

COMBLER L'ÉCART SALARIAL

RAPPORT ANNUEL 2021-2022 DE LA COMMISSAIRE
À L'ÉQUITÉ SALARIALE DU CANADA AU MINISTRE



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

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 la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2022.

N° de catalogue : HR2-13F-PDF
ISSN : 2816-7228



Table des matières

Message de la commissaire à l'équité salariale.....	1
Introduction.....	3
Qui sommes-nous.....	4
Travail préparatoire	4
Notre Groupe de travail tripartite.....	4
Notre Groupe consultatif technique.....	5
Notre Stratégie d'éducation et de mobilisation 2020-2022.....	6
Principes directeurs.....	6
Nos responsabilités.....	8
Régime proactif	8
Application	8
Mandat	9
Nos activités et réalisations.....	10
Surveillance de la mise en œuvre de la Loi	10
Aide offerte aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs	11
Élaboration d'outils destinés à faciliter la conformité.....	13
Sensibilisation et information à l'intention des parties en milieu de travail concernant leurs droits et obligations en vertu de la Loi	15
Exécution et publication de travaux de recherche	17
Collaboration avec nos homologues provinciaux.....	19
Conclusion	21
Annexe A - Membres du Groupe de travail tripartite des parties prenantes	22
Annexe B - Membres du Groupe consultatif technique	23
Annexe C - Produits d'information destinés au grand public, aux employés et aux petites entreprises	24



Message de la commissaire à l'équité salariale

En tant que première commissaire à l'équité salariale du Canada, j'ai l'honneur de présenter ce premier rapport annuel. J'ai accepté ce rôle avec humilité, ayant à cœur un objectif central, soit de démystifier l'équité salariale pour la population canadienne et aider les employeurs à y voir la possibilité d'attirer les meilleurs talents et de bâtir un milieu de travail plus fort et diversifié.

La pandémie de COVID-19 a eu un effet particulièrement dévastateur sur les travailleuses. Une réalité qui a touché particulièrement les femmes handicapées, les nouvelles arrivantes, les femmes racisées et autochtones et les femmes LGBTQ2SI+. Pour cette raison, il est extrêmement important de veiller à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer le bien-être social et économique des femmes. L'équité salariale en est une!

L'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est essentielle au redressement économique et social de notre pays et, c'est rentable. De nos jours, les travailleuses et les travailleurs recherchent un milieu de travail qui reflète leur système de valeurs. Les personnes s'attendent à ce que leur milieu de travail soit caractérisé par l'équité, la diversité et l'égalité des sexes. L'équité salariale est un moyen concret pour les employeurs d'incarner ces valeurs et de prouver que l'égalité des sexes les préoccupe vraiment.

Les employeurs doivent présenter la version définitive de leur plan d'équité salariale et leur avis d'augmentations salariales d'ici le 3 septembre 2024. Bien des personnes ne se rendent pas compte qu'il reste peu de temps avant cette date limite. Les employeurs doivent comprendre leurs obligations en matière d'équité salariale et faire le nécessaire pour mener à bien le processus d'équité salariale au sein de leur organisation. Le temps file.

À la Commission canadienne des droits de la personne, l'Unité de l'équité salariale peut aider les personnes qui en ont besoin. En 2019, en prévision de l'entrée en vigueur de la Loi, nous avons commencé à consulter les syndicats, les organisations de femmes et les associations patronales pour entendre leurs préoccupations et connaître leurs expériences. Informée par les précieux commentaires, nous avons élaboré des outils et des documents d'orientation pour soutenir les employeurs lorsqu'ils entament leur analyse de la rémunération et l'élaboration de leur plan d'équité salariale. Nous avons mis en place un processus de règlement des différends et un processus de vérification efficaces et équitables. Nous avons ainsi jeté les bases des prochaines étapes.

Je crois fermement que la clé du succès en matière d'équité salariale est de mettre en pratique ce que j'appelle les 3 C, soit la communication, la collaboration et le compromis. Selon mon expérience, les personnes qui communiquent ouvertement et qui veulent faire des compromis et collaborer sont beaucoup plus susceptibles d'éviter des conflits longs et coûteux. Cette attitude contribuera grandement à respecter le délai de trois ans fixé pour l'élaboration d'un plan d'équité salariale.

Pour ma part, je serai heureuse de continuer à collaborer avec toutes les parties prenantes en vue de mettre en œuvre de cette loi. L'atteinte de l'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale au Canada est un objectif difficile, mais extrêmement important. Et comme le montre mon premier rapport annuel, l'Unité de l'équité salariale mise sur pied par la Commission canadienne des droits de la personne dispose de bons outils et de personnes compétentes pour aider à atteindre cet objectif.

Karen Jensen
Commissaire à l'équité salariale



Introduction

Le présent rapport annuel sur l'équité salariale – et le premier – présente un compte rendu des activités et des réalisations de l'Unité de l'équité salariale mise sur pied par la Commission canadienne des droits de la personne. Il couvre la période allant du 16 octobre 2019, date de la nomination de la première commissaire fédérale à l'équité salariale du Canada, Karen A. Jensen, à mars 2022. L'information dans ce rapport est structurée en fonction du mandat législatif confié à la commissaire à l'équité salariale en vertu de l'article 104 de la Loi sur l'équité salariale. Cette disposition stipule que la commissaire à l'équité salariale a pour mandat d'assurer l'exécution et le contrôle d'application de la Loi sur l'équité salariale, d'aider les personnes à comprendre leurs droits et leurs obligations sous le régime de la Loi sur l'équité salariale et de faciliter le règlement des différends en matière d'équité salariale. Pour ce faire, la commissaire doit :

- (a) surveiller la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale;
- (b) offrir une aide aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs relative aux demandes et sur les questions d'équité salariale, notamment en ce qui concerne les plaintes, les avis d'objection et les différends, et trancher toute question qui relève de sa compétence sous le régime de cette loi;
- (c) élaborer des outils afin de faciliter la conformité à la Loi;
- (d) sensibiliser et informer les employeurs, les employés et les agents négociateurs en ce qui a trait à leurs droits et obligations sous le régime de cette loi;
- (e) exécuter des travaux de recherche portant sur l'équité salariale et en publier les résultats;
- (f) se tenir en liaison étroite avec les organismes ou les autorités provinciales de même nature pour coordonner leurs efforts, au besoin.

Après avoir expliqué la voie prise par l'Unité de l'équité salariale et les activités que nous menons, nous aborderons le travail que nous avons accompli pour respecter chacune des exigences du mandat législatif de la commissaire.



Qui sommes-nous

L'Unité de l'équité salariale (l'Unité) est composée d'une équipe de 24 employés qui travaillent avec la commissaire fédérale à l'équité salariale pour mettre en œuvre la Loi sur l'équité salariale. Créée en 2019, l'Unité comprend quatre équipes : Relations externes et recherche; Mise en œuvre technique et services d'accueil; Outils et de la formation; et Conformité et application de la loi. Notre rôle est d'administrer et d'appliquer la Loi dans les organisations sous réglementation fédérale, sous la direction de la commissaire à l'équité salariale, Karen Jensen. Pour ce faire, nous fournissons des orientations aux employeurs, aux agents négociateurs et aux employés quant à l'élaboration d'un plan d'équité salariale pour leur milieu de travail. Nos activités consistent notamment à :

- répondre aux questions sur l'équité salariale;
- prendre des décisions sur les demandes visant à modifier l'application de la Loi dans le milieu de travail;
- aider les parties en milieu de travail à régler leurs différends;
- surveiller et vérifier si les employeurs se conforment à la Loi.

