

# Info clients

## Équité salariale au Canada

Le 20 avril 2023

### Sommaire

Les organisations doivent se conformer à un nombre croissant de lois en matière de rémunération équitable, de transparence salariale et d'équité salariale en Europe, aux États-Unis et maintenant au Canada, notamment en raison de l'adoption de la nouvelle loi fédérale sur l'équité salariale visant les organisations sous réglementation fédérale et de la nouvelle loi sur la transparence salariale en Colombie-Britannique.

### Introduction

Selon l'[Organisation internationale du Travail](#), les femmes de partout dans le monde reçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 20 % à celle des hommes. Même après des décennies de lutte contre les écarts salariaux fondés sur le genre des travailleurs et des travailleuses, la rémunération équitable demeure un enjeu pour les entreprises et leur main-d'œuvre. Les gouvernements prennent en compte cette réalité, suscitant par conséquent un engouement à l'échelle mondiale pour combler les écarts salariaux entre les hommes et les femmes par l'adoption de lois ciblées et la mise en place d'exigences en matière de transparence salariale. Les initiatives se multiplient au sein de l'Union européenne et en Amérique du Nord, y compris au Canada. Le 13 décembre 2018, le gouvernement fédéral a adopté la [Loi sur l'équité salariale](#) pour veiller à ce que les employeurs offrent un salaire égal aux hommes et aux femmes qui effectuent un travail de valeur égale. Depuis le 31 août 2021, la Loi exige des employeurs qu'ils mettent en œuvre et partagent une version provisoire d'un plan d'équité salariale d'ici au 5 juillet 2024, ce qui signifie qu'il est temps pour les employeurs de prendre les mesures qui s'imposent, si cela n'est pas déjà fait.

### Loi sur l'équité salariale au Canada

L'équité salariale étant un droit de la personne fondamental qui doit être protégé, la Commission canadienne des droits de la personne est responsable de l'administration et de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

La *Loi sur l'équité salariale* vise les organisations sous réglementation fédérale comptant au moins 10 employés, notamment les organisations des secteurs des services bancaires, des télécommunications et des transports, les entreprises exploitant des silos-élévateurs et des usines de broyage de grains, ainsi que les sociétés d'État fédérales et les sous-traitants fédéraux. Les disparités salariales, s'il y en a, doivent être motivées par des raisons objectives et non fondées sur le genre. Qu'advient-il du processus d'équité salariale fondé sur les plaintes?

Bien que l'approche adoptée dans le cadre des lois sur les droits de la personne était fondée sur les plaintes, la *Loi sur l'équité salariale* oblige les employeurs à évaluer de manière proactive leurs pratiques de rémunération et à *démontrer* qu'ils ont atteint l'équité salariale. Le plan d'équité salariale est une composante clé de cette exigence.

### **Plan d'équité salariale**

La *Loi sur l'équité salariale* exige des employeurs actuels qu'ils établissent un plan d'équité salariale d'ici au 3 septembre 2024, y compris le processus de communication suivant :

