

# ÉTABLIR UNE CULTURE D'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL RELEVANT DE LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Rapport annuel 2022  
au Parlement de la commissaire à l'équité salariale



**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](http://www.chrc-ccdp.gc.ca)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2023.

N° de catalogue : HR2-13F-PDF

ISSN : 2816-7228



# Table des matières

<b>Message de la commissaire .....</b>	<b>1</b>
<b>Promouvoir la conformité .....</b>	<b>3</b>
Développer des outils et des ressources .....	3
Portail sur l'équité salariale .....	3
Trousse d'outils du plan d'équité salariale.....	4
Webinaire – Créer un plan d'équité salariale.....	4
Approfondir les connaissances.....	5
Orientations stratégiques.....	5
Séances d'information technique.....	6
Balados .....	6
Bulletin d'information sur l'équité salariale.....	6
Plateformes en ligne.....	7
Sensibilisation et mobilisation .....	7
Assemblée publique .....	8
Sondage auprès des intervenants de 2022.....	8
<b>Faciliter la conformité .....</b>	<b>9</b>
Résolution rapide.....	9
Prise de décisions.....	10
<b>Faire respecter la conformité .....</b>	<b>11</b>
Méthodologie de vérification.....	11
Sanctions administratives pécuniaires .....	11
<b>Loi sur l'équité salariale .....</b>	<b>12</b>
<b>À propos de l'Unité de l'équité salariale .....</b>	<b>13</b>
Principes directeurs.....	13
Faire preuve de transparence.....	13
S'engager de manière significative .....	13
S'appuyer sur des données probantes.....	14
Rechercher des résolutions.....	14
Groupe de travail tripartite.....	14



# Message de la commissaire

---

J'ai le plaisir de présenter le deuxième rapport annuel de l'Unité de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'exercice 2022–2023.

En novembre 2022, la première commissaire fédérale à l'équité salariale, Karen Jensen, est devenue juge à la Cour supérieure de justice de l'Ontario. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier la juge Jensen pour son travail exceptionnel à la tête de l'Unité de l'équité salariale et pour son leadership dans la promotion de l'équité salariale au Canada.

Le travail de fond de la juge Jensen a préparé le terrain pour une année de travail au sein de l'Unité de l'équité salariale qui était axée sur trois priorités : promouvoir, faciliter et faire respecter la conformité.

L'Unité de l'équité salariale a investi considérablement dans la promotion de la conformité au cours de la dernière année. Ce travail a porté sur un large éventail d'initiatives, allant de l'élaboration d'outils et de ressources pour aider les parties en milieu de travail à satisfaire aux exigences de la Loi à l'acquisition de connaissances pour les guider et les éclairer au sujet de leurs droits et responsabilités; en participant à des activités de sensibilisation afin de partager et de recueillir des renseignements; et en apprenant des autres administrations pour coordonner les efforts.

Depuis mon arrivée en novembre dernier, j'ai été témoin d'un élan croissant dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale, de nombreux employeurs bénéficiant des efforts proactifs de conformité de l'Unité. Bien que les résultats de notre sondage mené auprès des intervenants l'automne dernier révèlent que plus de la moitié (54,9 %) des organismes répondants en sont aux premières étapes ou sont en voie d'avoir un plan d'équité salariale, nous demeurons conscients que la date limite pour l'affichage des plans approche à grands pas. Le soutien aux parties en milieu de travail demeurera une priorité.

À mesure que les parties en milieu de travail entreprenaient leurs exercices d'équité salariale, l'Unité de l'équité salariale a également intensifié ses activités de conformité facilitées. Ce travail a permis de détourner les plaintes en les réglant rapidement ou de prendre des décisions en temps opportun lorsque ces efforts n'ont pas porté fruit. Pour rationaliser ces efforts, l'Unité a lancé le Portail sur l'équité salariale afin de faciliter la réponse aux questions, aux demandes de traitement et aux différends.

Il ressort clairement des activités de la dernière année que l'Unité entre dans une nouvelle phase. Au cours de l'exercice 2022-2023, nous avons jeté les bases de notre rôle de réglementation, et notre priorité pour l'exercice à venir sera de devenir pleinement opérationnel. En gardant à l'esprit l'application de la Loi sur l'équité salariale, l'Unité élabore actuellement sa méthodologie de vérification et continue de collaborer à la création d'un régime de sanctions administratives pécuniaires.

