

Loi sur l'équité salariale : de nouvelles obligations pour les employeurs à compter du 31 août

24 août 2021

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent se mettre au fait des nouvelles obligations contenues dans la [Loi sur l'équité salariale](#) (la « Loi »), qui entrera en vigueur le 31 août prochain. Cette nouvelle loi devrait toucher environ 1,2 million d'employés, et le défaut de s'y conformer pourra entraîner des sanctions pécuniaires. Les employeurs sous réglementation provinciale visés par le [Code canadien du travail](#) devraient également se renseigner sur la nouvelle législation.

Contexte

Cherchant à atteindre et à assurer l'équité salariale au moyen de mesures proactives visant à renverser la discrimination systémique fondée sur le genre dans les pratiques de rémunération, la Loi sur l'équité salariale fédérale, promulguée en 2018 (voir [notre article en anglais](#) rédigé à cette occasion), prendra effet le 31 août prochain. Les employeurs sous réglementation fédérale comptant 10 employés ou plus auront 3 ans pour élaborer leur plan d'équité salariale.

La Loi fait écho à la législation provinciale sur le même sujet. En effet, certains employeurs sous réglementation provinciale du Québec et de l'Ontario sont déjà assujettis à des exigences analogues en matière d'équité salariale.

Quelle incidence pour les employeurs?

Les employeurs visés sont ceux qui tombent sous l'autorité législative du Parlement en vertu du Code canadien du travail, notamment les employeurs sous réglementation fédérale du secteur privé, comme les banques et les entreprises des secteurs de la navigation maritime, du transport transfrontalier et des télécommunications.

La Loi prévoit plusieurs nouvelles obligations pour ces employeurs, dont la mise en place de plans et de comités axés sur l'équité salariale, le dépôt de documents annuels et la conformité à des vérifications et à des mesures d'application.

Élaboration et maintien de plans d'équité salariale

De façon générale, les employeurs, dans les 3 années suivant l'entrée en vigueur de la Loi (ou dans les 3 années suivant la date où ils lui deviennent assujettis, selon le cas), devront mettre en œuvre des plans d'équité salariale afin de cibler et de corriger les écarts de rémunération liés au genre pour les titulaires de postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine.

Lors de l'élaboration de ces plans, les employeurs sous réglementation fédérale devront :

- déterminer la prédominance masculine ou féminine dans chaque catégorie d'emploi de leur milieu de travail;
- établir la valeur du travail dans chaque catégorie d'emploi selon les qualifications, l'effort et les responsabilités nécessaires pour accomplir le travail et compte tenu des conditions dans lesquelles il est exécuté;
- calculer la rémunération totale de chaque catégorie d'emploi;
- comparer la rémunération totale liée aux catégories d'emploi à prédominance féminine à celle des catégories d'emploi à prédominance masculine de valeur semblable;
- déterminer les catégories d'emploi à prédominance féminine qui nécessitent une rémunération plus élevée, décrire ladite augmentation et indiquer la date à laquelle elle sera exigible.

Les employeurs seront tenus d'afficher une ébauche de leurs plans d'équité salariale et de prévoir du temps pour que les employés puissent fournir leurs commentaires, lesquels devront être pris en compte lors de l'établissement de la version finale. Les employeurs devront en outre réviser et mettre à jour leurs plans au moins tous les 5 ans afin de repérer proactivement les écarts de rémunération et de les éliminer.

Constitution de comités d'équité salariale

Certains employeurs sous réglementation fédérale devront mettre sur pied des comités d'équité salariale constitués d'employés et de représentants de l'employeur afin d'élaborer et de réviser leurs plans d'équité salariale. Ces employeurs sont ceux, notamment, qui compte 100 employés ou plus et ceux qui en compte entre 10 et 99, si certains ou la totalité d'entre eux sont syndiqués. Les employeurs non syndiqués dont l'effectif compte moins de 100 employés pourront également mettre sur pied de tels comités.

La Loi prévoit des règles strictes en matière de composition de ces comités : ils doivent être formés d'au minimum 3 personnes, au moins les deux tiers des membres doivent représenter des employés visés par le plan, et au moins la moitié des membres doivent être des femmes. En ce qui concerne les milieux de travail syndiqués, chaque unité de négociation peut nommer un membre du comité. D'autres dispositions législatives s'appliqueront aux fonctions des comités.

Conformité aux vérifications et aux mesures d'application

En vertu de la Loi, les employeurs devront déposer des déclarations annuelles auprès du Commissaire à l'équité salariale portant sur leurs plans d'équité salariale et leurs activités de maintien à cet égard. Il incombera au Commissaire d'administrer la législation et de voir à son application. Parmi ses vastes pouvoirs, mentionnons le règlement des différends, la réalisation d'évaluations de conformité et l'imposition de sanctions pécuniaires en cas de contravention à la législation.

Employeurs : que devez-vous faire maintenant?

La conformité aux nouvelles obligations d'équité salariale exigera une planification attentive. C'est pourquoi nous encourageons les employeurs sous réglementation fédérale à se montrer proactifs et à prendre des mesures axées sur la conformité, dont les suivantes :

- au sein de leur organisation, choisir un responsable ou mettre sur pied un comité qui se chargera d'étudier et de comprendre les obligations qui leur incombent;
- réfléchir à la possibilité de s'adjoindre des spécialistes, notamment des consultants en équité salariale et des conseillers juridiques;
- enclencher le processus de création des documents requis par la Loi et voir à ce que toutes ses mesures soient respectées, notamment en rédigeant des plans d'équité salariale, en procédant aux analyses d'équité salariale qui s'imposent et en prévoyant la révision des plans d'équité salariale au moins tous les 5 ans.

Quant aux employeurs sous réglementation provinciale, particulièrement ceux qui ont des employés au Québec et en Ontario, ils devraient se renseigner sur toute obligation en matière d'équité salariale qui pourrait leur être applicable.

BLG a conseillé des employeurs sur des enjeux de conformité aux règles en matière d'équité salariale. Si vous souhaitez discuter de ces questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre avocat ou avocate chez BLG ou à faire appel à l'une des personnes-ressources dont le nom figure ci-dessous.

Par

[James Fu, Emma Ouellet Lizotte](#)

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 800 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.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.