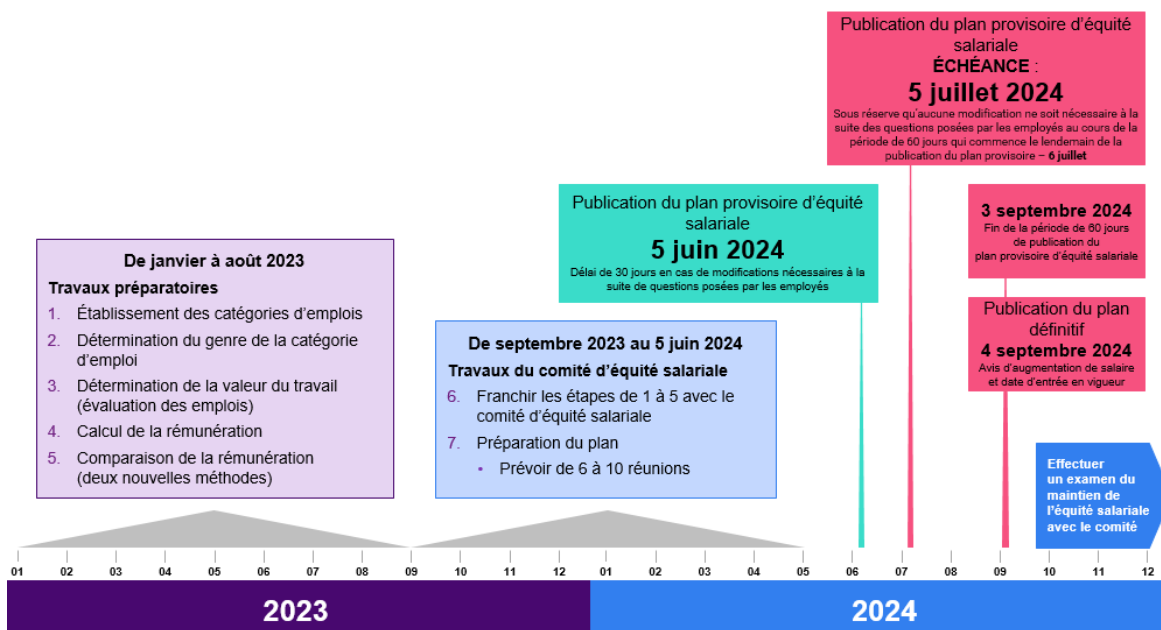
- Les employés doivent disposer d'un délai de 60 jours pour formuler par écrit des commentaires portant sur le plan provisoire d'équité salariale.
- Une version provisoire du plan d'équité salariale doit être publiée au plus tard le 5 juillet 2024, mais idéalement le 5 juin 2024, dans l'éventualité où les employés auraient des questions.
- Le plan d'équité salariale définitif doit être mis en place d'ici au 3 septembre 2024, et entrer en vigueur avec des modifications (au besoin) le 4 septembre 2024.

Pour de nombreuses organisations, un comité d'équité salariale doit ainsi mettre en œuvre, dans le cadre de plusieurs réunions, un plan d'équité salariale. Ce plan vise à faire ressortir les structures de rémunération des employés et d'apporter les changements nécessaires afin que la rémunération des femmes atteigne celle de leurs homologues masculins. Certains employeurs peuvent être autorisés à échelonner les augmentations sur une période de trois à cinq ans. Les plans d'équité doivent être mis à jour tous les cinq ans afin de garantir le maintien de l'équité salariale et de combler tout nouvel écart dans la rémunération.

Avant qu'elles ne commencent à travailler avec le comité, les organisations doivent veiller à ce que tous les documents nécessaires soient accessibles (description de poste, textes des régimes, etc.), faire un audit général de l'équité salariale et effectuer en amont les tâches qu'il incombera au comité d'accomplir. Avec le temps, certains employeurs voudront éviter d'effectuer le travail préparatoire et d'autres décideront de ne pas respecter les délais prescrits, en fonction de leur degré de risque respectif.

### **Prochaines étapes et échéanciers potentiels**

Savoir par où commencer pour se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité salariale* dépend des besoins de chaque organisation. Pour la plupart d'entre elles, voici les prochaines étapes à franchir pour respecter la date limite et éviter les calculs des rajustements rétroactifs :



## Législation sur la transparence salariale

Les exigences en matière de transparence salariale deviennent également une tendance croissante au Canada et aux États-Unis, et les organisations sont soumises à des exigences supplémentaires en fonction de la ville, de l'État ou de la province où elles exercent leurs activités. Dans certains territoires, la rémunération doit être divulguée dans les offres d'emploi et au cours du processus d'embauche ou d'entretien, et elle doit être communiquée aux employés actuels lorsqu'ils en font la demande et lors d'une promotion ou d'une mutation.