Dans le présent rapport nous faisons le point les résultats obtenus l'an dernier, mais nous demeurons déterminés à poursuivre le travail qui nous attend et à continuer de bâtir une culture d'équité salariale dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale. Nous y parviendrons grâce à nos principes directeurs : être transparents, participer de manière significative, s'appuyer sur des données probantes et rechercher des solutions.

Sur ce, j'espère que vous trouverez ce rapport utile pour comprendre les résultats obtenus par l'Unité de l'équité salariale pour l'exercice 2022–2023. Nous sommes toujours déterminés à viser l'excellence en matière de réglementation, ce qui nous aidera à mettre en œuvre la Loi sur l'équité salariale et à combler l'écart salarial entre les sexes au Canada.

**Lori Straznicky**  
COMMISSAIRE INTÉRIMAIRE À L'ÉQUITÉ SALARIALE





# Promouvoir la conformité

La Loi encourage les employeurs sous réglementation fédérale à adopter une approche proactive en matière d'équité salariale. Cela signifie qu'il incombe aux employeurs d'analyser leurs pratiques et de corriger les écarts de salaire entre les sexes au sein de leur organisation.

L'Unité de l'équité salariale de la Commission favorise la conformité proactive en fournissant aux employeurs les outils, les conseils et les ressources dont ils ont besoin pour élaborer leur plan d'équité salariale et se conformer à la Loi. Ce travail comprend :

- l'élaboration d'outils et de ressources pour aider les employeurs à respecter les délais
- l'enrichissement des connaissances des parties en milieu de travail quant à leurs droits et obligations
- la mobilisation des intervenants et des homologues provinciaux

## Développer des outils et des ressources

La section Équité salariale du site Web de la Commission constitue la principale source d'information sur les questions relatives à l'équité salariale pour les employeurs sous réglementation fédérale. En 2022, nous avons lancé une série d'outils et de ressources pour promouvoir la conformité et aider les parties en milieu de travail à respecter les exigences de la Loi.

### Portail sur l'équité salariale

Le Portail sur l'équité salariale est un outil en ligne qui aide les parties en milieu de travail à se conformer à la Loi. Le portail permet à l'Unité de l'équité salariale de répondre aux questions, de traiter les demandes et de régler les différends de façon rapide, efficace et efficiente. L'objectif est de créer une façon efficace pour les parties de mobiliser l'Unité et de réduire leur fardeau réglementaire.

Cette année, nous avons lancé le portail auprès de certains utilisateurs, avec qui nous travaillons en étroite collaboration afin de recueillir des commentaires sur la convivialité et la fonctionnalité du portail pour les parties en milieu de travail. Cela nous permettra d'évaluer comment le portail pourrait être enrichi pour mieux les aider à se conformer à la législation. Le portail sera officiellement lancé sur le site Web sur l'équité salariale plus tard en 2023.

## **Trousse d'outils du plan d'équité salariale**

La trousse d'outils du plan d'équité salariale est conçue pour aider les petites et moyennes employeurs sous réglementation fédérale à élaborer leur plan d'équité salariale. En 2022–2023, 441 utilisateurs ont consulté la trousse d'outils à partir du site Web sur l'équité salariale. La trousse d'outils comprend :

- un outil Excel pour aider les employeurs à créer leur plan d'équité salariale
- un guide pour aider les employeurs à comprendre les principes de l'évaluation des emplois et à appliquer cette méthode
- un calculateur de rémunération pour aider à convertir le salaire annuel en un montant horaire
- une étude de cas pour illustrer les étapes qu'une organisation doit suivre pour créer son premier plan d'équité salariale

## **Webinaire – Créer un plan d'équité salariale**

Le webinaire « Créer un plan d'équité salariale » est une étude de cas enregistrée qui offre un aperçu de haut niveau des diverses étapes de la création d'un plan d'équité salariale. Il est conçu pour guider les gens tout au long du processus d'équité salariale au fédéral au moyen de conseils audio et visuels. Le webinaire est disponible sur le site Web sur l'équité salariale.

## Approfondir les connaissances

Guider et éclairer les parties en milieu de travail au sujet de leurs droits et responsabilités en vertu de la Loi a continué d'être l'une des principales priorités de l'Unité de l'équité salariale au cours de la dernière année. Ce travail consistait à élaborer des produits éducatifs et promotionnels, à discuter avec nos intervenants et à être un centre de connaissances pour toutes les demandes de renseignements sur l'équité salariale au fédéral.

