



Bureau de la
commissaire à
l'équité salariale

Office of the
Pay Equity
Commissioner

Ouvrir la voie à l'équité salariale

Rapport annuel 2023–2024 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 | **Site Web** : www.ccdp-chrc.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2024.

N° de catalogue : HR2-13F-PDF

ISSN : 2816-7228

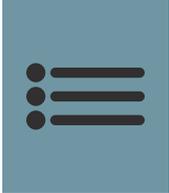


Table des matières

- Message de la commissaire 1**
- Promouvoir la conformité.....3**
 - Outils et ressources 3
 - Formation en ligne 3
 - Balados..... 4
 - Approfondir les connaissances..... 4
 - Orientations politiques et pratiques prometteuses 4
 - Séances d’information technique..... 5
 - Mobilisation des intervenants..... 5
 - Groupe de travail tripartite 5
 - Bulletin d’information sur l’équité salariale..... 5
 - Sensibilisation et mobilisation 6
- Faciliter la conformité 7**
 - Portail sur l’équité salariale 7
 - Réponses aux demandes 8
 - Résolution des litiges 9
 - Prise de décisions..... 9
- Faire respecter la conformité..... 11**
 - Fonction de vérification..... 11
 - Sanctions administratives pécuniaires 11
- Loi sur l’équité salariale 12**
- Qui nous sommes, ce que nous faisons 13**



Message de la commissaire

En tant que commissaire à l'équité salariale du Canada, j'ai le plaisir de vous présenter mon rapport annuel 2023–2024 au Parlement : « Ouvrir la voie à l'équité salarial ».

L'équité salariale est un droit de la personne reconnu à l'échelle internationale. Pourtant, dans notre pays, le travail effectué par les femmes est encore sous-évalué et elles sont encore sous-payées.

Parce qu'on ne reconnaît pas que différents types de travail apportent une contribution d'une valeur égale à une organisation, de nombreux emplois communément occupés par des femmes sont rémunérés par un salaire inférieur que ceux occupés par les hommes. Par conséquent, on place les femmes dans une situation encore plus désavantageuse. Une réalité qui touche encore plus les femmes en situation de handicap, les nouvelles arrivantes, les femmes racisées et les femmes autochtones.

Le moment est venu de corriger ce problème systémique. C'est pourquoi, au cours de la dernière année, l'équipe de mon bureau s'est efforcée de montrer la voie aux employeurs sous réglementation fédérale pour qu'ils soient les premiers à faire en sorte que les femmes du Canada bénéficient d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Il ne s'agit pas seulement d'une façon intelligente de faire des affaires; c'est la loi.

Les organisations sous réglementation fédérale ont l'obligation légale de se conformer à la Loi sur l'équité salariale et de montrer l'exemple en faisant en sorte que les femmes au sein de leur organisation bénéficient d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela signifie que les employeurs comptant 10 employés ou plus sont tenus d'afficher leur programme d'équité salariale au plus tard le 3 septembre 2024. Les ajustements au titre de l'équité salariale doivent commencer à être versés le jour suivant.

Il faut absolument combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour faire progresser l'égalité entre les sexes, pour créer des milieux de travail plus inclusifs et plus équitables, et pour contribuer à la reprise économique et à la prospérité du Canada.

À l'approche de cette première étape importante, l'équipe de mon bureau s'est efforcée de veiller à ce que les employeurs sous réglementation fédérale disposent des outils et des informations dont ils ont besoin pour respecter la date limite.

Au cours de la dernière année, j'ai également constaté que le nombre de [décisions](#) que j'ai rendues relativement à l'interprétation de la Loi sur l'équité salariale a augmenté, notamment en ce qui concerne les demandes des employeurs visant à modifier les exigences de la Loi.

Ces décisions ont façonné le cadre pour le traitement des diverses demandes que nous avons reçues des employeurs par l'intermédiaire du Portail de l'équité salariale, telles que les demandes de plans multiples ou la création de comités d'équité salariale dont la composition diffère de celle prévue par la Loi.

De nombreux employeurs sous réglementation fédérale ont progressé en vue de se conformer à la Loi.

