

Ce que les entreprises doivent savoir à propos de la réglementation de la Loi sur l'Égalité Salariale

07.12.2023 4 minutes de lecture

Auteurs

Antonella Carminatti

Carlos Frederico Lucchetti Bingemer

Christopher Zibordi

Fernanda Nasciutti

Hermano A. C. Notaroberto Barbosa

Leandro Bittencourt Marcondes

Marcos Exposto

Aécio Filipe Coelho Fraga de Oliveira

Dominique Bétourné Walter

Quelques mois après l'édition de la Loi sur l'Égalité Salariale n° 14.611/23, qui avait pour principal objectif la lutte contre la discrimination salariale entre hommes et femmes, la réglementation très attendue de cette Loi a enfin été publiée, par le biais du Décret n° 11.795, du 23.11.2023, immédiatement complété par l'Ordonnance n° 3714 du Ministère du Travail et de l'Emploi promulguée le 24.11.2023.

Parmi les diverses prévisions comprises dans la loi, celle qui avait généré le plus de doutes prévoyait l'obligation pour les entreprises de plus de 100 salariés d'émettre des rapports semestriels de transparence pour vérification d'éventuelles inégalités salariales, puisque le texte légal ne comportait aucune orientation sur la manière d'exécuter ou de transmettre le rapport aux organismes de contrôle.

Cette réglementation rend les routines bureaucratiques plus claires, particulièrement par le biais de l'Ordonnance n° 3714/23, qui détaille la façon dont les informations devront être présentées dans les rapports.

Domaines associés

Le premier point important est que le rapport, en plus d'être divisé en deux sections, sera élaboré par le Ministère du Travail et de l'Emploi lui-même – et pas par les entreprises – à partir des données que les employeurs devront saisir directement dans l'e-Social, dans la section I du Portail Emprega Brasil et dans la section II (les informations seront recueillies à travers un onglet spécifique nommé "Égalité Salariale et Critères de Rémunération", qui doit encore être créé).

Les données de l'employeur et le nombre total d'employés de l'entreprise séparés par sexe, race et ethnie avec leurs salaires contractuels et leurs rémunérations mensuelles respectives devront être saisis dans le e-Social, ainsi que les postes existants dans l'entreprise compris dans le Classement Brésilien des Professions (CBO).

Sur le Portail Emprega Brasil, l'entreprise devra informer (i) l'existence ou non d'un plan de carrière avec postes et salaires; (ii) les critères de rémunération pour l'accès, la progression ou l'ascension des employés; (iii) l'existence d'incitation à l'embauche de femmes; (iv) l'identification des critères adoptés pour la promotion à des postes de direction; et enfin (v) l'existence d'initiatives ou de programmes de l'employeur pour soutenir le partage des obligations familiales.

Il est également obligatoire de détailler la valeur du salaire et n'importe quel autre élément composant la rémunération de chaque employé comme les primes, les heures supplémentaires et les bonus, entre autres. Le protocole de contrôle contre la discrimination salariale devra encore être défini par le

Quant au calendrier, la réglementation définit mars et septembre comme mois de publication du rapport. Cependant, les informations complémentaires de la section II du rapport devront être fournies en février et août pour le semestre respectif. Considérant que cet outil informatique devra encore être fourni par le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Portail stipule que la publication des rapports ne sera obligatoire qu'à partir du moment où l'oglet cité plus haut sera disponible dans le secteur employé du Portail Emprega Brasil.

Une prévision en particulier devrait attirer l'attention des employeurs: l'obligation de diffuser leurs rapports, non seulement à leurs employés mais aussi au public en général, étant donné qu'ils devront les publier sur leurs sites officiels et leurs réseaux sociaux.

Les nouvelles règles détaillent un autre extrait de la loi prévoyant l'obligation pour les entreprises au sein desquelles l'existence d'inégalités salariales et de critères de rémunération aurait été identifiée d'adopter un plan d'action sous 90 jours, à compter de la date de notification de l'Auditeur Fiscal du Travail. Ce plan devra contenir: (i) les mesures qui seront adoptées avec une échelle de priorités; (ii) les objectifs, les délais et les mécanismes de vérification des résultats; (iii) un plan annuel avec calendrier d'exécution; et (iv) une évaluation des mesures au minimum semestrielle.

En plus des exigences citées, le plan devra prévoir la création de programmes pour: (i) habiliter gestionnaires et employés en général sur le thème de l'équité entre hommes et femmes; (ii) la promotion de la diversité et l'inclusion dans le lieu de travail; et enfin (iii) habiliter et former les femmes pour qu'elles puissent faire carrière dans les mêmes conditions que les hommes. Une copie de ce plan devra être transmise au syndicat des employés.

Suivant une autre prévision contenue dans la loi, le Décret transfère aux normes collectives la responsabilité de définir la participation des représentants des syndicats et des employés dans l'élaboration et l'implantation du dit plan, en stipulant qu'en l'absence de norme collective en ce sens la participation des employés se fera préférentiellement par le biais d'une commission d'employés constituée selon la CLT – à l'exception des entreprises de 100 à 200 employés qui seront autorisées à adopter un processus électoral spécifique pour cette commission.

Les dispositions indiquent aussi un canal spécifique pour les dénonciations relatives à cette question – d'après les termes du Portail, elles devront être faites préférentiellement sur l'application du Permis de Travail – et attribuent plusieurs exigences au Ministère du Travail et de l'Emploi, mais aussi au Ministère des Femmes, telles que disposer de mesures et d'orientations pour garantir l'application de la loi et suivre les données et l'impact des politiques publiques avec l'évaluation des résultats.

› PROFESSIONNELS

Des professionnels qui allient vision juridique et compréhension du marché



Antonella Carminatti



Carlos Frederico Lucchetti Bingemer



Christopher Zibordi



Fernanda Nasciutti



Hermano A. C. Notaroberto Barbosa



Leandro Bittencourt Marcondes



Marcos Exposto



Aécio Filipe Coelho Fraga de Oliveira



Dominique Bétourné Walter