

Le gouvernement fédéral publie le projet de règlement pour la nouvelle Loi sur l'équité salariale

Date : 4 janvier 2021

Les lecteurs de longue date du bulletin [Au Point](#) se rappelleront qu'à la fin de 2018 le gouvernement fédéral a déposé et a adopté le projet de loi C86, *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, qui, notamment, prévoyait l'édiction de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale* (la «?Loi?») afin que tous les travailleurs assujettis à ses dispositions reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale, quel que soit leur sexe. En bref, la Loi oblige les employeurs assujettis — ou leur comité d'équité salariale, le cas échéant — à établir et à mettre en œuvre un plan proactif d'équité salariale dans les trois (3) ans suivant son entrée en vigueur. Initialement prévue pour 2020, l'entrée en vigueur de la Loi devrait plutôt avoir lieu plus tard en 2021.

Malgré ce retard, la ministre fédérale du Travail a annoncé en novembre 2020 la publication du projet de [Règlement sur l'équité salariale](#) (le «?Règlement?») dans la Partie I de la *Gazette du Canada*. Le Règlement, qui est nécessaire pour appuyer la mise en œuvre de la Loi, fera l'objet d'une période de consultation prolongée de 60 jours — jusqu'au 13 janvier 2021 — avant d'être finalisé et publié dans la Partie II de la *Gazette du Canada*. Le Règlement devrait entrer en vigueur à la même date que la Loi ou au moment de son enregistrement, selon la dernière occurrence.

Aperçu de la Loi

Avant d'examiner l'essence du projet de règlement, il est utile d'effectuer un bref survol de la Loi et de ses exigences.

La Loi s'applique aux employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale — dont certains ont des employés syndiqués — qui sont considérés comme comptant de 10 à 99 employés, ou 100 employés ou plus. Les employeurs assujettis ou le comité d'équité salariale, le cas échéant, doivent établir un plan d'équité salariale pour les employés qui fait état des écarts salariaux qui existent entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et à prédominance féminine et qui détermine la rémunération que l'employeur doit verser pour combler ces écarts.

En vertu de la Loi, la création d'un comité d'équité salariale composé de représentants de l'employeur et de représentants des employés sera obligatoire dans de nombreux cas, notamment dans tous les milieux de travail non syndiqués de plus de 100 employés et dans tous les milieux de travail syndiqués de plus de 10 employés. Cependant, même lorsqu'un comité d'équité salariale n'est pas obligatoire, les employeurs assujettis peuvent choisir d'en créer un. De plus, dans les

cinq (5) ans suivant l'établissement du plan initial conformément aux dispositions de la Loi, les employeurs assujettis doivent former un comité d'équité salariale chargé d'assurer que l'équité salariale a été maintenue et de mettre à jour le plan.

Une fois la Loi et ses règlements en vigueur, leur application relèvera de la commissaire à l'équité salariale (la «?commissaire?») de la Commission canadienne des droits de la personne, qui détiendra un large éventail de pouvoirs d'application, depuis les enquêtes et les vérifications proactives jusqu'au pouvoir de rendre des ordonnances et d'imposer des sanctions administratives pécuniaires. Les ordonnances et les décisions de la commissaire pourront faire l'objet d'un contrôle judiciaire ou d'un appel au Tribunal canadien des droits de la personne.

Établissement d'un plan d'équité salariale en vertu de la Loi

En bref, les principales étapes de l'établissement d'un plan d'équité salariale sont les suivantes :

