

Équité salariale fédérale : Êtes-vous prêts pour l'échéance du 3 septembre 2024?

05 juillet 2024

En date du 31 août 2021, suivant l'entrée en vigueur de la [Loi sur l'équité salariale](#) (voir [notre article de l'époque](#) à ce sujet), les employeurs sous réglementation fédérale comptant 10 employés ou plus disposaient de 3 ans pour élaborer leur plan d'équité salariale. Aujourd'hui, cette période est presque écoulée.

Votre plan d'équité salariale : échéances à venir

La plupart des employeurs n'ont **plus désormais que quelques semaines**, soit jusqu'au **3 septembre 2024**, pour procéder à l'élaboration et à l'affichage de leur plan d'équité salariale, ceci afin d'identifier et de corriger les écarts salariaux fondés sur le sexe pour les employés occupant un poste dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine.

Les employeurs doivent donner à leurs employés visés par l'ébauche de plan **60 jours pour fournir leurs commentaires**; l'employeur devra ensuite prendre en considération ces commentaires lorsqu'il établira la version définitive du plan. Ainsi, les employeurs auxquels le délai du 3 septembre s'applique devraient déjà avoir affiché leur plan pour commentaires.

Pour élaborer leur plan d'équité salariale, les employeurs sous réglementation fédérale devront se soumettre à l'exercice requis par la Loi sur l'équité salariale et son règlement, résumé dans [notre article d'août 2021](#) à ce sujet.

La Loi sur l'équité salariale prévoit ce que devra contenir le plan.

Marche à suivre après la publication du plan

Suivant la publication de la version finale de leur plan d'équité salariale, les employeurs devront rectifier les écarts salariaux pertinents. Ces ajustements devront être entièrement payés au plus tard le jour suivant le troisième anniversaire de leur assujettissement à la Loi sur l'équité salariale, soit en date du 4 septembre 2024 pour la plupart des employeurs, à moins qu'un employeur ne soit autorisé à échelonner le versement des augmentations.

En effet, les employeurs n'auront la possibilité d'échelonner le paiement de ces augmentations que si ces dernières dépassent 1 % de leur masse salariale annuelle. Les périodes de versements pourront varier en fonction du nombre d'employés. Par exemple, pour les employeurs comptant entre 10 et 99 employés, le versement des augmentations pourra être échelonné sur une période maximale de 5 ans, tandis que pour ceux comptant 100 employés ou plus, la période d'échelonnement ne pourra excéder un maximum de 3 ans.

Après l'échéance du 3 septembre 2024, les employeurs devront soumettre une déclaration annuelle relativement au développement et à l'affichage du plan d'équité salariale. De plus, la Loi sur l'équité salariale prévoit aussi que tous les employeurs sous réglementation fédérale devront réviser et mettre à jour leur plan d'équité salariale au minimum tous les 5 ans pour identifier et éliminer les écarts de rémunération éventuels.

Nouveau projet de règlement : ce qu'il faut savoir

En novembre 2023, [le gouvernement du Canada a annoncé son intention de modifier le Règlement sur l'équité salariale](#) (sanctions administratives pécuniaires et modifications techniques). Ce projet de règlement vise notamment à instaurer un régime de sanctions administratives pécuniaires (SAP) pour sévir contre les violations à la Loi sur l'équité salariale. En effet, le commissaire à l'équité salariale sera dorénavant autorisé à imposer ces sanctions, dont le montant sera ajusté en fonction de la taille de l'employeur et de son historique de conformité, en cas de non-respect du régime en vigueur.

Par ailleurs, le règlement proposé permettra d'établir le processus de mise à jour du plan d'équité salariale dans les cas où l'employeur n'a pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine. Ce projet de loi permettra d'assurer une plus grande cohérence entre le Règlement et les exigences relatives au salaire minimum fédéral énoncées au Code canadien du travail.

Communiquez avec nous

BLG sera ravi de vous accompagner dans l'élaboration et l'achèvement de votre plan et de promouvoir votre conformité aux règles en matière d'équité salariale. N'hésitez pas à contacter votre avocat de BLG en [Droit du travail et de l'emploi](#) ou à faire appel à l'une des personnes-ressources ci-dessous.

Par

[Vanessa Lapointe](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir sopesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.