Travail préparatoire

Au cours des dernières années, nous avons effectué un travail préparatoire en vue du premier programme proactif d'équité salariale à l'échelle fédérale au Canada. L'élaboration d'un nouveau programme nécessite de cerner et comprendre les enjeux, les problèmes, les difficultés et les possibilités. Nous avons d'abord établi un modèle de sensibilisation de manière à entendre une diversité de points de vue de la part des industries et des parties prenantes. Les commentaires que nous avons reçus grâce à cette activité de mobilisation ont permis d'élaborer notre stratégie triennale d'éducation et de mobilisation. Notre stratégie s'appuie sur les besoins exprimés par les employeurs et les autres parties prenantes concernant l'élaboration d'un plan d'équité salariale durable.

Dans le cadre de ces premières activités de sensibilisation, nous avons rencontré des parties prenantes à l'échelle nationale et internationale pour discuter de la Loi, de notre mandat et de considérations élargies relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes. De novembre 2019 à mars 2020, nous avons organisé 24 réunions préliminaires avec des groupes de défense, des employeurs et des parties prenantes du milieu syndical afin de comprendre leurs besoins, leurs préoccupations et leurs attentes. Nous avons également rencontré des homologues gouvernementaux et provinciaux pour recueillir les leçons apprises et voir s'il serait possible de collaborer.

Notre Groupe de travail tripartite

À la suite de nos activités de mobilisation rapide qui se sont avérées fructueuses, nous avons créé le Groupe de travail tripartite de parties prenantes en juin 2020. Ce groupe de travail a pour objectif de faire en sorte que nos outils d'information, nos produits, nos interprétations, nos politiques et nos lignes directrices répondent aux besoins des divers milieux de travail qui sont de compétence fédérale (par exemple, en fournissant des orientations aux employeurs ayant des pratiques et des systèmes de rémunération particuliers). Le groupe de travail contribue à faire en sorte que nos sources d'information relatives à l'équité salariale soient accessibles et diffusées à grande échelle aux parties en milieu de travail. Les membres du Groupe se réunissent périodiquement et représentent les parties en milieu de travail des secteurs public et privé de compétence fédérale qui sont assujetties à la Loi sur l'équité salariale, soit les employeurs, les agents négociateurs et les autres personnes représentant des employés.

Nous tenons à souligner la contribution inestimable des membres de ce groupe de travail¹. Leur sens des affaires et leur volonté de parler de leur expérience et de leur propre situation ont eu un effet décisif en ce qui a trait au lancement du programme d'équité salariale.

Notre Groupe consultatif technique

Les conseils d'experts sont cruciaux pour aider les parties en milieu de travail à se conformer à leurs obligations en matière d'équité salariale et à s'attaquer à une éventuelle discrimination systémique fondée sur le sexe dans leurs pratiques et systèmes de rémunération. Nous avons misé sur une consultation étroite avec des experts techniques dans les domaines de l'équité salariale, des politiques et pratiques de rémunération, de l'économie du travail, du droit et d'autres domaines pertinents. Cette consultation nous a aidés à faire en sorte que nos outils d'information, nos produits, nos interprétations, nos politiques et nos lignes directrices en matière d'équité salariale s'appuient sur une méthodologie solide et soient conformes à la Loi sur l'équité salariale.

En créant le Groupe consultatif technique en juin 2020, nous avons réuni des experts et des praticiens de l'équité salariale, ainsi que des personnes représentant des organisations non gouvernementales, des entreprises, des groupes de réflexion et des universités pour obtenir leurs conseils et des recommandations. Nous tenons à souligner que l'ensemble des membres de ce groupe² ont contribué de manière inestimable à l'élaboration de nos documents d'orientation. Leurs connaissances et leur savoir-faire ont été déterminants dans l'élaboration de ce nouveau programme fédéral.

La Commission a bénéficié de l'expertise du Groupe consultatif technique pour mettre au point des sources d'information dans des domaines comme :

- la constitution d'un comité d'équité salariale (par exemple, les rôles des membres du comité, la formation des membres, les règles de fonctionnement et l'établissement de consensus);

¹ La liste des membres du Groupe de travail tripartite des parties prenantes se trouve à l'annexe A.

² La liste des membres du Groupe consultatif technique se trouve à l'annexe B.

- l'établissement de la prédominance d'un sexe d'une manière qui est conforme à la Loi canadienne sur les droits de la personne et qui reconnaît la nature non binaire de l'identité et de l'expression de genre;
- l'évaluation et l'établissement de la valeur du travail (c'est-à-dire les méthodologies d'évaluation des emplois, l'évaluation non sexiste, l'utilisation de la valeur préexistante du travail);
- la démonstration de la manière de calculer la rémunération selon divers modèles de rémunération;
- les orientations relatives aux mesures de conformité et d'exécution (c'est-à-dire l'élaboration d'outils de conformité et d'exécution, les vérifications de conformité, les sanctions administratives pécuniaires, etc.).

Notre Stratégie d'éducation et de mobilisation 2020-2022

La mobilisation des parties prenantes et des partenaires, y compris le Groupe de travail tripartite et le Groupe consultatif technique, a été au cœur de tout ce que nous avons fait depuis 2019. Leur apport et leur expérience ont permis d'éclairer notre stratégie triennale d'éducation et de mobilisation, qui comprend deux grands objectifs : 1) sensibiliser les personnes concernées aux exigences de la nouvelle Loi sur l'équité salariale, et 2) renforcer la capacité des parties en milieu de travail à réaliser l'équité salariale dans leur milieu de travail.

Cette stratégie adopte une approche itérative suivante qui est fondée sur l'apprentissage et l'amélioration continue :

- nous développons nos propres connaissances et notre compréhension relativement aux exigences de l'équité salariale et aux processus de conformité;
- nous formons ensuite les employeurs et les comités d'équité salariale, dans le but de leur donner l'autonomie nécessaire pour accomplir leurs tâches;
- nous donnons aux parties en milieu de travail les outils dont elles ont besoin pour réaliser les étapes de l'élaboration du plan d'équité salariale;
- nous adaptons nos produits en fonction des leçons apprises, de l'accessibilité et de l'exactitude.

Principes directeurs

En tenant compte de tous les commentaires reçus au cours de nos premières activités de sensibilisation et de la nature proactive de la Loi sur l'équité salariale, nous avons élaboré un ensemble de principes directeurs en 2021. Ces principes directeurs fournissent un ensemble de principes généraux essentiels pour l'Unité de l'équité salariale et aident à établir un cadre relativement à ce qui est souhaité concernant les comportements et la prise de décision.