1. Répertorier les catégories d'emploi qui se trouvent dans le milieu de travail, c'est-à-dire les ensembles de postes qui comportent des fonctions et des responsabilités semblables, exigent des compétences semblables, relèvent du même régime de rémunération et offrent la même gamme de taux de salaire.
2. Déterminer si chacune de ces catégories d'emploi est à prédominance féminine, à prédominance masculine, ou non genrée. Pour qu'il y ait prédominance d'un sexe, l'un des critères suivants doit s'appliquer :
 - Au moins 60 % des postes de la catégorie d'emploi sont occupés par des employés d'un même sexe?;
 - Historiquement, au moins 60 % des postes de la catégorie d'emploi étaient occupés par des employés d'un même sexe?;
 - La catégorie d'emploi est communément associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.
3. Déterminer la valeur du travail et calculer la rémunération associée à chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine ou à prédominance masculine en fonction d'un amalgame des compétences, des efforts et des responsabilités exigés pour exécuter le travail ainsi que des conditions dans lesquelles le travail est effectué, y compris toute forme de traitement à payer à un employé en contrepartie de son travail (notamment les salaires, les commissions, les indemnités de vacances ou de départ, les primes, les avantages sociaux et les cotisations de l'employeur aux régimes de pension).
4. Comparer la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine de valeur similaire afin de déterminer quelles catégories d'emploi à prédominance féminine nécessitent une augmentation de la rémunération. La comparaison peut être établie au moyen de la méthode de la moyenne égale ou de la méthode de la droite égale ou, si aucune de ces méthodes ne convient, d'une autre

méthode appropriée permettant de comparer la rémunération et autorisée par la commissaire de la Commission canadienne des droits de la personne. En bref :

- La **méthode de la moyenne égale** consiste à diviser les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine en «?bandes?» (c.-à-d. un ensemble de catégories d'emplois de valeur égale ou comparable), puis à comparer la rémunération moyenne de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine au sein d'une bande avec la rémunération moyenne de toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine au sein de cette même bande, ou d'une ou de plusieurs bandes voisines, selon le cas. Une catégorie d'emploi à prédominance féminine aura droit à une augmentation de rémunération si la rémunération moyenne pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine dans une bande est inférieure à celle pour les catégories d'emploi à prédominance masculine auxquelles on les compare, et si la rémunération pour cette catégorie d'emploi à prédominance féminine est inférieure à la rémunération moyenne des catégories d'emploi à prédominance masculine.
 - La **méthode de la droite égale** consiste à créer deux (2) droites de régression : une pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine et l'autre pour toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine. Chaque droite représente la relation entre les valeurs des emplois et les taux horaires de rémunération. Lorsque la droite de régression des femmes passe sous la droite de régression des hommes, toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine dont la rémunération se trouve sous la droite de régression des hommes auront droit à une augmentation de rémunération.
5. Fixer la date à laquelle les augmentations de rémunération seront dues.
 6. Afficher une ébauche du plan d'équité salariale et permettre aux employés de formuler des commentaires avant d'afficher une version définitive.

Projet de Règlement sur l'équité salariale

Afin que la Loi puisse véritablement entrer en vigueur, un règlement d'application est nécessaire?; il prescrit les principaux éléments nécessaires pour que tous les intervenants — des employeurs aux agents négociateurs en passant par les employés — soient en mesure de s'acquitter de leurs obligations respectives en vertu du nouveau cadre législatif. Le *Règlement sur l'équité salariale* (ou «?Règlement?») proposé est un projet de règlement qui permet précisément d'atteindre cet objectif en donnant des précisions ou des directives sur les questions suivantes :

1. Les exigences relatives à l'affichage de documents en milieu de travail
 2. Les délais relatifs à la présentation des demandes et des avis à la commissaire?;
 3. Le facteur mathématique pour chacune des méthodes de comparaison de la rémunération
- ;

4. Les étapes à suivre lorsque les droites de régression se croisent selon la méthode de la droite égale?;
5. Les méthodes d'élaboration d'un plan d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine?;
6. Le processus de mise à jour des plans d'équité salariale (maintien).