### Orientations stratégiques

Nous avons continué à élargir notre série de publications « Interprétations, politiques et lignes directrices ». Cette série est conçue pour aider les parties en milieu de travail à interpréter la Loi et le Règlement.

Cette année, nous avons ajouté à la série dix publications :

- Définition de l'employeur
- Définition d'un employé non syndiqué
- Que faire lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine?
- Taux de salaire gelés
- Série « Calcul de la rémunération totale » :
  - Orientation concernant la définition de la rémunération
  - Montants pouvant et devant être exclus du calcul de la rémunération
  - Une interprétation du terme salaire et la détermination du taux de salaire le plus élevé
  - Orientation concernant le calcul des différents types de rémunération variable
  - Orientation concernant le calcul des différents types de rémunération incitative
  - Orientation concernant le calcul des éléments de rémunération indirecte

En outre, nous avons publié des documents d'information sur notre site Web pour aider les parties en milieu de travail à en apprendre davantage pour :

- créer des catégories d'emploi
- établir la valeur du travail
- prendre une décision relative à la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi
- calculer la rémunération totale en dollars par heure pour chacune de ces catégories d'emploi
- comparer la rémunération pour déterminer s'il existe des différences de rémunération entre des catégories d'emplois de valeur égale
- préparer le contenu du plan d'équité salariale
- déterminer comment et où afficher les versions préliminaires et finales d'un plan d'équité salariale



## **Séances d'information technique**

Nous avons continué à adapter nos séances d'information technique aux besoins particuliers des employeurs qui demandent du soutien. Le contenu des séances d'information technique allait de la présentation de renseignements préliminaires sur l'équité salariale à la réponse à des questions complexes sur l'interprétation ou l'application des dispositions de la Loi.

Par exemple, au début de 2023, nous avons organisé une série en trois parties pour les membres de Trucking HR Canada qui a attiré 205 participants. La série fournissait des renseignements détaillés sur la façon de créer un plan d'équité salariale et faisait une démonstration de notre trousse d'outils du plan d'équité salariale.

En outre, au total, cinq séances d'information technique, auxquelles ont participé environ 78 participants, ont été présentées à des employeurs, des associations de l'industrie, des comités d'équité salariale et des agents de négociation au cours de l'exercice 2022–2023.

## **Balados**

En 2022, des intervenants nous ont dit que fournir de l'information sur diverses plateformes augmenterait la portée du contenu éducatif. Par exemple, pour les conducteurs de camions commerciaux, l'accès à l'information en format audio est plus pratique que les documents écrits. En réponse, nous avons conçu une série de balados audio en trois parties mettant en vedette des invités du secteur fédéral des transports. Ce secteur représente plus de 50 % des organisations privées sous réglementation fédérale.

L'objectif de la série de balados est de :

- promouvoir et expliquer l'équité salariale
- discuter des défis auxquels fait face le secteur des transports et des stratégies pour relever ces défis
- donner des conseils et des renseignements sur comment l'Unité de l'équité salariale peut aider

Cette série sera disponible sur les principales plateformes de baladodiffusion en 2023.

## **Bulletin d'information sur l'équité salariale**

Lancé en 2022, le bulletin d'information sur l'équité salariale tient les employeurs au courant des plus récentes orientations et ressources de l'Unité de l'équité salariale. Le bulletin comprend des documents de sensibilisation, des outils et des ressources, des renseignements sur les exigences en matière de conformité et des réponses aux questions fréquemment posées.

Le premier numéro du bulletin a été envoyé à 1 795 intervenants en août 2022 pour souligner le premier anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi. Un deuxième numéro a été envoyé en février 2023.

## Plateformes en ligne

Tout au long de l'année, nous avons continué à tirer parti des médias sociaux, en particulier Twitter, pour promouvoir l'équité salariale dans les deux langues officielles, pour attirer des visiteurs sur le site Web sur l'équité salariale, pour répondre aux questions fréquemment posées et pour souligner des jalons et des événements spéciaux en matière d'équité salariale. Nous avons également utilisé les médias sociaux pour faire écho aux messages clés sur l'équité salariale et le travail de nos homologues et partenaires provinciaux.