Mobilisation et sensibilisation

Nous élaborons des orientations grâce à un large éventail d'activités de mobilisation et de consultation. La mobilisation des parties prenantes et les activités de promotion sont essentielles pour établir des relations productives. En renforçant la sensibilisation et l'engagement grâce à des renseignements, à l'éducation, à des documents d'orientation et à des outils, nous pouvons mieux aider les organisations à atteindre leurs objectifs d'équité salariale, y compris l'élaboration de leurs plans d'équité salariale. La mobilisation des employeurs, la communication de renseignements et le fait de favoriser les meilleures pratiques contribuent à créer un environnement d'apprentissage et une culture de collaboration et d'amélioration continue.

Impartialité et transparence

Les parties prenantes doivent avoir la certitude que nous menons nos activités d'une manière qui reflète nos valeurs organisationnelles. Nous devons donc faire preuve d'impartialité et de transparence quand nous remplissons notre mandat relatif à l'équité salariale et quand nous faisons rapport en temps opportun sur nos activités. En fournissant des renseignements clairs et accessibles sur nos processus, nous aidons les parties prenantes à mieux comprendre leurs droits et leurs responsabilités.

Décisions fondées sur des éléments de preuve

Nous prenons des décisions fondées sur des éléments de preuve selon les meilleures recherches et données disponibles. Cette approche conduit à des décisions éclairées en révélant les risques et les problèmes à prendre en compte pour réaliser les objectifs de notre programme.

Approche axée sur le règlement des différends

Un règlement rapide des différends permet à toutes les parties concernées de faire des économies de temps et d'énergie. Nous reconnaissons que des différends peuvent survenir durant le processus d'équité salariale. Dans ces cas, nous essayons d'intervenir le plus rapidement possible en communiquant des renseignements et en pilotant des discussions facilitées. Si les premiers efforts échouent, nous proposons aux parties d'essayer un procédé de règlement alternatif des différends. Les différends grugent le temps qui devrait être consacré à l'élaboration du plan d'équité salariale. Il est donc dans l'intérêt de toutes les parties de les régler le plus rapidement possible. Les discussions facilitées et les médiations sont menées de manière à favoriser la communication, la collaboration et les compromis.



Nos responsabilités

Régime proactif

La Loi sur l'équité salariale établit un régime proactif d'équité salariale pour lutter contre la discrimination et les iniquités fondées sur le sexe dans les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs sous réglementation fédérale. Les employeurs assujettis à la Loi doivent créer et afficher un programme d'équité salariale au plus tard trois ans après l'entrée en vigueur de la Loi. Les employeurs comptant au moins 100 employés ou des employés syndiqués doivent former un comité composé d'employés, de représentants de l'employeur et de représentant syndicaux. Contrairement à une loi exigeant le dépôt de plaintes, un régime proactif impose aux employeurs la responsabilité de mettre en place des plans, des politiques et des systèmes proactifs pour éliminer la discrimination et les obstacles à l'égalité, ce qui signifie que les employés ont moins besoin de porter plainte officiellement.

Les employeurs et les autres parties en milieu de travail ont besoin d'un soutien considérable pour se conformer à un texte législatif de nature proactive comme la Loi sur l'équité salariale. Par conséquent, l'Unité de l'équité salariale a élaboré une série de produits et d'outils d'information et d'orientation. L'Unité fournit aussi des services de règlement des différends aux employeurs qui doivent former un comité ayant pour tâche d'élaborer leur plan d'équité salariale. Finalement, l'Unité élabore un cadre de conformité et d'exécution de la Loi pour s'assurer que les employeurs et les syndicats respectent leurs obligations imposées par la Loi.

Application

La Loi s'applique aux employeurs des secteurs privé et public sous réglementation fédérale, ainsi qu'aux institutions parlementaires comptant au moins 10 employés, en moyenne. On parle d'environ 4 500 employeurs sous réglementation fédérale et 1,2 million d'employés. Les employeurs qui sont assujettis à la Loi doivent élaborer et afficher un plan d'équité salariale, verser toute augmentation de rémunération qui serait due et faire rapport sur leur plan dans un délai de trois ans après être devenus assujettis à la Loi.

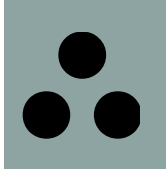
À l'heure actuelle, la Loi ne s'applique pas aux territoires (Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut) ni aux administrations autochtones, y compris les gouvernements des Premières Nations. Dans ces milieux de travail, l'équité salariale est encore protégée par l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou par une loi territoriale. Les employeurs comptant moins de 10 employés, en moyenne, demeurent également assujettis à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Mandat

Nous devons fournir un leadership et une orientation sur l'exécution et le contrôle d'application de la Loi sur l'équité salariale et de son règlement. Les paragraphes 104(1) et 104(2) de la Loi décrivent le rôle de la commissaire à l'équité salariale et de son Unité et prescrivent les moyens d'accomplir ce rôle.

L'accent est mis sur l'obligation :

- a) d'assurer l'exécution et le contrôle d'application de la Loi;
- b) d'aider les personnes à comprendre leurs droits et obligations sous le régime de la Loi;
- c) de faciliter le règlement des différends en matière d'équité salariale.



Nos activités et réalisations

Surveillance de la mise en œuvre de la Loi

Puisque nous formons l'Unité de l'équité salariale au sein de la Commission, nous devons surveiller la mise en œuvre de la Loi, y compris l'établissement, le maintien et la mise à jour des plans d'équité salariale des employeurs sous réglementation fédérale. Nous mettons l'accent sur l'application d'un modèle de conformité proactif pour aider les employeurs à s'acquitter de leurs responsabilités et de leurs obligations imposées par la Loi. À notre avis, une approche proactive de la conformité signifie l'établissement et le maintien d'une relation de collaboration avec les employeurs par une communication proactive. Par la suite, notre stratégie de vérification mènera à des vérifications aléatoires des employeurs pour nous assurer qu'ils se conforment à la Loi.

Comme première tâche concernant la surveillance de la mise en œuvre de la Loi, nous avons veillé à ce que les employeurs et les autres parties en milieu de travail connaissent parfaitement leurs responsabilités en vertu de la Loi. Pour ce faire, de juin 2021 à novembre 2021, l'Unité de l'équité salariale a envoyé 6 262 lettres pour prévenir les employeurs et les parties en milieu de travail que la Loi entrerait en vigueur. Nous leur avons rappelé leur première obligation : l'affichage d'un avis en vertu de l'article 14 pour faire connaître aux employés les obligations de l'employeur en matière d'équité salariale. Nous avons envoyé 1 732 autres lettres pour rappeler aux employeurs qu'ils avaient accès à divers outils. Nous avons aussi fait savoir aux employeurs et aux parties en milieu de travail que, dans le cadre d'une future vérification, nous pourrions leur demander de répondre à des questions et de fournir des renseignements concernant l'avis à afficher en vertu de l'article 14.

Comme deuxième tâche concernant la surveillance de la mise en œuvre de la Loi, nous avons élaboré des orientations et un gabarit relativement à l'avis à afficher en vertu de l'article 14. Les personnes concernées ont accès à ces documents dans la section « Outils et ressources » de notre site Web. De plus, quand nous avons appris que des employeurs n'avaient pas respecté l'exigence de l'article 14 relativement à l'avis à afficher, nous avons communiqué avec eux pour leur donner des renseignements et des orientations sur leur obligation d'afficher un avis.

