



Connaissez vos obligations et vos échéanciers en matière d'équité salariale

Un guide de référence rapide pour les
employeurs sous réglementation fédérale

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Numéro sans frais : 1-888-214-1090 | ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661 | www.chrc-ccdp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2023.

Nº de catalogue : HR4-125/2024F-PDF

ISSN : 978-0-660-71853-8

Table des matières

| | |
|---|---|
| À qui s'appliquent ces obligations ?..... | 3 |
| Vos quatre obligations | 3 |
| Obligation n° 1..... | 3 |
| Obligation n° 2..... | 3 |
| Obligation n° 3..... | 4 |
| Obligation n°4..... | 4 |
| Liste de contrôle pour réussir | 4 |
| Ressources utiles | 4 |
| Dates et échéanciers alternatifs..... | 5 |
| Tableau 1 : Employeurs du secteur public sous réglementation fédérale et institutions parlementaires | 5 |
| Tableau 2 : Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale | 6 |

À qui s'appliquent ces obligations ?

Tous les employeurs sous réglementation fédérale au Canada doivent se conformer aux quatre mêmes obligations principales en vertu de la Loi fédérale sur l'équité salariale. Mais tous les employeurs n'ont pas les mêmes délais.

Voici comment cela fonctionne :

Si vous êtes un employeur sous réglementation fédérale et que vous aviez dix employés ou plus **au moment de l'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l'équité salariale, le 31 août 2021**, vous devez respecter les principales dates et échéanciers associés aux quatre obligations ci-dessous.

Si vous étiez un employeur sous réglementation fédérale comptant dix employés ou plus **après l'entrée en vigueur** de la Loi fédérale sur l'équité salariale le 31 août 2021, passez au tableau des dates et échéanciers alternatifs qui s'appliquent à vous. Notez que vous devez toujours respecter les quatre obligations principales ci-dessous.

Vos quatre obligations

Obligation n° 1

Élaborer un plan d'équité salariale. Date limite pour l'affichage du plan final d'équité salariale: **3 septembre 2024** ou avant.

- Respecter les [exigences](#) relatives à l'élaboration d'un plan d'équité salariale.
- Affichez votre ébauche du plan d'équité salariale et votre « Avis - droit de fournir des commentaires sur l'ébauche du plan d'équité salariale », accordant aux employés un délai **de 60 jours**. Il est recommandé d'afficher l'ébauche du plan au **mois de mai 2024** afin de donner assez de temps pour colliger les commentaires et réviser l'ébauche du plan.
- Publier le plan final d'équité salariale et « l'avis - augmenter la rémunération » le **3 septembre 2024** ou avant. Le plan final doit tenir compte des commentaires des employés.

Obligation n° 2

Corriger les écarts salariaux en augmentant la rémunération des catégories à prédominance féminine. Date limite : **4 septembre 2024** ou le jour suivant l'affichage du plan final d'équité salariale.

- **Note** : Les employeurs peuvent être autorisés à échelonner ces augmentations si elles représentent 1 % de sa masse salariale pour l'année précédente.
- **IMPORTANT** : La Loi **ne confère pas** à la commissaire à l'équité salariale le pouvoir de **renoncer aux intérêts ou de prolonger les délais dans lesquels ils doivent être versés**. Cela signifie que même si une prolongation de la date limite de l'affichage du plan d'équité salariale final est autorisée, les augmentations de la rémunération, les

montants forfaitaires et les paiements d'intérêts sont toujours calculés en fonction du 4 septembre 2024.

Obligation n° 3

Soumettre une déclaration annuelle. Date limite : **30 juin 2025** (et chaque année par la suite).

Obligation n°4

Mettre à jour votre plan d'équité salariale. Date limite : **4 septembre 2029** (et par la suite, au moins une fois tous les cinq ans).

Liste de contrôle pour réussir

- Si vous êtes un **employeur ayant des *exigences particulières** (par exemple : faisant partie d'un groupe d'employeurs ; anciennement sous juridiction provinciale ; reprenant un plan d'équité salariale existant ; ou ayant reçu l'autorisation de la commissaire à l'équité salariale), [connaissez vos obligations](#).
- Mettre en place un comité d'équité salariale et/ou impliquer les employés dans le processus par le biais d'une communication efficace, d'une collaboration et de la recherche d'un consensus.
- Respecter les [exigences](#) relatives à l'élaboration d'un plan d'équité salariale.
- Affichez les avis et les ébauches de plans sur votre lieu de travail si nécessaire.
- Tenir compte des commentaires des employés avant de finaliser le plan d'équité salariale.
- Allouer suffisamment de temps et de ressources aux employés et/ou au comité d'équité salariale pour mener à bien le processus d'équité salariale.
- N'oubliez pas que si vous ne payez pas les augmentations à temps, les intérêts courent.