Voici un résumé détaillé des dispositions du Règlement qui concernent ces questions.

a) Exigences relatives à l'affichage de documents en milieu de travail

Les employeurs sont tenus, conformément à la Loi, d'afficher divers types de documents en milieu de travail, notamment des avis, les ébauches et les versions définitives de leurs plans initiaux et révisés en matière d'équité salariale, des documents publiés par la commissaire et les résultats des enquêtes du Tribunal canadien des droits de la personne sur des questions de droit ou de compétence.

En ce qui concerne l'affichage de documents en milieu de travail, le Règlement :

- Exige des employeurs qu'ils affichent toutes les annonces sous forme imprimée ou électronique, et dans un format accessible à tous les employés concernés?;
- Exige que les annonces soient datées de façon claire?;
- Établit les exigences relatives à l'affichage des ébauches et des versions définitives des plans d'équité salariale, et exige notamment que les ébauches soient affichées pendant au moins 60 jours, et que les versions définitives soient affichées tant qu'une version plus récente n'est pas publiée?;
- Exige que l'employeur ou le groupe d'employeurs affiche un avis faisant état de ses obligations en vertu de la Loi dès qu'il y est assujéti, et que l'avis demeure affiché jusqu'à ce que le plan d'équité salariale (ébauche ou version définitive) soit affiché ou, dans les cas où l'employeur décide de rejoindre ou de quitter un groupe d'employeurs, jusqu'à ce qu'un avis énonçant les nouvelles obligations soit affiché?;
- Exige que les décisions, ordonnances, procès-verbaux de violation ou autres documents produits par la commissaire, ainsi que les décisions rendues par le Tribunal canadien des droits de la personne, demeurent affichés pendant la durée précisée par la Commission ou le Tribunal, respectivement?;
- Exige que les avis d'augmentation de rémunération demeurent affichés jusqu'au jour du paiement intégral des augmentations annoncées dans l'avis, mais au minimum pendant 60 jours suivant l'affichage.

b) Délais relatifs à la présentation des demandes et des avis à la commissaire à l'équité salariale

La Loi prévoit diverses demandes et divers avis qui doivent être soumis à la commissaire tout au long du processus d'équité salariale par les employeurs et, dans certains cas, par les agents négociateurs ou les employés.

Le Règlement fixe les délais de présentation pour les demandes et les avis prévus par la Loi. Plus précisément, en ce qui concerne les demandes :

- L'employeur qui présente à la commissaire une demande d'autorisation d'échelonnement du versement de la rémunération sur une période d'échelonnement plus longue que celle prévue par la Loi doit présenter la demande au plus tard la veille de la date à laquelle l'employeur affiche l'avis concernant les augmentations de rémunération.
- L'employeur, l'agent négociateur ou l'employé non syndiqué qui souhaite établir plus d'un plan d'équité salariale pour le même employeur doit en faire la demande à la commissaire dans les 12 mois suivant la date à laquelle l'employeur devient assujetti à la Loi.

De plus, en ce qui concerne les avis :

- L'employeur (ou le groupe d'employeurs) qui souhaite constituer volontairement un comité d'équité salariale chargé d'établir ou de mettre à jour un plan d'équité salariale doit présenter un avis à la commissaire dans les 60 jours suivant la date à laquelle il a avisé ses employés de son intention de constituer un comité.

c) Facteurs mathématiques pour la comparaison de la rémunération

La Loi exige que les employeurs ou le comité d'équité salariale, le cas échéant, comparent la moyenne des rémunérations entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine afin de cerner et de combler les écarts salariaux existants dans le milieu de travail.

Le Règlement établit les formules pour la méthode de la moyenne égale et la méthode de la droite égale de façon à ce que :

- Le montant de l'augmentation de la rémunération à payer à chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine puisse être déterminé?;
- Des rajustements proportionnels puissent être effectués afin que les catégories d'emploi à prédominance féminine les plus éloignées de la rémunération moyenne des catégories d'emploi à prédominance masculine dans une bande (méthode de la moyenne égale) ou de la droite de régression des catégories d'emploi à prédominance masculine pour une valeur de travail précise (méthode de la droite égale) aient droit aux plus grosses

augmentations de rémunération.