Pour surveiller la mise en œuvre de la Loi, l'Unité a aussi participé à la rédaction d'un règlement, lequel donne des renseignements détaillés sur les exigences de la Loi. Dans les deux dernières années, nous avons participé aux premières consultations sur le règlement relatif à l'équité salariale. Nous avons ensuite transmis au Programme du travail (EDSC) notre opinion sur sa proposition initiale concernant le Règlement sur l'équité salariale. Notre analyse visait à déterminer si les principes d'administration publique concernant l'accessibilité, la transparence et la reddition de comptes se retrouvaient dans le Règlement. Notre principale recommandation était de simplifier et de clarifier les exigences du Règlement. À notre avis, il fallait le faire pour permettre aux employeurs de se conformer à l'équité salariale dans les délais prévus par la Loi.

Pour le dernier volet de nos efforts de surveillance dans la dernière année, nous avons contribué à l'élaboration du régime de sanctions administratives pécuniaires (SAP). La Loi sur l'équité salariale permet d'imposer des sanctions financières à un employeur ou à un agent négociateur qui ne respecte pas une partie de la Loi ou du règlement applicable. C'est la première fois que la Commission administrera ce type de sanction, et nous sommes à effectuer le travail préparatoire. Nous collaborons étroitement avec le Programme du travail pour déterminer les SAP, afin d'assurer un régime raisonnable et fiable qui permettra aussi une certaine souplesse dans sa mise en œuvre. Nous visons à aider les parties à se conformer volontairement, sans avoir à recourir à des mesures d'exécution comme les SAP. L'objectif est de mettre en place et d'appliquer le régime de SAP d'ici 2023.

Le rôle de surveillance de l'Unité de l'équité salariale évoluera, tout comme le programme. Pour l'instant, étant donné que ce nouveau programme fédéral n'en est qu'à ses débuts, nous avons concentré nos efforts de surveillance à faire en sorte que tous les employeurs connaissent parfaitement leurs responsabilités et à leur fournir le soutien nécessaire pour s'acquitter de ces responsabilités. Nous avons également collaboré étroitement avec le Programme du travail pour appuyer la mise au point d'un règlement et de sanctions administratives pécuniaires qui sont efficaces et réalistes.

Aide offerte aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs

En vertu de l'alinéa 104(2)b) de la Loi, nous devons aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à régler les problèmes qui surviennent pendant l'établissement et le maintien d'un programme d'équité salariale. Il s'agit notamment d'aider les parties en milieu de travail dans le cas de plaintes, d'objections et de différends. Il faut régler ces questions sans attendre. Notre rôle est de fournir des solutions pratiques pour régler les problèmes en temps opportun afin que les parties en milieu de travail puissent respecter le délai de trois ans fixé pour l'établissement d'un plan d'équité salariale. Notre approche met l'accent sur la nécessité de communiquer, de collaborer et de faire des compromis. L'objectif est d'aider les parties en milieu de travail à régler leurs propres problèmes en leur fournissant des outils et des renseignements et, si nécessaire, un processus efficient de règlement alternatif des différends.

Formulaire de demande de renseignements

Qu'il s'agisse de régler un différend, de demander à la commissaire à l'équité salariale de faire un exposé ou de demander l'autorisation d'appliquer différemment la Loi, toute demande d'aide doit prendre la forme d'une demande de renseignements. Le formulaire de demande de renseignements est le seul point d'entrée donnant accès à l'Unité de l'équité salariale. En faisant en sorte qu'une demande de renseignements soit le seul point d'entrée, nous permettons à l'Unité de l'équité salariale d'adapter son intervention en fonction des besoins de la partie qui fait la demande et d'éviter des pertes de temps et de ressources. Par exemple, un membre d'un comité d'équité salariale peut estimer être en droit de porter plainte contre l'employeur et vouloir ainsi transmettre une demande de renseignements à l'Unité de l'équité salariale.

En discutant avec un agent ou une agente de l'équité salariale, la personne qui voudrait peut-être porter plainte peut obtenir les renseignements dont elle a besoin pour être rassurée et ne pas avoir à déposer une plainte. De cette façon, les efforts et les ressources qu'il aurait fallu consacrer à traiter une plainte officielle ne sont plus nécessaires, et les parties en milieu de travail ont plus de temps pour se concentrer sur l'élaboration du plan d'équité salariale.

L'Unité de l'équité salariale a élaboré un formulaire de L'Unité de l'équité salariale a élaboré un formulaire de [demande de renseignements](#) afin que les parties puissent nous demander les renseignements dont elles ont besoin pour entamer ces discussions préliminaires ou nous faire savoir qu'elles ont l'intention de demander de l'aide. Chaque demande de renseignements est évaluée dans un délai de 48 heures. Chaque fois que nous recevons une demande, un agent ou une agente de l'équité salariale contacte directement la personne pour déterminer si :

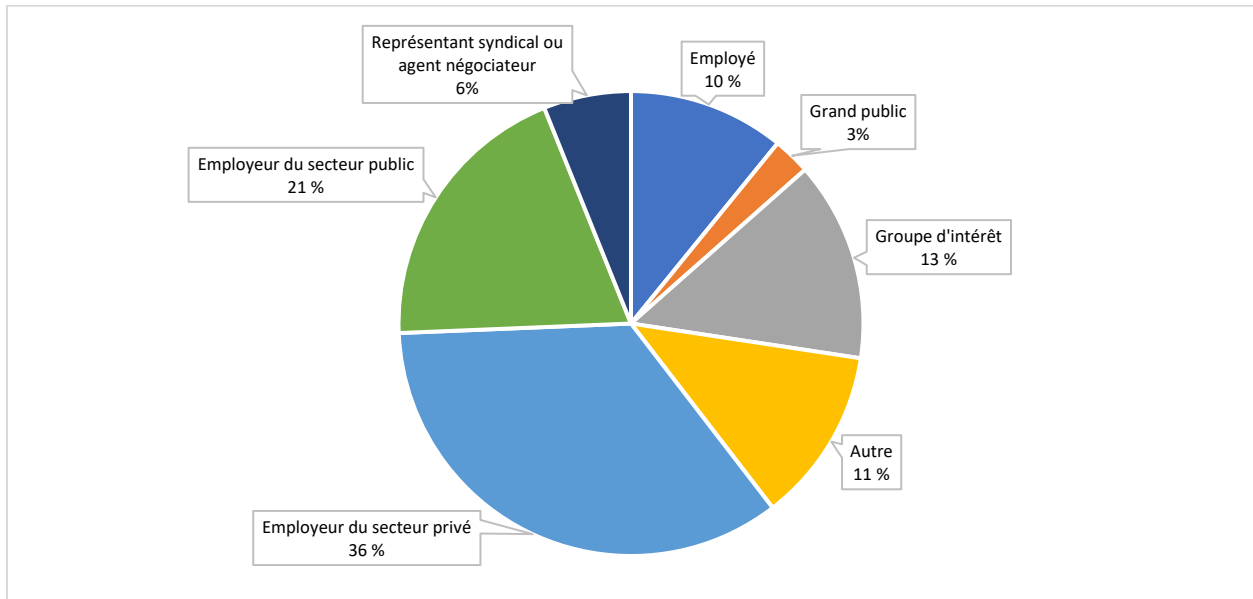
- la question relève du mandat et de la compétence de la commissaire;
- une intervention rapide pourrait régler le problème;
- le dépôt officiel d'une demande d'autorisation, d'une plainte, d'un avis relatif à un différend ou d'un avis d'objection est nécessaire.