Ressources utiles

- [Obligations de l'employeur](#)
- [Exigences relatives à l'élaboration d'un programme d'équité salariale](#)
- [Gabarits du plan d'équité salariale et d'avis](#)
- [Portail sur l'équité salariale pour les demandes d'autorisation et d'information](#)
- [Publications pour aider à la compréhension et à la mise en œuvre technique](#)
- [Cours en ligne sur la Loi fédérale sur l'équité salariale](#)
- [Guide législatif](#)
- [Boîte à outils sur l'équité salariale](#)
- [Loi et règlement sur l'équité salariale](#)

Dates et échéanciers alternatifs

Si vous êtes devenu un employeur sous réglementation fédérale **après l'entrée en vigueur** de la Loi sur l'équité salariale le 31 août 2021, voici les dates clés :

Tableau 1 : Employeurs du secteur public sous réglementation fédérale et institutions parlementaires

| ACTION | Nombre moyen d'employés 10 à 99 ¹ | Nombre moyen d'employés 100 ou plus ¹ |
|--|--|--|
| Devenir assujetti à la Loi le | 1er avril de l'année qui suit l'exercice fiscal au cours duquel le nombre moyen d'employés était entre 10 et 99 | 1er avril de l'année qui suit l'exercice fiscal au cours duquel le nombre moyen d'employés était de 100 ou plus |
| Publication de l'avis relatif à la loi sur l'équité salariale au plus tard | 60 jours après avoir été assujetti à la Loi | 60 jours après avoir été assujetti à |
| Afficher le plan d'équité salariale final au plus tard | Trois ans après avoir été assujetti à la Loi | Trois ans après avoir été assujetti à la Loi |
| Les premiers ajustements en matière d'équité salariale sont dus | Le jour suivant l'affichage du plan final d'équité salariale | Le jour suivant l'affichage du plan final d'équité salariale |
| Il faut avoir échelonné toutes les augmentations | Le jour suivant le huitième anniversaire de la date à laquelle l'employeur est devenu assujetti à la Loi (et cinq ans après l'affichage du plan final d'équité salariale) | Le jour suivant le sixième anniversaire de la date à laquelle l'employeur est devenu assujetti à la Loi (et trois ans après l'affichage du plan final d'équité salariale) |
| Publier la version finale du plan d'équité salariale révisé au plus tard | Le cinquième anniversaire de la date à laquelle l'employeur a affiché le plan final d'équité salariale | Le cinquième anniversaire de la date à laquelle l'employeur a affiché le plan final d'équité salariale |
| Première déclaration annuelle au plus tard | Le 30 juin de l'année civile suivant l'affichage du plan final d'équité salariale | Le 30 juin de l'année civile suivant l'affichage du plan final d'équité salariale |

¹ **Note** : Nombre moyen d'employés entre le 1er avril et le 31 mars de toute année suivant l'exercice fiscale 2020 à 2021.

Tableau 2 : Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale

| ACTION | Nombre moyen d'employés 10 à 99² | Nombre moyen d'employés 100 ou plus² |
|---|--|--|
| Devenir assujetti à la Loi le | 1er janvier de l'année qui suit l'année civile au cours de laquelle le nombre moyen d'employés était entre 10 et 99 | 1er janvier de l'année qui suit l'année civile au cours de laquelle le nombre moyen d'employés était de 100 ou plus |
| Publication de l'avis relatif à la loi sur l'équité salariale au plus tard | 60 jours après avoir été assujetti à la Loi | 60 jours après avoir été assujetti à la Loi |
| Afficher le plan d'équité salariale final au plus tard | Trois ans après avoir été assujetti à la Loi | Trois ans après avoir été assujetti à la Loi |
| Les premiers ajustements en matière d'équité salariale sont dus | Le jour suivant l'affichage du plan final d'équité salariale | Le jour suivant l'affichage du plan final d'équité salariale |
| Il faut avoir échelonné toutes les augmentations | Le jour suivant le huitième anniversaire de la date à laquelle l'employeur est devenu assujetti à la Loi (et cinq ans après l'affichage du plan final d'équité salariale) | Le jour suivant le sixième anniversaire de la date à laquelle l'employeur est devenu assujetti à la Loi (et trois ans après l'affichage du plan final d'équité salariale) |
| Publier la version finale du plan d'équité salariale révisé au plus tard | Le cinquième anniversaire de la date à laquelle l'employeur a affiché le final plan d'équité salariale | Le cinquième anniversaire de la date à laquelle l'employeur a affiché le plan final d'équité salariale |
| Première déclaration annuelle au plus tard | Le 30 juin de l'année civile suivant l'affichage du plan final d'équité salariale | Le 30 juin de l'année civile suivant l'affichage du plan final d'équité salariale |

² **Note** : Nombre moyen d'employés entre le 1er janvier et le 31 décembre de toute année suivant l'année civile 2020.