## Sensibilisation et mobilisation

Cette année, nous avons continué de collaborer avec nos homologues provinciaux et internationaux, nos partenaires et les intervenants. Ces mobilisations ont été de précieuses occasions pour la commissaire et l'Unité de l'équité salariale d'échanger et de recueillir des renseignements, d'apprendre des autres administrations et de coordonner les efforts.

La commissaire et l'Unité ont participé à trois événements avec leurs homologues provinciaux, notamment ceux de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique.

La commissaire a également rencontré ses homologues de l'équité salariale à l'échelle internationale et échangé des renseignements avec eux :

- Ukraine : Aux côtés de représentants de la Suisse et du Royaume-Uni, la commissaire a participé à un événement entre pairs organisé par la Coalition internationale pour l'égalité salariale, qui visait à aider l'Ukraine à faire progresser sa stratégie d'égalité entre les sexes.
- Lettonie : À un événement organisé par le ministère des Affaires sociales et auquel ont participé environ 100 participants, la commissaire a présenté un aperçu de l'équité salariale au Canada, y compris des renseignements sur la Loi sur l'équité salariale et les dispositions qui favorisent la transparence en milieu de travail.
- Nouvelle-Zélande et Portugal : En collaboration avec ses homologues de l'Ontario et du Québec, la commissaire a participé à trois événements pour partager des renseignements sur l'équité salariale au Canada et pour entendre parler des leçons apprises, des pratiques exemplaires et des nouvelles approches et outils visant à réduire l'écart salarial entre les sexes.

La commissaire a également pris part à sept événements publics et allocutions, touchant plus de 600 participants uniques.

Voici les points saillants de la mobilisation de la commissaire :

- discours liminaire prononcé lors de l'événement phare de Ressources humaines, industrie électrique du Canada, Agents du changement
- participation et discours liminaire prononcé dans le cadre du volet « Learning Highways » de l'événement « Women with Drive » de Trucking HR Canada
- discours liminaire prononcé à la Conférence 30 en 30 d'Ingénieurs Canada;
- participation à une table ronde sur l'écart salarial entre les sexes lors de la conférence mondiale de Coralus 2022
- présentation lors de la conférence de l'International Association of Administrative Professionals
- participation à une table ronde sur l'équité salariale et la transparence lors de la Conférence canadienne sur l'éducation 2022

## **Assemblée publique**

En septembre 2022, la commissaire a animé une assemblée publique en studio avec des invités spéciaux, Maria-Therese Chicha, professeure à l'Université McGill, Kadie Ward, commissaire et dirigeante générale de l'administration et commissaire à l'équité salariale de l'Ontario, et Denis Khat, conseiller en relations industrielles agréé, Khat Conseil en rémunération. La commissaire et les invités ont discuté de l'avancement de l'équité salariale dans l'ensemble des administrations, puis d'une période de questions et réponses. Au total, 486 participants ont assisté à l'assemblée publique.

## **Sondage auprès des intervenants de 2022**

En novembre 2022, nous avons lancé le premier sondage annuel auprès des intervenants. Ce sondage portait sur les besoins, les défis et les priorités en matière d'équité salariale des employeurs sous réglementation fédérale partout au Canada.

Les résultats du sondage indiquent un engagement ferme de la part des employeurs à l'égard de l'équité salariale. Voici les points saillants :

- Plus de la moitié (54,9 %) des employeurs répondants ont indiqué qu'ils en sont aux premières étapes de l'établissement d'un plan d'équité salariale ou qu'ils sont en bonne voie de le mettre en place.
- Les employeurs s'informent principalement au sujet de la Loi par la recherche, les publications (27,4 %) et l'accès à l'éducation et aux outils sur le site Web sur l'équité salariale (25,1 %).
- Certains employeurs ont mentionné qu'ils avaient des connaissances et une expérience limitées en matière d'équité salariale et qu'ils ne savaient pas trop comment amorcer leur processus d'équité salariale.
- Les organisations qui étaient mieux préparées et qui étaient plus avancées dans le processus ont fait état de préoccupations de nature plus complexe, comme les défis liés à des aspects précis de la loi, les points de vue divergents sur les méthodologies d'équité salariale et la difficulté de créer des plans d'équité salariale multiples.

Les résultats de ce sondage aideront à adapter le travail de sensibilisation et de mobilisation pour l'année à venir.