Cette première étape qui nécessite une demande de renseignements est très importante. Nous savons qu'il faut absolument donner des conseils et intervenir en temps opportun pour permettre aux employeurs de faire des progrès et de réussir à se conformer à la Loi sur l'équité salariale.

Dans la dernière année, la plupart des demandes de renseignements n'ont été que cela – des demandes de renseignements pour que les parties en milieu de travail puissent commencer le processus visant à se conformer à la Loi. Le nombre de demandes de renseignements a augmenté de façon constante tout au long de l'année. La plupart des demandes concernent l'élaboration d'un plan d'équité salariale. Les autres sujets possibles comprennent :

- les demandes relatives à un exposé ou à une participation de la commissaire à un événement
- les demandes générales sur la Loi
- les demandes générales sur la Loi
- le comité d'équité salariale
- l'affichage et les avis dans le milieu de travail
- la formation
- les organisations et les personnes assujetties à la Loi – compétence ou mandat.

Le diagramme suivant montre les différents types de personnes qui nous ont transmis une demande de renseignements.



Demandes d'autorisation

Dans le régime fédéral d'équité salariale, une modalité clé permet à la commissaire à l'équité salariale d'autoriser, dans certaines circonstances, une application modifiée de la Loi sur l'équité salariale. Autrement dit, la commissaire peut décider, au cas par cas, de donner la permission d'appliquer la loi d'une manière différente. Par exemple, un employeur peut avoir besoin de composer son comité d'équité salariale d'une autre manière que celle prévue par la Loi. Pour avoir cette permission spéciale, les employeurs et les parties en milieu de travail doivent présenter une demande d'autorisation.

Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, le processus d'autorisation exige d'abord que les parties en milieu de travail soumettent une demande de renseignements. Dès que nous sommes en mesure de déterminer qu'il est nécessaire de présenter officiellement une demande d'autorisation, nous envoyons une trousse de dépôt de documents à la personne qui la demande. Un agent ou une agente de l'équité salariale fournira alors des directives précises sur la façon de remplir le formulaire de demande d'autorisation et sur la marche à suivre pour soumettre la demande.

Quand nous recevons une demande d'autorisation, nous offrons la possibilité d'un règlement alternatif des différends au moyen de discussions facilitées ou d'une médiation. Avec l'aide de l'agent ou de l'agente de l'équité salariale responsable du dossier, nos médiatrices et médiateurs qualifiés mènent ces médiations. Si le différend n'est pas réglé grâce à l'une de ces méthodes alternatives, nous procédons à l'évaluation officielle de la demande d'autorisation.

Élaboration d'outils destinés à faciliter la conformité

En vertu de l'alinéa 104(2)c) de la Loi sur l'équité salariale, l'Unité de l'équité salariale de la Commission doit élaborer des outils destinés à faciliter la conformité à la Loi. La Loi sur l'équité salariale est complexe et touche différents aspects du régime de travail d'une organisation comme la classification, l'évaluation des emplois et la rémunération. Elle peut avoir des répercussions sur les négociations collectives, la culture du milieu de travail et la participation du personnel aux décisions relatives à la rémunération. Dans ce contexte, les employeurs et les comités d'équité salariale doivent avoir accès aux bons outils pour les aider à s'orienter concernant leurs responsabilités en matière d'équité salariale.

Boussole de l'équité salariale

Nos premières activités de sensibilisation et notre expérience en matière de plaintes relatives aux droits de la personne ont fait ressortir que les organisations avaient besoin d'un moyen facile de savoir si elles étaient assujetties à la Loi. La boussole de l'équité salariale est une ressource en ligne simple et efficace qui pose une série de questions aux employés, aux agents négociateurs et aux employeurs pour les aider à déterminer si la Loi sur l'équité salariale s'applique à leur milieu de travail. Nous avons lancé la boussole le 30 août 2021.

Trousse d'outils sur l'équité salariale

Dès le début de l'élaboration de notre programme, nous avons déterminé qu'il serait important de créer une trousse d'outils sur l'équité salariale. Une fois lancée, cette trousse d'outils aidera les petites et moyennes organisations sous réglementation fédérale à élaborer leur plan d'équité salariale. Elle comprendra un outil d'équité salariale en format Excel pour calculer les écarts de rémunération, un guide d'utilisateur, un guide d'évaluation des emplois et une étude de cas. Le guide d'utilisateur fournira des conseils pour réussir les sept étapes à franchir en vue d'élaborer un plan d'équité salariale, y compris l'affichage de la version définitive du plan. Le guide d'évaluation des emplois vise à faciliter la tâche d'évaluer les emplois qui est nécessaire pour élaborer un plan d'équité salariale.

Depuis juillet 2021, nous élaborons la trousse d'outils de l'équité salariale avec l'aide de parties prenantes externes, ce qui comprend des tests effectués par des partenaires externes pour vérifier si elle est facile à utiliser et à comprendre. La phase des tests est maintenant terminée. La trousse d'outils sera mise à l'essai dans la prochaine année.

Vidéos

Au cours de nos consultations, les organisations – en particulier les petits employeurs – ont indiqué que d'autres produits de communication leur seraient utiles. Pour répondre à ce besoin, nous avons produit deux vidéos sur l'équité salariale expliquant les éléments essentiels de la Loi. Après avoir servi d'outils de formation de notre propre personnel, ces vidéos peuvent maintenant servir à donner de la formation aux membres d'un comité d'équité salariale concernant les concepts clés.

Infographies

Nous avons aussi créé des produits de communication sous forme d'infographies que les employeurs peuvent afficher sur leur site Web ou sur des babillards dans leurs couloirs et salles de réunion. La première est intitulée « Que signifie l'équité salariale? ». Elle explique la différence entre l'équité salariale et un salaire égal pour un travail de valeur égale, précise les organisations assujetties à la Loi, donne les raisons de l'importance de l'équité salariale, annonce des mesures à prendre pour l'atteindre et indique un délai à respecter. La deuxième infographie s'intitule « Calendrier de l'équité salariale au Canada ».

Elle décrit les jalons et les dates que les employeurs doivent respecter pour se conformer aux exigences de la Loi. Enfin, sous le titre « Étapes clés pour l'élaboration et l'affichage d'un plan d'équité salariale », la troisième infographie détaille les étapes à suivre entre l'établissement d'une base solide jusqu'à l'élaboration et l'affichage d'un plan d'équité salariale.

Sensibilisation et information à l'intention des parties en milieu de travail concernant leurs droits et obligations en vertu de la Loi

Depuis 2019, et en particulier dans la dernière année, notre principal objectif a été de sensibiliser et d'informer les parties en milieu de travail concernant leurs droits et obligations en vertu de la Loi. Nous avons l'obligation de le faire aux termes de l'alinéa 104(2)d) de la Loi sur l'équité salariale. Par conséquent, nous devons renforcer les capacités internes et externes pour soutenir la mise en œuvre de cette loi, élaborer des produits d'information et de communication, ainsi que des documents d'orientation, entretenir des liens avec nos parties prenantes et devenir un centre de connaissances apte à traiter toutes les demandes de renseignements sur l'équité salariale.