Pour ce faire, la formule prescrite produit un facteur d'une valeur de 0 à 1 servant à calculer l'augmentation pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine. Un facteur de 1 confère à la catégorie d'emploi une augmentation égale à l'écart de rémunération complet, tandis que des facteurs de 0 à 0,99 confèrent une augmentation égale à un pourcentage de l'écart. Par exemple :

Un facteur de 0,6 = augmentation égale à 60 % de l'écart pour la catégorie d'emploi

Ainsi, plus la catégorie d'emploi à prédominance féminine s'éloigne de la rémunération moyenne dans une bande ou de la droite de régression des catégories à prédominance masculine, plus le facteur est proche de 1, tandis que les catégories d'emploi à prédominance féminine se situant au-dessus de la rémunération moyenne dans une bande ou de la droite de régression des catégories d'emploi à prédominance masculine n'ont droit à aucune augmentation de rémunération. Il convient de noter que la rémunération d'une catégorie d'emploi ne peut être réduite en aucune circonstance sous prétexte d'atteindre l'équité salariale.

d) Étapes à suivre lorsque les droites de régression se croisent selon la méthode de la droite égale

Il arrive, lorsque la méthode de la droite égale est utilisée pour l'analyse comparative de la rémunération, qu'une partie de la droite de régression des catégories d'emploi à prédominance féminine soit plus haute que la droite de régression des catégories d'emploi à prédominance masculine. Lorsque cela se produit, la Loi exige que l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise les méthodes établies dans le Règlement.

Le Règlement énonce les étapes à suivre dans les cas où les droites de régression se croisent selon la méthode de la droite égale :

1. Si les droites de régression des catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine ne se croisent pas une fois calculées et appliquées les augmentations de rémunération selon la méthode de la droite égale, toutes les étapes nécessaires à l'établissement ou à la mise à jour d'un plan d'équité salariale sont terminées.
2. Toutefois, si les droites de régression des catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine se croisent une fois calculées et appliquées les augmentations de rémunération selon la méthode de la droite égale, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit choisir l'une des trois (3) méthodes suivantes décrites dans le Règlement :
 - La **méthode de la moyenne égale**, appliquée de la façon décrite à l'article 49 de la Loi?;

- La **méthode de la droite segmentée**, selon laquelle l'employeur ou le comité d'équité salariale divise en deux segments les catégories d'emploi utilisées pour établir les droites de régression masculines et féminines initiales, en utilisant le point de croisement des droites comme droite de démarcation. L'employeur ou le comité établit et compare alors deux nouveaux ensembles de droites de régression masculine et féminine en appliquant la méthode de la droite égale aux catégories d'emploi de chacun des segments.
- La **méthode de la somme des différences**, qui sert à déterminer les augmentations à payer aux catégories d'emploi à prédominance féminine situées sous la droite de régression masculine. Les écarts entre la rémunération qu'elles reçoivent et la rémunération qu'elles recevraient si elles coïncidaient avec la droite masculine (c'est-à-dire même valeur d'emploi, mais rémunération plus élevée) sont multipliés par le facteur déterminé à l'aide de la formule prescrite. Ainsi, la somme de ces écarts est égale à la somme des écarts de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine se situant au-dessus de la droite masculine avec la rémunération que ces catégories d'emploi recevraient si elles coïncidaient avec la droite masculine (c'est-à-dire même valeur d'emploi, mais rémunération moins élevée). Selon cette méthode, l'équité salariale est atteinte lorsque la rémunération moyenne de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine est égale à ce que serait leur rémunération moyenne si leur droite coïncidait avec la droite de régression masculine. Ainsi, de la même manière que les catégories d'emploi à prédominance féminine dans une bande n'ont pas droit à des augmentations de rémunération si la moyenne féminine est supérieure à la moyenne masculine selon la méthode de la moyenne égale, elles n'y sont pas non plus admissibles selon la méthode de la somme des différences si la somme des écarts des catégories d'emploi à prédominance féminine se situant au-dessus de la droite masculine est égale ou supérieure à la somme des écarts des catégories d'emploi à prédominance féminine touchant une rémunération inférieure à celle des hommes.