## Faciliter la conformité

L'une des principales caractéristiques du régime fédéral d'équité salariale est que la commissaire à l'équité salariale peut, dans certaines circonstances, autoriser une application modifiée de la Loi sur l'équité salariale par le biais de demandes d'autorisation. Par exemple, un employeur pourrait avoir besoin d'un comité d'équité salariale dont la composition diffère de celle prévue par la Loi. Pour obtenir cela, l'employeur ou les intervenants en milieu de travail doivent présenter une demande d'autorisation.

En même temps, la Loi prévoit un soutien pour les parties en milieu de travail qui sont incapables de régler les différends qui peuvent survenir.

À l'heure actuelle, l'Unité de l'équité salariale facilite la conformité en répondant aux demandes et en offrant une aide à la résolution rapide des litiges. Dans les cas où les différends ne peuvent être résolus, l'Unité de l'équité salariale et la commissaire rendent des décisions en temps opportun.

### Résolution rapide

Nous recevons régulièrement des demandes de renseignements au sujet de la Loi au moyen de notre formulaire de demande de renseignements en ligne. En 2022–2023, nous avons reçu 390 demandes, dont 40 % provenaient d'employeurs du secteur privé et 22 % d'employeurs du secteur public.

Voici quelques-uns des sujets les plus courants de demande d'information que nous avons reçus :

- demande de la Trousse d'outils du plan pour l'équité salariale
- demandes de renseignements généraux sur l'équité salariale
- élaboration d'un plan d'équité salariale
- composition du comité d'équité salariale
- demandes d'autorisation

En 2022–2023, nous avons aidé 26 parties différentes du lieu de travail en leur fournissant des renseignements sur les demandes d'autorisation et le processus de demande.

## Prise de décisions

En 2022–2023, nous avons reçu quatre demandes et deux plaintes concernant divers articles de la Loi. Nous avons pris les décisions suivantes :

- une décision accueillant une demande de report du délai de dépôt d'une plainte
- une décision de renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne une question concernant la compétence constitutionnelle en vertu de la Loi
- une décision accueillant une demande d'autorisation de plans d'équité salariale multiples (*Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Unifor, le Syndicat des Métallos, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada*) (8 décembre 2022, non publié à l'heure actuelle)

Une des plaintes a également été réglée de manière informelle par le biais d'une résolution rapide et est considérée comme retirée.

Alors que le volume des dossiers dont la commissaire est saisie augmente, nous nous engageons à les traiter efficacement et à rendre des décisions de façon équitable, rapide et transparente afin d'établir une jurisprudence fiable.



# Faire respecter la conformité

L'une des principales responsabilités de la commissaire à l'équité salariale consiste à surveiller la conformité à la Loi. Cela comprend la vérification que les employeurs sous réglementation fédérale élaborent leur plan d'équité salariale et respectent les échéances. À cette fin, nous avons continué à développer le volet « application de la loi » de notre travail.

## Méthodologie de vérification

La commissaire est habilitée à tenir des vérifications afin de vérifier la conformité. En 2022, nous avons commencé à élaborer une méthodologie de vérification. Cette méthodologie servira de cadre pour guider les vérificateurs dans la planification, l'exécution, la production de rapports et la gestion des vérifications liées à l'équité salariale. Nous prévoyons tester notre méthodologie de vérification en 2022–2023.

## Sanctions administratives pécuniaires

Nous avons continué de travailler avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada à l'élaboration de règlements pour le régime de sanctions administratives pécuniaires (SAP). Nous avons fourni des commentaires sur les coûts estimatifs de la mise en œuvre et de l'administration du régime de SAP. Le régime de SAP permettra à la commissaire d'imposer des amendes aux entités réglementées qui contreviennent à la Loi ou au Règlement.





# Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale est de lutter de façon proactive à la discrimination fondée sur le sexe et aux iniquités dans les pratiques et les systèmes de rémunération de divers employeurs sous réglementation fédérale. L'une des exigences les plus importantes de la Loi est que les employeurs sous réglementation fédérale doivent créer et afficher un plan d'équité salariale dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur de la Loi en 2021. Les employeurs sous réglementation fédérale sont également tenus de payer les augmentations de rémunération nécessaires pour éliminer les écarts identifiés dans leur plan sur l'équité salarial et de présenter un rapport annuel sur la mise en œuvre de leur plan.