Entrée en vigueur de la Loi

La Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur en juin 2021. Pour souligner ce moment crucial, la commissaire Jensen a participé à un événement, diffusé en direct sur Facebook, avec la ministre du Travail de l'époque, l'Honorable Filomena Tassi. Nous avons aussi diffusé de l'information sur les principales exigences à respecter bientôt auprès de plus de 7 000 parties prenantes. Il s'agissait notamment d'employeurs assujettis à la Loi, d'associations patronales, de regroupements de travailleurs, d'organisations non gouvernementales, de groupes de femmes autochtones et d'autres partenaires. Nous avons diffusé cette information dans le cadre d'une campagne de sensibilisation électronique et sur nos comptes de médias sociaux, entre juillet et octobre 2021. À l'automne 2021, nous avons également pris contact avec les organismes fédéraux distincts, les institutions parlementaires, les associations de spécialistes en ressources humaines, les associations de juristes et les associations de camionnage pour leur donner de l'information sur leurs obligations découlant de l'entrée en vigueur de la Loi.

Activités de sensibilisation et visibilité accrue pour l'équité salariale

Depuis octobre 2019, l'Unité de l'équité salariale a participé à 89 événements pour communiquer de l'information sur la Loi adoptée depuis peu, favoriser la mobilisation et augmenter la participation active. En 2021-2022, nous avons pris part à 24 événements s'adressant à au moins 1 300 personnes. De plus, la commissaire Jensen a présenté une allocution dans le cadre de plusieurs événements organisés au Canada sur le thème de la nouvelle loi. Parmi ces événements, mentionnons :

- des présentations destinées à des associations et des équipes spécialisées en rémunération représentant diverses industries sous réglementation fédérale, comme le Congrès du travail du Canada, l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF), l'Association des banquiers canadiens et plusieurs associations maritimes;
- la conférence sur le Code canadien du travail;
- le Forum des avocates de l'Association du Barreau canadien;
- le groupe de travail pour la mobilisation rapide des agents négociateurs du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- un événement d'apprentissage pour souligner la Journée internationale de l'égalité de rémunération.

La commissaire Jensen a également comparu devant le Comité permanent de la condition féminine (FEWO) en février 2021 pour parler de la législation sur l'équité salariale.

Activités sur la scène internationale

En février 2020, le commissaire Jensen a pris la parole lors d'un forum de la Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC), qui s'est tenu à Berlin. EPIC est pilotée par l'Organisation internationale du Travail (OIT), ONU Femmes et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Son objectif est de parvenir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes partout dans le monde. Il s'agit du seul partenariat multipartite qui s'efforce de réduire l'écart de rémunération entre les sexes à l'échelle mondiale, nationale et régionale.

De plus, la commissaire a participé à une table ronde interactive lors du forum EPIC sur le thème des leçons apprises par certains pays sur les mesures adoptées pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes. Cette activité a permis à la commissaire de communiquer de l'information sur la Loi sur l'équité salariale adoptée depuis peu et de présenter le Canada comme un leader en matière d'équité salariale devant un large public mondial. Pendant son séjour à l'étranger au début de 2020, la commissaire s'est entretenue avec quatre organisations européennes de premier plan en matière d'équité salariale et d'égalité des sexes, ainsi qu'avec leurs représentants. Depuis, la commissaire Jensen participe activement aux activités de la coalition EPIC, ainsi qu'à d'autres réseaux internationaux, comme le réseau du Pacte mondial des Nations Unies.

Puisque le Programme du travail du Canada présidera le secrétariat de la coalition EPIC à partir de 2022, la commissaire à l'équité salariale et l'Unité de l'équité salariale continueront de soutenir cette initiative et de participer à ses événements.

Plateformes en ligne

L'Unité de l'équité salariale entre en contact avec la majorité des personnes et organisations concernées au moyen de nos plateformes en ligne. Nous utilisons nos divers réseaux sociaux, en particulier Twitter, pour promouvoir l'équité salariale dans les deux langues officielles, pour générer du trafic sur le site Web de la Commission, pour répondre aux questions les plus fréquentes et pour souligner les moments et les événements cruciaux en matière d'équité salariale. Nous utilisons également les médias sociaux pour amplifier les messages clés sur l'équité salariale et le travail de nos homologues et partenaires provinciaux.

Sur le site Web de la Commission, la section intitulée « Équité salariale » est le principal outil pour obtenir de l'information sur des questions relatives à l'équité salariale, comme :

- Que signifie l'équité salariale, qui est visé par la Loi, quels sont les droits des employés et quel est le rôle de l'agent négociateur?
- Quelles sont les responsabilités d'un employeur en vertu de la Loi, et quels sont les cinq jalons à atteindre au moment d'élaborer des plans d'équité salariale?
- Quels avis faut-il afficher, quels renseignements faut-il inclure dans ces avis et quand faut-il les afficher?
- Comment l'Unité de l'équité salariale peut-elle aider?
- Qu'entend-on par « demandes d'autorisation » et comment seront-elles traitées?
- Quels sont les autres outils et ressources disponibles pour aider à atteindre l'équité salariale dans le milieu de travail?

Produits d'éducation

Dans la dernière année, à l'appui de notre stratégie d'éducation et de mobilisation, nous avons élaboré une série de produits d'information désormais disponibles sur notre site Web. Nous avons conçu ces produits pour répondre aux besoins de différents groupes, comme le public, les employeurs, les parties en milieu de travail et les petites entreprises. Jusqu'à présent, ces produits visent le premier jalon du processus d'équité salariale, soit l'établissement des bases de l'équité salariale.

Les types de produits³ que nous avons élaborés se répartissent en quatre catégories :

1. des interprétations, politiques et lignes directrices (IPL);
2. des abrégés;
3. des pratiques prometteuses;
4. des guides.

³ La liste de tous nos produits se trouve à l'annexe C.

Les IPL fournissent des renseignements supplémentaires sur des dispositions particulières de la Loi sur l'équité salariale et de son règlement. Les IPL ciblent les praticiens de l'équité salariale, les membres des comités d'équité salariale et les spécialistes et conseillers en équité salariale au sein des organisations. Les abrégés fournissent au public des renseignements généraux et faciles à comprendre sur l'équité salariale. La série sur les pratiques prometteuses couvre les domaines qu'un employeur pourrait prendre en considération dans le but de faire avancer son processus d'équité salariale. Ces pratiques ne sont pas prescrites par la Loi, mais elles pourraient être utiles aux employeurs qui vivent des difficultés particulières et qui cherchent des moyens novateurs de les surmonter. Enfin, nos guides comprennent notamment des interprétations de la Loi, des guides logiciels et des documents pratiques.

On peut se rendre sur la page [Publications](#) de notre site Web pour consulter nos publications et nos produits d'information.

