

LA LOI
SUR L'ÉQUITÉ
SALARIALE
ENTRE EN VIGUEUR
le 31 août 2021



Les employeurs sous réglementation fédérale ayant **une moyenne de 10 employés ou plus** y sont assujettis.

Jalon

5

Jalon

4

Jalon

3

Jalon

2

Jalon

1

2024-2029

2025

2024-2029

2021-2024

2021

JETER
LES BASESÉTABLIR UN
PLAN D'ÉQUITÉ
SALARIALEAUGMENTER LA
RÉMUNÉRATION
DES EMPLOYÉSDÉPOSER
VOTRE
DÉCLARATION
ANNUELLEMETTRE
À JOUR
VOTRE PLAN
D'ÉQUITÉ
SALARIALEPOUR
COMMENCER ...DE LA 1^{re}
À LA 3^e
ANNÉEDE LA 3^e
À LA 8^e
ANNÉELA 4^e
ANNÉE ET
ENSUITE
CHAQUE
ANNÉEEXIGENCES
ANNUELLES

Aviser les employés que le processus d'équité salariale est en cours d'ici le **1^{er} novembre 2021**.

Constituer un comité d'équité salariale.

Afficher le plan final d'équité salariale et l'avis concernant les augmentations de la rémunération d'ici le **3 septembre 2024**.

Augmentations de la rémunération à partir du **4 septembre 2024**.

Échelonnement de ces augmentations **entre 2024 et 2029** (le cas échéant).

Déposer la première déclaration annuelle auprès de la commissaire à l'équité salariale avant le **30 juin 2025**.

Recueillir les informations sur le milieu de travail le dernier jour de **chaque année fiscale**.

Afficher le plan d'équité salariale mis à jour d'ici le **4 septembre 2029**.



LES EMPLOYEURS DOIVENT RÉALISER L'ÉQUITÉ SALARIALE DE MANIÈRE **PROACTIVE** EN ÉLABORANT UN **PLAN D'ÉQUITÉ SALARIALE**.

