

Message de la commissaire à l'équité salariale

En juin dernier, j'ai eu l'honneur d'être nommée commissaire à l'équité salariale pour un mandat de cinq ans. Je suis enthousiaste à l'idée de continuer à travailler avec vous tous, qui ouvrez la voie pour faire de l'équité salariale une réalité pour les femmes au Canada. Depuis mon arrivée en novembre dernier, j'ai constaté un élan croissant dans l'ensemble des organisations sous réglementation fédérale, alors que nombreuses d'entre elles ont bénéficié des efforts de conformité proactive de l'Unité de l'équité salariale.

Tous les milieux de travail relevant de la compétence fédérale doivent se conformer aux exigences de la [Loi sur l'équité salariale](#). Quelle que soit la taille de l'employeur, qu'il compte 10 ou 10 000 employés, il est temps d'agir. Il est essentiel de combler l'écart salarial entre les sexes pour faire progresser l'égalité des genres et promouvoir l'établissement de milieux de travail fondés sur l'inclusion et l'équité. L'équité salariale fait partie intégrante de la reprise économique et de la prospérité du Canada.

Voici les actions clés à mettre en œuvre au cours de l'année à venir pour respecter vos obligations en matière d'équité salariale :

1. Mettre en place un **comité d'équité salariale** : Pour ceux qui sont tenus de le faire, votre comité d'équité salariale devrait être en place.
2. **Publier l'ébauche du plan d'équité salariale d'ici mai 2024** : Les employés doivent disposer de **60 jours pour fournir des commentaires** sur l'ébauche du plan. L'affichage en mai 2024 permet aux employeurs de satisfaire à cette exigence législative tout en leur laissant suffisamment de temps pour tenir compte des commentaires lors de l'élaboration du plan d'équité salariale final.
3. **Affichez le plan d'équité salariale final et l'avis concernant les augmentations au plus tard le 3 septembre 2024** pour éviter les pénalités.
4. **Commencer à augmenter la rémunération au plus tard le 4 septembre 2024.**
5. **Soumettre la déclaration annuelle avant le 30 juin 2025** (informations à venir).

En vous remerciant pour votre engagement continu en faveur de l'équité salariale,

Lori Straznicky

Commissaire à l'équité salariale

Commission canadienne des droits de la personne

À propos de l'Unité de l'équité salariale

Notre mission est d'être des leaders en matière d'équité salariale proactive grâce à des informations fiables, à la résolution rapide des litiges et à une surveillance transparente. **Notre vision** est d'être un excellent régulateur fédéral qui veille au respect de la Loi sur l'équité salariale. Pour ce faire, **notre approche** englobe quatre champs d'action principaux :

1. Nous encourageons la **conformité proactive** par le biais d'actions de sensibilisation, la production d'orientations et d'outils afin d'aider les parties prenantes des milieux de travail à élaborer des plans d'équité salariale et à se conformer à la loi.
2. Nous **facilitons le respect de la Loi** par le biais d'une résolution rapide des litiges, telle que la médiation.
3. Si nécessaire, nous **assurons le respect de la Loi** par le biais de mécanismes tels que les sanctions administratives pécuniaires et les audits.
4. Enfin, nous veillons à ce que des **services centrés sur l'utilisateur** soient fournis efficacement grâce à des structures et des systèmes bien établis. Ce travail implique :
 - La mise en œuvre du Portail de l'équité salariale, un nouveau système qui centralise les processus et offre un guichet unique pour les demandes d'information et d'autorisation.
 - La prise de décisions en matière d'équité salariale de façon équitable, rapide et transparente.

Nouvelles

Portail de l'équité salariale

Nous sommes ravis de vous présenter le Portail de l'équité salariale, conçu pour simplifier et améliorer votre expérience. Voici ce à quoi vous pouvez vous attendre :

Qu'est-ce que le Portail de l'équité salariale? Le Portail est un guichet unique pour soumettre des demandes d'informations ou des demandes d'autorisation.

Qu'est-ce que cela comprend? Le Portail vous permet de :

- Soumettre vos demandes d'information ou votre formulaire de demande d'autorisation, ainsi que toutes les preuves requises
- Interagir avec les agents d'équité salariale pour clarifier et résoudre les problèmes grâce à une fonction de clavardage

- Ajouter d'autres parties concernées du milieu de travail à un dossier, le cas échéant
- Échanger des documents
- Recevoir des décisions

Qu'est-ce qui n'est pas inclus? Le Portail n'inclut pas les processus de résolution de conflits, tels que les plaintes ou les litiges.

Quand le Portail sera-t-il opérationnel et comment puis-je y accéder? Le Portail d'équité salariale est actuellement utilisé pour soumettre toutes les demandes d'autorisation; votre agent d'équité salariale vous indiquera comment procéder. Il sera bientôt disponible sur notre site Web – restez à l'affût pour plus d'informations sur la manière d'accéder au Portail et d'y naviguer.