Exécution et publication de travaux de recherche

La Commission s'occupe d'équité salariale depuis que le Parlement a créé la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1977. Par conséquent, nous avons une connaissance rétrospective précieuse sur le sujet et nous avons accès à un vaste réseau

d'expertise et de connaissances empiriques au sein de la Commission. Dans la dernière année, nous avons concentré nos activités de recherche sur l'acquisition d'une meilleure compréhension de la nature proactive de cette nouvelle législation et sur le renforcement de nos capacités internes. Nous nous sommes rendu compte que la législation n'abordait pas certaines considérations importantes en matière de droits de la personne, comme la collecte de données inclusives sur le genre. Durant notre consultation auprès des parties prenantes, nous avons entendu parler des difficultés vécues par les employeurs qui doivent constituer un comité d'équité salariale, surtout lorsque plusieurs agents négociateurs participent au processus. De plus, on nous a dit que les parties en milieu de travail sont préoccupées par la manière de prendre des décisions dans un cadre tripartite. À leur avis, les dispositions de la Loi relatives au vote encouragent le dépôt de plaintes plutôt que l'établissement d'un consensus. Nous avons décidé de réagir à ces difficultés en menant des travaux de recherche, ce que nous permet de faire l'alinéa 104(2)e) de la Loi sur l'équité salariale.

Collecte de données inclusives sur le genre

En ce qui concerne les pratiques contemporaines dans le domaine de l'équité salariale, nous sommes à l'avant-garde en communiquant des orientations sur la collecte de données inclusives sur le genre. Ces orientations découlent de travaux de recherche et de consultations que nous avons entreprises en 2021-2022 avec des experts et le Groupe de travail tripartite des parties prenantes.

Grâce à ce projet de recherche, nous avons rédigé un document dans la série « Pratiques prometteuses », sous le titre « Collecte de données inclusives sur le genre » pour aider les employeurs à communiquer avec les employés, à poser les bonnes questions et à assurer la sécurité et la confidentialité des données sur l'identité sexuelle des employés d'une manière qui respecte la diversité de la population canadienne. Le document d'orientation que nous avons publié aide les employeurs à créer leur propre enquête inclusive sur le genre s'ils décident d'adopter ce concept. Ce document apporte un point de vue non binaire à ce qui a été essentiellement, par le passé, une tâche de catégorisation binaire des genres et fait en sorte que l'on interprète la Loi sur l'équité salariale d'une manière qui est conforme à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les parties prenantes, y compris la communauté LGBTQ2SI+, ont apprécié notre projet de recherche et la publication ce document de la série « Pratiques prometteuses » sur le site Web.

Mobilisation rapide en milieu de travail

Nous avons également recherché des pratiques prometteuses pour les employeurs, les agents négociateurs et les employés afin de développer une structure de mobilisation rapide. Les publications qui en résultent plaident en faveur de la collaboration et du dialogue en milieu de travail et font valoir les avantages d'une structure de mobilisation rapide jusqu'à la création d'un comité d'équité salariale. Les structures de mobilisation rapide peuvent revêtir de nombreuses formes différentes et peuvent être adaptées aux besoins et aux caractéristiques propres à chaque milieu de travail. La structure peut, entre autres, prendre la forme d'un comité directeur, d'un comité mixte, d'un groupe de travail mixte ou d'un groupe de discussion multipartite. Le document intitulé « Options de mobilisation rapide – Pratiques prometteuses » propose des options réalistes pour créer une structure de gouvernance provisoire qui peut évoluer en prenant la forme d'un nombre variable de comités d'équité salariale.

Prise de décision en collaboration et établissement d'un consensus

L'Unité de l'équité salariale a examiné un large éventail de documents afin d'élaborer des outils destinés à favoriser la collaboration et l'établissement d'un consensus. L'établissement d'un consensus est un aspect important du processus décisionnel permettant aux membres du comité d'équité salariale de prendre leurs décisions. Comme nos parties prenantes l'ont souligné, si les parties en milieu de travail ne cherchent pas à établir un consensus, on augmentera la probabilité d'avoir à consacrer du temps précieux à s'occuper de plaintes et de différends. Les membres du comité d'équité salariale doivent collaborer et vouloir faire des compromis afin de prendre des décisions qui concilient les divers points de vue tout au long du processus d'équité salariale. Même si l'article 20 de la Loi sur l'équité salariale prévoit un mécanisme de vote pour régler les problèmes qui se présenteront au moment d'élaborer un programme d'équité salariale en comité, le recours fréquent au vote peut faire en sorte que l'Unité de l'équité salariale sera appelée à trancher en cas d'égalité des votes. Par conséquent, l'élaboration du plan d'équité salariale serait ralentie et le délai de trois ans pourrait ne pas être respecté.

Par suite de nos recherches sur la collaboration et l'établissement d'un consensus, deux documents de la série sur les pratiques prometteuses sont maintenant disponibles sur notre site Web.

Collaboration avec nos homologues provinciaux

Conformément à l'alinéa 104(2)f) de la Loi sur l'équité salariale, nous continuons à travailler en étroite collaboration avec nos homologues provinciaux responsables de l'équité salariale, dont les commissaires à l'équité salariale de l'Ontario et du Québec.

À l'invitation de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, nous avons participé à un épisode de la série de balados intitulée « Équité salariale: des règles de rémunération équitables! », soit celui sur les nouveaux outils logiciels axés sur l'intelligence artificielle et les données qui sont utilisés pour analyser et éliminer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Lors d'un événement organisé par l'Organisation internationale du travail en octobre 2021, nous avons collaboré avec la Commission de l'équité salariale de l'Ontario pour préparer conjointement une discussion entre experts donnant un aperçu des textes de loi sur l'équité salariale qui nous régissent respectivement. Les experts ont discuté des similitudes et des différences entre les deux lois et ont décrit les initiatives en place pour en appuyer l'exécution et le contrôle d'application.

L'Unité de l'équité salariale a également collaboré avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au Québec pour émettre un avis conjoint concernant l'application des lois sur l'équité salariale fédérale et québécoise lors d'une procédure d'insolvabilité ou de faillite. Cet avis a été diffusé le 2 février 2022 par le Bureau du surintendant des faillites du Canada à l'intention d'environ 1000 syndicats autorisés en insolvabilité.



Conclusion

L'équité salariale est un droit de la personne. Elle permet de lutter contre la sous-évaluation pernicieuse du travail des femmes, qui contribue aux écarts salariaux systémiques entre les hommes et les femmes. En raison des stéréotypes sur le travail des femmes et des vieux préjugés qui se sont infiltrés dans les systèmes de rémunération, les emplois communément occupés par des femmes ont tendance à être moins bien rémunérés que les emplois communément occupés par des hommes, même lorsque le travail est de valeur comparable sur les plans des compétences, des activités, des responsabilités et des conditions de travail. La nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale donne, aux employeurs sous réglementation fédérale, la possibilité d'améliorer leur milieu de travail en concrétisant leur engagement envers l'égalité des sexes. Quand on verse aux employés un salaire équitable qui n'est pas déterminé en fonction de considérations sans intérêt comme le sexe, on constate une augmentation de la productivité de l'organisation parce qu'on attire les meilleurs employés, réduit le roulement de personnel et augmente l'engagement envers l'organisation.

