

PROJET DE LOI : L'ÉQUITÉ SALARIALE À LA SAUCE FÉDÉRALE

Récemment, le gouvernement fédéral a annoncé qu'une loi portant sur l'équité salariale serait présentée d'ici 2018, couvrant les employeurs de compétence fédérale et possiblement aussi les employeurs bénéficiant de contrats fédéraux. Cette loi serait le prolongement des recommandations émanant d'un groupe de travail formé en 2004.

Bien que les recommandations présentent de multiples ressemblances avec la Loi sur l'équité salariale du Québec, nous avons toutefois noté quelques différences. Voici les plus importantes :

- Toute entreprise de compétence fédérale ou entrepreneur régi par le Programme de contrats fédéraux comptant 15 employés ou plus serait visé par la Loi;
- Tous les cadres supérieurs (comme dans la loi ontarienne) seraient visés par l'exercice d'équité salariale, peu importe le type d'organisation;
- Une catégorie d'emplois occupée par une majorité d'employés issus d'un groupe désigné (minorités visibles, Autochtones et personnes handicapées) pourrait également être admissible à un ajustement suite aux comparaisons;
- Tout employeur, peu importe sa taille, devrait former un comité d'équité salariale, au sein duquel tous les salariés seraient représentés, selon les modalités prévues à cet effet;
- La méthode d'estimation des écarts permise pour l'employeur serait différente selon qu'il y a 100 employés ou plus (méthode globale) et moins de 100 employés (méthode globale ou individuelle);
- En plus d'afficher les résultats de l'exercice, l'employeur aurait l'obligation de transmettre tous les affichages à la (future) Commission canadienne de l'équité salariale, à la fin de l'exercice;
- Un examen du maintien devrait être réalisé au moins à tous les 3 ans. Cette obligation incomberait à l'employeur mais le comité d'équité salariale en assurerait la surveillance;
- Les employeurs auraient 3 ans pour compléter leur exercice d'équité salariale. Cette période de temps débiterait 1 an après l'entrée en vigueur de la Loi et les ajustements, le cas échéant, devraient représenter un minimum de 1 % par année jusqu'au moment où les écarts salariaux auraient été comblés;
- PCI – Perrault Conseil recommande aux employeurs de juridiction fédérale :
 - D'identifier les enjeux potentiels face avec une telle loi;
 - De s'assurer de se faire représenter en commission parlementaire le temps venu pour exprimer leurs réactions au projet de loi.
- L'expérience des 20 dernières années au Québec démontre clairement qu'une loi proactive dans des grandes entreprises requiert une planification importante pour arriver à se conformer à un coût raisonnable tout en respectant un cadre de gestion viable à long terme.

PAY EQUITY: UPCOMING LEGISLATION FOR FEDERALLY REGULATED EMPLOYERS

Recently, the Federal Government has announced that it will bring in pay equity legislation in 2018 which will cover all federally regulated employers and could possibly be extended to employers who wish to obtain federal contracts. The Act would be based on the recommendations of a task force that was formed in 2004.

Although those recommendations present many similarities with Quebec's Pay Equity Act, some differences should be noted, the most significant ones being the following:

- All federally regulated employers and employers participating in the Federal Contractors Program with 15 or more employees would be subject to the Act;
- Similarly to Ontario's pay equity legislation, an employer's senior executives would be covered, regardless of the type of organization;
- The Act would also possibly provide coverage to members of designated groups (visible minorities, Aboriginal people and persons with disabilities) where these groups are predominant in a job class;
- All employers, regardless of their size, would be required to create a pay equity committee, on which all employees would be represented;
- The comparison approach allowed would vary depending on whether an employer has 100 or more employees (overall basis) or fewer than 100 employees (overall or individual basis);
- Not only would employers be required to post the results of the process, they would also be required to send copies of all postings to the (future) Canadian Pay Equity Commission, once it is completed;
- Maintenance reviews would need to be conducted at least every 3 years. The responsibility to maintain pay equity would fall upon employers, but the pay equity committee would have a monitoring role.
- Employers would have 3 years to complete their pay equity plans, starting one year after the legislation comes into force. Each adjustment would be at least 1% of payroll, until wage gaps are filled;
- PCI – Perrault Consulting recommends that federally regulated employers:
 - Begin identifying possible issues with respect to the application of such legislation;
 - When the time comes, ensure they are appropriately represented at the Parliamentary Committee to express their views on the bill.
- As the past 20 years have clearly shown in Quebec, conformity to proactive pay equity legislation requires significant planning if it is to be achieved at a reasonable cost and within a management framework that is sustainable in the long term.