Il convient de noter que, lorsque la méthode de la droite segmentée est utilisée, si l'un des deux ensembles de droites de régression se croise encore, l'employeur ou le comité d'équité salariale n'a d'autre choix que d'utiliser l'une des deux autres méthodes à sa disposition, soit la moyenne égale ou la somme des différences.

e) Méthode d'élaboration d'un plan d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine

Comme le concept d'équité salariale dans le nouveau cadre législatif repose entièrement sur une comparaison de la rémunération entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et à

prédominance féminine de valeur égale, il faut une catégorie d'emploi à prédominance masculine comme comparateur.

Lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine dans un milieu de travail donné, le Règlement permet aux employeurs qui n'ont pas de comparateurs masculins de choisir, dans les limites applicables, entre deux méthodes pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération :

1. La **méthode de comparaison externe**, qui exige que l'employeur ou le comité d'équité salariale choisisse au moins trois (3) catégories d'emplois à prédominance masculine dans une autre organisation ou entreprise assujettie à la Loi et établisse des catégories d'emplois à prédominance masculine « ?de comparaison? » pour son plan?;
2. La **méthode de catégories d'emploi type**, qui oblige l'employeur ou le comité d'équité salariale à utiliser trois (3) catégories d'emploi fictives à prédominance masculine (préposé à l'entretien, technicien et gestionnaire) décrites dans le Règlement pour élaborer ses plans.

En ce qui concerne la méthode de comparaison externe en particulier, le Règlement établit les exigences auxquelles doivent satisfaire l'employeur du lieu de travail externe et l'employeur ou le comité d'équité salariale sans comparateur masculin. En particulier, pour servir de comparateur, l'organisation de l'extérieur doit être assujettie à la Loi, elle doit compter au moins trois (3) catégories d'emploi à prédominance masculine, elle doit avoir calculé la rémunération associée à chacune de ces catégories et elle doit accepter de fournir des données sur la valeur du travail et la rémunération des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies par l'employeur ou le comité ayant besoin d'un comparateur masculin. Le Règlement établit en outre les critères que l'employeur ou le milieu de travail sans comparateur masculin doit prendre en considération afin de choisir une organisation de l'extérieur semblable à la sienne.

Après avoir reçu l'information nécessaire du milieu de travail externe, l'employeur ou le comité d'équité salariale sans comparateur masculin peut alors établir le plan d'équité salariale exigé par la Loi. Plus précisément, il doit déterminer la valeur du travail, calculer la rémunération des catégories d'emplois externes à prédominance masculine comme s'il s'agissait de catégories d'emplois au sein de son entreprise ou organisation, puis les comparer aux catégories d'emploi à prédominance féminine à l'aide de la méthode de la moyenne égale ou de la droite égale pour déterminer si les catégories d'emploi à prédominance féminine ont droit à des augmentations de rémunération.

Pour les employeurs qui choisissent plutôt d'utiliser la méthode de catégories d'emploi type, le Règlement :

- Comprend des descriptions de travail générales faisant état des tâches, des responsabilités et des exigences relatives à l'emploi (par exemple attestations, études, expérience) pour

chaque catégorie d'emploi type?;

- Comprend des exigences particulières concernant la détermination du salaire horaire et le calcul de la rémunération (par exemple calcul des avantages sociaux) pour chaque catégorie d'emploi type?;
- Adapte les étapes d'établissement du plan qui sont décrites dans la Loi pour permettre à l'employeur d'établir la valeur du travail et de calculer la rémunération des comparateurs masculins fictifs comme s'ils faisaient partie de sa propre entreprise ou organisation.

