au moins la moitié des membres doivent être des femmes;

- Au moins un membre doit être nommé par l'employeur pour le représenter;
- Au moins autant d'employés que d'agents négociateurs;
- Au moins un employé non syndiqué.

Comment les membres du comité sont-ils désignés?

- Le ou les représentants syndicaux sont désignés par les agents négociateurs (AFPC et TUAC).
- Le ou les représentants de l'employeur sont désignés par celui-ci.
- Le ou les représentants des employés non syndiqués sont désignés par ce même groupe.
- L'employeur doit faciliter le processus de sélection des employés non syndiqués, sans toutefois y prendre part.

Quelles sont les responsabilités de ce comité?

Le comité doit élaborer un plan en matière d'équité salariale visant à identifier tout écart salarial entre les postes à prédominance masculine et féminine de même valeur et déterminer les augmentations salariales nécessaires pour les postes à prédominance féminine, le cas échéant.

La nouvelle *Loi sur l'équité salariale* prévoit-elle une procédure de plainte?

La nouvelle *Loi* part du principe que les employeurs prennent des mesures *proactives* pour garantir « un salaire égal à travail de valeur égale ». En ce sens, ils doivent assurer l'équité salariale et procéder à l'exercice même s'il n'y a pas de plainte ou de problème apparent.

Toutefois, les employés visés par la *Loi* disposent de 60 jours suivant la date où ils ont pris connaissance d'un des comportements suivants pour porter plainte auprès du commissaire à l'équité salariale :

- Ils estiment que leur employeur a tenté d'influencer la sélection des représentants des employés non syndiqués au sein du comité sur l'équité salariale.
- Ils estiment avoir subi des représailles de la part de leur employeur ou du syndicat pour avoir exercé leurs droits prévus par la *Loi sur l'équité salariale*.
- Ils estiment que leur employeur ou le syndicat a agi de mauvaise foi ou de manière discriminatoire dans le contexte des travaux sur l'équité salariale.

Les agents négociateurs disposent également de 60 jours pour déposer une plainte s'ils estiment que l'employeur a tenté d'influencer ou de perturber la sélection des représentants des employés non syndiqués au sein du comité sur l'équité salariale ou qu'il a agi de mauvaise foi ou de manière discriminatoire.

De la même manière, les employeurs disposent de 60 jours pour déposer une plainte contre un agent négociateur s'ils estiment qu'il a agi de mauvaise foi ou a communiqué des renseignements confidentiels sur le processus d'équité salariale.

Toute plainte déposée auprès du commissaire à l'équité salariale est confidentielle. De plus, les employés ne peuvent être pénalisés pour avoir exercé leurs droits prévus par la *Loi sur l'équité salariale*.

Quel est l'échéancier de mise en œuvre en vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale*?

- Entrée en vigueur de la *Loi* : 31 août 2021
- Notification des employés sur le processus d'équité salariale : 1^{er} novembre 2021
- Publication du plan final en matière d'équité salariale : 3 septembre 2024
- Augmentations salariales (s'il y a lieu) : à partir du 4 septembre 2024
- Premier rapport annuel déposé auprès du commissaire : 30 juin 2025
- Révision du plan en matière d'équité salariale pour 2024-2029 :
4 septembre 2029

S'il y a des problèmes d'équité salariale au sein de l'organisation, mon salaire peut-il être réduit?

Non. La *Loi* empêche les employeurs de réduire des salaires pour remédier aux problèmes d'équité salariale.

La mise en œuvre du plan peut-elle entraîner des gels de salaires?

L'organisation devra évaluer les résultats du plan avant de décider de geler des salaires ou d'accorder des augmentations.

La mise en œuvre du plan peut-elle me valoir une augmentation salariale?

Il est impossible de prévoir si nous devons rajuster des salaires avant d'avoir analysé les résultats du plan. Certains salaires pourraient rester les mêmes alors que d'autres pourraient être modifiés.

Où puis-je trouver plus de renseignements?

Pour en savoir plus, communiquez avec votre représentant syndical ou votre gestionnaire des ressources humaines. Vous pouvez également consulter les ressources et les FAQ du site Web de l'équité salariale sur www.payequitychrc.ca/fr.