Nos activités visant à sensibiliser et informer les parties en milieu de travail concernant les nouvelles exigences liées à la Loi sur l'équité salariale et à son règlement constituent un bon début pour aider les employeurs à se conformer à la législation sur l'équité salariale. Par contre, il y a encore beaucoup de travail à faire. Dans la dernière année, l'Unité de l'équité salariale a consacré ses efforts à fournir, aux employeurs et aux autres parties concernées par l'équité salariale, les outils, les lignes directrices et les ressources qu'il leur faut pour réussir à élaborer un plan d'équité salariale avant la fin du délai de trois ans.

Dans l'année à venir, nous amorcerons la phase suivante du processus d'équité salariale au cours de laquelle les employeurs doivent élaborer leur plan d'équité salariale. Après avoir mené à terme le travail préparatoire, nous pouvons maintenant faire en sorte que nos experts donnent du soutien et des conseils à chaque étape du processus afin qu'aucune organisation ne soit laissée à elle-même sur le chemin la menant vers l'équité salariale. Nous pouvons aider les personnes qui en ont besoin. Il suffit d'utiliser notre site Web à l'adresse www.chrc-ccdp.gc.ca pour communiquer avec nous.



ANNEXE A

Membres du Groupe de travail tripartite des parties prenantes (En date de février 2022)

- Agence du revenu du Canada
- Alliance canadienne du camionnage
- Alliance de la fonction publique du Canada
- Association canadienne des employés professionnels
- Association des banquiers canadiens
- Association du transport aérien du Canada
- Association professionnelle des cadres supérieurs
- Bell Canada
- Bibliothèque du Parlement
- Brinks Canada
- British Columbia Maritime Employer Association
- Bureau du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique
- Bureau du directeur parlementaire du budget
- CBC/Radio-Canada
- Centrale des syndicats du Québec
- Chambre des communes
- Commission canadienne de sûreté nucléaire
- Confédération des syndicats nationaux
- Congrès du travail du Canada
- Connaissances polaires Canada
- CN
- Employeurs sous réglementation fédérale - Transports et communications
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
- Forces armées canadiennes
- Halifax Employers Association
- Institut professionnel de la fonction publique du Canada
- Parcs Canada
- RH du camionnage
- Secrétariat du Conseil du Trésor
- Sénat du Canada
- Syndicat canadien des agents de bord
- Syndicat canadien de la fonction publique
- Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau – Québec
- Teamsters
- TELUS
- UNIFOR
- WestJet



ANNEXE B

Membres du Groupe consultatif technique

Nous tenons à souligner le travail accompli par les membres de ce groupe pour nous aider à comprendre et à façonner nos documents d'orientation.

- Ashley MacIsaac-Butler (Catalyst)
- Beth Bilson (University of Saskatchewan)
- Craig Sampson (CPHR)
- Denise Perron (Groupe AEQUITAS)
- Ellen Hollinger (CPHR)
- Fay Faraday (Faraday Law/Pay Coalition of Ontario)
- Frances Woolley (Carleton University)
- François Trottier (Remuglo Conseils Inc. CPHR)
- Ian Cullwick (Mercer)
- Jan Kennedy (Korn Ferry)
- Janet Borowy (Equal Pay Coalition)
- Jean-Jacques Tremblay (J.J. Tremblay & Associates Consulting Services Inc.)
- Johanne Perron (Coalition de l'équité salariale du Nouveau-Brunswick)
- Karen Campbell (Fondation canadienne des femmes)
- Karen Harnois (CSQ)
- Katherine Sadovia (EPCOR)
- Nancy Stapley (Canadian Federation of Business and Professional Women)
- Larry Moate (Larry Moate Advisory Services)
- Marie-Thérèse Chicha (Université de Montréal)
- Margot Young (University of BC)
- Craig Faucette (Trucking HR)
- Mary Turan (Gallagher McDwall Associates)
- Nathalie Léger (LEAF)
- Paul Durber (Opus mundi Canada)
- Phil Johnson (Korn Ferry)
- Ruth Rose-Lisée (Université du Québec à Montréal)
- Sandra Haydon (Sanda Haydon & Associates)
- Susan Tang (Gallagher McDwall Associates)
- Tammy Schirle (Wilfrid Laurier University)
- Todd Bassett (CPHR)
- Wendy Cukier (Ryerson University)
- WE EMPOWER



ANNEXE C

Produits d'information destinés au grand public, aux employés et aux petites entreprises

- 12 abrégés, c'est-à-dire une série de courtes publications en langage clair et simple :
 - Introduction – Que signifie l'équité salariale?
 - Application – Qui est visé par la loi fédérale sur l'équité salariale?
 - Échéances – Les principales échéances prévues par la nouvelle loi fédérale sur l'équité salariale?
 - Définition d'employé – Qui est compté comme un employé en vertu de la nouvelle loi fédérale sur l'équité salariale?
 - Décompte des employés – Ce qu'est un décompte des employés et comment l'effectuer
 - Responsabilités de l'employeur – En tant qu'employeur, quelles sont mes principales responsabilités?
 - Droits des employés – En tant qu'employé, quels sont mes droits?
 - Groupe d'employeurs – Qu'est-ce qu'un groupe d'employeurs?
 - Comités d'équité salariale – Quel est leur rôle et comment sont-ils créés
 - Détermination des catégories d'emplois – Qu'est-ce qu'une catégorie d'emplois et comment est-elle créée?
 - Détermination de la prédominance du genre – Que signifie la prédominance du genre, pourquoi est-elle importante et comment est-elle déterminée?
 - Déterminer la valeur du travail – Comment la valeur du travail est-elle déterminée dans le cadre de la loi fédérale sur l'équité salariale?
- Foire aux questions

Des documents d'interprétation et des guides pratiques à l'intention des spécialistes en ressources humaines et des communautés d'employeurs et de travailleurs.

- 7 documents dans la série « Interprétations, politiques et lignes directrices (IPL) », lesquels sont des sources d'information écrites visant une interprétation uniforme de la Loi sur l'équité salariale et de son règlement dans les milieux de travail sous réglementation fédérale :
 - Obligation de protéger la confidentialité des renseignements
 - Création de groupes de catégories d'emploi
 - Plans multiples
 - Définition d'un employé
 - Comités d'équité salariale
 - Partage de renseignements avec les membres du comité d'équité salariale
 - Déterminer la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emploi de manière inclusive
- 5 documents dans la série « Pratiques prometteuses », une série présentant des stratégies et des techniques susceptibles de devenir des pratiques exemplaires en matière d'équité salariale à l'échelle fédérale :
 - Pratiques prometteuses pour constituer un comité d'équité salariale
 - Établissement d'un consensus – Pratiques de travail prometteuses au sein d'un comité d'équité salariale
 - Collaboration – Pratiques de travail prometteuses au sein d'un comité d'équité salariale
 - Options de mobilisation rapide
 - Collecte de données inclusives sur le genre

- Le Guide législatif concernant la Loi sur l'équité salariale, une source écrite de renseignements détaillés sur la Loi afin d'aider les parties prenantes à comprendre leurs droits et leurs obligations en matière d'équité salariale.