Après avoir créé ses comparateurs masculins en utilisant la méthode de catégories d'emploi type, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit les comparer aux catégories d'emploi à prédominance féminine en utilisant la méthode de la moyenne égale ou la méthode de la droite égale pour déterminer s'il doit verser des augmentations.

Il convient de noter que le Règlement exige également de l'employeur ou du comité d'équité salariale qu'il indique s'il a utilisé la méthode de comparaison externe ou la méthode de catégories d'emploi type pour établir son plan d'équité salariale.

f) Processus de mise à jour des plans d'équité salariale (maintien)

Pour continuer à se conformer à la Loi, l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, doit mettre à jour son plan d'équité salariale au moins une fois tous les cinq (5) ans.

Le Règlement contient des détails additionnels pour le maintien de l'équité salariale, y compris les exigences suivantes :

- Que les écarts salariaux constatés pendant le processus de maintien soient comblés par un rajustement de la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine qui sont moins bien rémunérées que les catégories d'emploi à prédominance masculine de valeur égale ou comparable?;
- Que les employeurs versent une somme forfaitaire rétroactive pour tout écart salarial constaté, et qu'ils effectuent au besoin des rajustements salariaux ponctuels à compter de la date d'affichage du plan d'équité salariale mis à jour.

De plus, le Règlement établit en détail le processus étape par étape de mise à jour des plans d'équité salariale :

1. Collecte des données

L'employeur ou le comité d'équité salariale doit recueillir des données sous forme de «?clichés?» — des ensembles de données ponctuelles (par exemple prédominance de genre d'une catégorie

d'emploi, rémunération d'une catégorie d'emploi) — que le Règlement jugerait représentatifs du milieu de travail pour une période d'un an, et utiliser ces clichés comme base de l'analyse de l'équité salariale.

À l'exception de l'ensemble final (c.-à-d. le dernier cliché utilisé pour l'élaboration du plan d'équité salariale), les clichés doivent être recueillis au plus tard le 31 mars de chaque année dans le secteur public et, dans le secteur privé, au plus tard le 31 décembre ou à la date de fin de l'exercice fiscal de l'employeur.

L'employeur ou le comité d'équité salariale est libre de choisir la date exacte de collecte de l'ensemble final, mais une fois la date fixée, le plan mis à jour doit être affiché dans l'année qui suit.

2. Analyse des données

L'employeur ou le comité d'équité salariale doit ensuite effectuer une analyse de l'équité salariale à l'aide des données recueillies dans chaque cliché et repérer tout changement susceptible d'avoir eu une incidence sur l'équité salariale depuis la date de publication du plan initial ou du dernier plan mis à jour ou, si elle est plus récente, depuis la date du dernier cliché. Dans les cas où de nouveaux taux de rémunération entrent en vigueur rétroactivement au cours du même cycle de maintien, par exemple lorsqu'une nouvelle convention collective entre en vigueur rétroactivement, le cliché doit être analysé en fonction des nouveaux taux de rémunération.

Voici les types de changements qu'il faut repérer pendant l'analyse :

- Changements à la structure des catégories d'emploi, notamment la création ou l'élimination d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine ou féminine et la fusion de deux ou de plusieurs catégories d'emploi à prédominance masculine ou féminine?;
- Changements à la prédominance, notamment les changements suivants :
 - Une catégorie d'emploi à prédominance masculine ou féminine qui est devenue neutre?;
 - Une catégorie d'emploi à prédominance masculine qui est devenue à prédominance féminine?;
 - Une catégorie d'emploi à prédominance féminine qui est devenue à prédominance masculine?;
 - Une catégorie d'emploi neutre qui est devenue à prédominance masculine ou féminine?;
- Changements aux tâches, aux responsabilités et aux conditions de travail d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine ou féminine qui sont importants et qui touchent une majorité des postes de la catégorie d'emploi pour une période qui n'est pas temporaire

(pour déterminer si ces changements ont eu une incidence sur la valeur du travail effectué)
;

- Changements dans la rémunération, exprimés en pourcentage de la rémunération.