Accès aux décisions de la commissaire à l'équité salariale

Les décisions de la commissaire à l'équité salariale sont maintenant disponibles sur [CanLII](#).

Rapport annuel de la commissaire à l'équité salariale au Parlement

Consultez le deuxième rapport annuel de [l'Unité de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'exercice 2022-23](#). Ce rapport met en lumière le travail de l'Unité de l'équité salariale pour établir les fondements de son rôle de régulateur.

Nous avons maintenant un balado !

Notre série limitée de balados « [Mettre l'équité salariale en pratique](#) » a été lancée en août !

Plongez-vous dans le secteur du transport routier au Canada, et explorez les défis et les opportunités pour atteindre l'équité salariale. Soyez à l'écoute pour des entrevues avec des experts de l'industrie et des conseils pratiques sur la façon dont vous pouvez réaliser l'équité salariale dans votre organisation!

Événements importants

18 septembre : Journée internationale de l'égalité de rémunération

- Suivez l'action en ligne en suivant [l'Unité de l'équité salariale sur LinkedIn](#) et lisez la [déclaration de la commissaire à l'équité salariale ici](#).

Notre Causerie 2024 : Promouvoir le leadership en matière d'équité salariale

- Rejoignez-nous pour un événement engageant et informatif conçu spécifiquement pour les employeurs et les hauts gestionnaires qui s'engagent à promouvoir l'équité salariale au sein de leur organisation. Animée par le commissaire à l'équité salariale, Mme Straznicky, cette discussion dynamique d'une heure avec des invités spéciaux fournira des informations et des conseils essentiels pour permettre aux dirigeants de promouvoir l'équité salariale au sein de leur entreprise.

Nouvelles publications et ressources

De nouvelles publications sont disponibles sur le [site Web de l'Unité de l'équité salariale](#) de la Commission canadienne des droits de la personne. Il s'agit notamment des documents suivants :

Interprétations, politiques et lignes directrices (IPLs) sur des sujets tels que :

- [Les taux de salaire gelés](#)
- [L'élaboration d'un plan d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine](#)
- Le calcul de la rémunération totale:
 - [Définition de la rémunération](#)
 - [Exclusions](#)
 - [Interprétation du salaire et détermination du taux le plus élevé](#)
 - [Calcul de la rémunération variable](#)
 - [Calcul de la rémunération incitative](#)
 - [Calcul de la rémunération indirecte](#)

Publications à venir cet automne :

- Série d'IPLs sur la comparaison de la rémunération
- Une édition révisée de l'IPL sur les plans multiples, basée sur les plus récentes décisions de la commissaire à l'équité salariale.

À venir : formation en ligne sur la Loi fédérale sur l'équité salariale

Atteindre l'équité salariale dans les organisations sous réglementation fédérale : pourquoi et comment ?

En collaboration avec l'Université TÉLUQ, l'Unité de l'équité salariale offrira une formation en ligne gratuite sur la Loi fédérale sur l'équité salariale. Cette formation s'adresse

- aux employeurs sous réglementation fédérale comptant 10 employés ou plus
- aux employés travaillant dans une organisation sous réglementation fédérale
- aux agents de négociation et aux syndicats représentant les employés sous réglementation fédérale, ou
- à toute personne souhaitant en savoir plus sur la loi fédérale sur l'équité salariale.

La formation vous fournira des outils et des exemples qui non seulement amélioreront votre expérience d'apprentissage, mais aussi vous permettront d'appliquer et d'évaluer vos connaissances.

La formation sera accessible à la fin de l'automne 2023, dans les deux langues officielles. Vous pourrez accéder au lien de la formation sur le [site Web](#) et la page [LinkedIn](#) de l'Unité de l'équité salariale.

Vous avez des questions ? Contactez-nous.

Si vous avez des questions, **vous pouvez nous joindre**

Par téléphone, via de notre centre d'appel national :

Sans frais : 1-888-214-1090

TTY : 1-800-465-7735

SRV: [SRV Canada](#)

Heures d'ouverture :

Du lundi au vendredi, de 8 h à 20 h (heure de l'Est).

En remplissant un [formulaire de demande d'informations](#).

Si vous avez besoin de ces informations dans un autre format, veuillez nous contacter à payequity-equitesalariale@chrc-ccdp.gc.ca.

Vous recevez ce courriel parce que vous contribuez au travail de l'Unité de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne ou parce que vous avez choisi de vous abonner à notre bulletin.

Si vous souhaitez modifier vos préférences en matière de communication ou vous désabonner, envoyez-nous un courriel : payequity-equitesalariale@chrc-ccdp.gc.ca.