Au cours de la dernière décennie, les États-Unis ont également été témoins de l'émergence d'initiatives d'actionnaires exigeant des entreprises la publication de leurs données salariales, ventilées par genre, ou de leurs politiques visant à réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. En 2018, des mandats d'interdiction en matière d'antécédents salariaux ont commencé à entrer en vigueur, interdisant aux employeurs de poser des questions aux candidats et aux candidates sur leur rémunération courante ou antérieure. À l'heure actuelle, 22 États, Porto Rico et 21 comtés ou villes ont mis en place des interdictions relatives à la divulgation des antécédents salariaux.

En 2021, le Colorado est devenu le premier État à exiger la divulgation des fourchettes salariales dans les offres d'emploi.

Aujourd'hui, 8 États et 7 villes disposent d'une forme ou d'une autre d'obligation de divulgation des fourchettes salariales pour les chercheurs d'emploi et les employés, tandis que 11 États et 2 villes ont proposé une loi, ce qui en fait un élément à surveiller de près pour les employeurs. Au Canada, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et l'Ontario ont adopté des lois sur la transparence salariale, mais celles-ci ne sont pas encore entrées en vigueur.

## Directive de l'Union européenne sur la transparence des rémunérations

La Directive de l'Union européenne sur la transparence des rémunérations a été adoptée par le Conseil européen le 30 mars 2023. Selon les dispositions actuelles, les États membres auront jusqu'en 2026 pour transposer ces exigences en droit local, c'est-à-dire que les employeurs devront commencer à s'y conformer d'ici 2027. Comme certains États membres pourraient observer un échéancier plus rapide, les employeurs pourraient devoir se préparer dès 2025.

Pour se préparer au niveau de transparence requis et veiller à ce qu'ils respectent l'équité salariale, les employeurs doivent revoir leurs politiques pour s'assurer de ce qui suit :

- La classification des emplois permet une identification fiable des employés effectuant un travail identique ou similaire, ou un travail de valeur égale.
- Toute disparité salariale entre les hommes et les femmes doit être motivée par des raisons objectives.
- Des données et des analyses pertinentes sont régulièrement mises à la disposition de l'organisation pour lui permettre de faire le suivi de ses progrès.
- Les gestionnaires et les employés reçoivent de l'information sur les salaires et sur les autres éléments de la rémunération, de manière à établir une base solide pour une plus grande transparence.

## WTW peut vous aider

Êtes-vous prêts à vous engager dans la voie de la transparence salariale? Pour la plupart des employeurs, ce processus nécessitera l'investissement de beaucoup de temps, d'efforts et de planification stratégique. Les organisations doivent faire appel à des conseillers pour intégrer les différentes exigences réglementaires locales, recenser les disparités salariales existantes au moyen de méthodes d'analyse d'avant-garde, et instaurer et maintenir des changements mesurables pour garantir une rémunération équitable des employés de tous les genres.

## Pour en savoir plus

Le présent bulletin n'a pas pour but de constituer un service de consultation juridique, comptable, actuarielle ou autre service professionnel ni de les remplacer. Si vous souhaitez en savoir plus sur l'incidence des sujets traités dans ce bulletin sur votre organisation, veuillez communiquer avec votre conseiller WTW ou avec les personnes suivantes :

Yann-Philippe St-Laurent, +1 514 317-1165  
[yann-philippe.st-laurent@wtwco.com](mailto:yann-philippe.st-laurent@wtwco.com)

Myriam Sylla, +1 514 982-2096  
[myriam.sylla@wtwco.com](mailto:myriam.sylla@wtwco.com)

Narinder Varaich, +1 226 757-0544  
[narinder.varaich@wtwco.com](mailto:narinder.varaich@wtwco.com)

Glenda Oldenburg, +1 416 960-7564  
[glenda.oldenburg@wtwco.com](mailto:glenda.oldenburg@wtwco.com)

## À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En nous appuyant sur la perspective mondiale et l'expertise locale de nos collègues présents dans 140 pays et marchés, nous vous aidons à affiner votre stratégie, à renforcer la résilience de votre organisation, à mobiliser vos employés et à maximiser le rendement.

Ensemble, nous découvrons les occasions de succès durable – et nous vous donnons accès à des perspectives qui vous animent.

Apprenez-en davantage à l'adresse [wtwco.com](https://www.wtwco.com).