3. Comparaison de la rémunération

Si des changements sont constatés au cours du processus d'analyse de l'équité salariale, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit alors effectuer un exercice de comparaison de la rémunération afin de repérer et de quantifier tout écart salarial qui résulte de ces changements.

Dans certaines circonstances, les employeurs sont autorisés à mettre en œuvre progressivement les rajustements à la rémunération d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine apportés dans le cadre du plan initial. Lorsque de tels rajustements chevauchent le cycle de maintien, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit, pour les besoins de la comparaison de la rémunération, calculer la rémunération comme si toutes les augmentations progressives avaient déjà été apportées.

Lorsqu'un milieu de travail comporte plus d'une unité de négociation, le Règlement prévoit deux (2) méthodes par défaut permettant de comparer la rémunération entre les catégories d'emploi couvertes par une convention collective qui n'est pas encore expirée («?rémunération active?») et les catégories d'emploi touchées par un gel visé par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* ou le *Code canadien du travail* en raison de l'expiration de la convention collective («?rémunération gelée?»). Lorsqu'il effectue une comparaison de la rémunération portant sur les deux types de catégories d'emploi, l'employeur ou le comité d'équité salariale utilise généralement la méthode de l'analyse historique, à moins que les critères d'utilisation de la «?méthode du taux de rémunération administratif?» ne s'appliquent, comme il est décrit ci-après :

- La **méthode de l'analyse historique** exige de l'employeur ou du comité d'équité salariale qu'il détermine l'année la plus récente où 50 % ou moins des catégories d'emploi à prédominance masculine ou féminine qui représentent 50 % ou moins de la population couverte par le plan d'équité salariale étaient assujetties à un gel statutaire, et qu'il compare ensuite la rémunération en fonction des taux de rémunération de cette année-là, en utilisant la méthode du taux de rémunération administratif (décrite ci-après) pour établir le taux de rémunération pour ces catégories d'emploi «?gelées?».
- La **méthode du taux de rémunération administratif** ne doit être utilisée par l'employeur ou le comité d'équité salariale que dans les situations où 50 % ou moins des catégories d'emploi à prédominance masculine ou féminine qui représentent 50 % ou moins de la population couverte par le plan d'équité salariale sont assujetties à un gel statutaire. Dans de tels cas, l'employeur ou le comité d'équité salariale établit un taux de rémunération administratif pour les catégories d'emploi «?gelées?» en appliquant un facteur de

rajustement égal à la moyenne de toutes les augmentations salariales négociées pour toutes les catégories d'emploi (y compris les catégories d'emploi neutres).

Bien que le Règlement permette à un comité d'équité salariale d'accepter, à la suite d'un vote, de se soustraire aux méthodes par défaut mentionnées précédemment, le comité demeure néanmoins assujéti à l'obligation réglementaire de négocier des mesures raisonnables permettant d'aborder la question de la comparaison entre les taux de rémunération actifs et les taux gelés.

À notre avis

Compte tenu de l'ampleur de la tâche dont ils devront s'acquitter pour se conformer à la Loi et au Règlement lorsque ces derniers entreront en vigueur, et pour continuer à s'y conformer par la suite, les employeurs assujéti devraient prendre soin de se familiariser dès maintenant avec les obligations qu'ils devront assumer en vertu du nouveau régime fédéral d'équité salariale?; ils pourront ainsi mieux se préparer et mieux gérer ces obligations lorsqu'ils y seront réellement assujéti.

Pour obtenir des renseignements additionnels sur le nouveau régime fédéral d'équité salariale ou sur vos droits et obligations en tant qu'employeur assujéti au régime, veuillez communiquer avec [MéLissa Lacroix](#) au [613-940-2741](tel:613-940-2741) ou [Carole Piette](#) au [613-940-2733](tel:613-940-2733).