La Loi s'applique aux employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale, aux milieux de travail parlementaires et aux cabinets du premier ministre et des ministres comptant en moyenne 10 employés ou plus. Au total, la Loi s'applique à environ 4 600 employeurs sous réglementation fédérale et à 1,3 million de salariés. À l'heure actuelle, la Loi ne s'applique pas aux territoires (Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut) ni aux entités dirigeantes autochtones, y compris les gouvernements des Premières Nations. L'équité salariale dans ces milieux de travail est toujours protégée en vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou des lois territoriales. Les employeurs qui comptent en moyenne moins de 10 employés demeurent également assujettis à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La commissaire à l'équité salariale est responsable de l'administration et de l'application de la loi par les moyens suivants :

- surveiller et promouvoir la conformité
- offrir de l'aide aux parties en milieu de travail, notamment en ce qui concerne les plaintes, les objections et les différends, et trancher toute question ou demande qui relève de sa compétence
- élaborer des outils et des ressources pour aider les employeurs à respecter les délais prévus par la Loi
- éduquer et informer les parties en milieu de travail de leurs droits et obligations en vertu de la Loi
- entreprendre et publier des recherches sur les questions d'équité salariale
- mobiliser les intervenants et les homologues provinciaux



# À propos de l'Unité de l'équité salariale

L'Unité de l'équité salariale fait partie de la Commission canadienne des droits de la personne et appuie la commissaire à l'équité salariale dans l'exercice de ses pouvoirs et de ses fonctions en vertu de la Loi.

Les responsabilités de l'Unité de l'équité salariale comprennent :

- aider les parties en milieu de travail (employés, syndicats et employeurs) à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la Loi
- faciliter le règlement des différends relatifs à l'équité salariale
- surveiller la conformité et appliquer la Loi

## Principes directeurs

Nos principes directeurs orientent la façon dont nous nous acquittons de notre mandat et reflètent les valeurs fondamentales de l'Unité de l'équité salariale :

### Faire preuve de transparence

Le fait de fonctionner de manière transparente renforce la confiance des intervenants dans l'Unité de l'équité salariale. Pour ce faire, nous nous acquittons de notre mandat avec impartialité, équité et cohérence. Cela mène à des renseignements clairs et accessibles sur nos processus et des décisions juridiquement valables visant à faire avancer l'objet de la Loi ainsi que l'intérêt public dans l'atteinte de l'équité salariale.

### S'engager de manière significative

La mobilisation des intervenants et du public dans le respect et la dignité crée la confiance dans l'Unité de l'équité salariale. En acquérant des connaissances grâce aux renseignements, à l'éducation, aux documents d'orientation et aux outils, nous aidons nos intervenants à atteindre leurs objectifs en matière d'équité salariale, en particulier l'élaboration de leurs plans d'équité salariale. La mobilisation des parties en milieu de travail dans le respect et l'encouragement des pratiques exemplaires aident à créer une culture de collaboration conforme à la nature proactive de la Loi.

## **S'appuyer sur des données probantes**

Notre approche en matière de prestation de services repose sur les meilleures recherches et données disponibles. En établissant des données de référence et en les évaluant tous les ans, nous obtenons un aperçu des besoins changeants des industries et des employeurs de compétence fédérale de tailles diverses. Cette compréhension de nos entités réglementées nous permet de créer et d'adapter des services axés sur l'utilisateur.

## **Rechercher des résolutions**

Nous reconnaissons que des différends peuvent survenir pendant le processus d'équité salariale. Nous pensons que, lorsque c'est le cas, la résolution rapide est essentielle pour aider les parties à aller de l'avant. Nous sommes déterminés à faciliter les discussions et les autres mécanismes de règlement des différends de manière à favoriser la communication, la collaboration et le compromis.

## **Groupe de travail tripartite**

Nous avons également continué de tirer parti du groupe de travail tripartite pour veiller à ce que nos outils éducatifs, notre matériel, nos interprétations, nos politiques et nos lignes directrices répondent aux besoins de divers milieux de travail de compétence fédérale. Ce groupe de travail aide à faire en sorte que les ressources en matière d'équité salariale soient accessibles et largement partagées entre les parties en milieu de travail. Les membres du groupe de travail tripartite se réunissent régulièrement et représentent les parties en milieu de travail des secteurs public et privé fédéraux visés par la Loi sur l'équité salariale.