Bien qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir, l'élan que je constate est encourageant. La Loi sur l'équité salariale a été créée pour susciter des changements et instaurer la justice et l'égalité. Et c'est précisément ce que nous faisons, en collaboration avec les employeurs, les employés et les agents négociateurs. Nous savons ce qu'il faut faire. Ensemble, accomplissons donc le travail maintenant et ouvrons la voie à l'équité salariale au Canada.

Lori Straznicky

Commissaire à l'équité salariale



Promouvoir la conformité

La Loi sur l'équité salariale 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.

Le Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) 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 conformément à la Loi.

Le BCES favorise le respect de la Loi en :

- élaborant des outils et des ressources pour aider les employeurs à respecter les délais prévus par la Loi;
- enrichissant les connaissances des parties en milieu de travail quant à leurs droits et obligations en vertu de la Loi;
- mobilisant des intervenants et des homologues provinciaux.

Outils et ressources

La [section sur l'équité salariale](#) du site Web de la Commission canadienne des droits de la personne constitue la principale source d'information sur les questions relatives à l'équité salariale. En 2023–2024, le Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) a lancé une série d'outils et de ressources pour promouvoir la conformité et aider les parties en milieu de travail, telles que les employeurs, les employés et les agents négociateurs, à respecter leurs obligations en vertu de la Loi.

Formation en ligne

En janvier 2024, le BCES s'est associé à l'Université TÉLUQ pour lancer un cours en ligne gratuit intitulé « [Atteindre l'équité salariale dans les organisations sous réglementation fédérale : Pourquoi et comment?](#) » Le cours est conçu pour les employeurs, les employés et les agents négociateurs (parties en milieu de travail) et couvre plusieurs sujets, notamment :

- la compréhension de la Loi;
- la création et la mise à jour des plans d'équité salariale;
- l'augmentation de la rémunération des employés;
- le dépôt de la déclaration annuelle.

Au cours des trois premiers mois suivant sa création, 573 personnes se sont inscrites au cours.

Balados

En 2023–2024, le BCES a lancé une série de balados en trois parties intitulée « [Mettre l'équité salariale en pratique](#) », qui réunit des leaders du secteur fédéral des transports. La série aborde comment les organisations peuvent s'y prendre pour mettre en œuvre l'équité salariale, et a pour objectif de :

- promouvoir et expliquer l'équité salariale;
- discuter des défis auxquels est confronté le secteur des transports et des stratégies utilisées pour relever ces défis;
- donner des conseils aux parties présentes en milieu de travail;
- donner des renseignements sur comment le BCES peut aider.

Approfondir les connaissances

Orientations politiques et pratiques prometteuses

En 2023–2024, le Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) a continué à élargir la série de publications intitulée « Interprétations, politiques et lignes directrices ». Cette année, cinq publications portant sur la comparaison de la rémunération ont été ajoutées à la série :

- [L'application de la méthode de la moyenne égale](#)
- [L'application de la méthode de la droite égale](#)
- [Que faire en cas de croisement des droites de régression : la version modifiée de la méthode de la droite égale](#)
- [Que faire en cas de croisement des droites de régression : la méthode de la moyenne égale, la méthode de la droite segmentée et la méthode de la somme des différences](#)
- [Orientation concernant l'utilisation d'autres méthodes de comparaison de la rémunération](#)

Avec ces ajouts, la série « Interprétations, politiques et lignes directrices » du BCES comporte désormais plus de 20 publications disponibles en ligne.

Afin d'apporter un soutien supplémentaire sur la manière de comparer la rémunération, le BCES a également publié une pratique prometteuse pour [Développer les bandes de valeurs du travail](#). Le BCES dispose désormais d'un total de six ressources de pratiques prometteuses disponibles en ligne.

Séances d'information technique

En 2023–2024, le BCES a continué d'organiser des séances d'information technique pour répondre aux besoins particuliers des organisations qui demandent du soutien. Au total, le BCES a organisé huit séances d'information technique, auxquelles ont participé 193 personnes.

Ces séances d'information étaient adaptées aux besoins particuliers des parties en milieu de travail et portaient aussi bien sur des renseignements de base concernant l'équité salariale que sur des questions complexes concernant l'application des dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

Mobilisation des intervenants

Groupe de travail tripartite

Le groupe de travail tripartite est composé de représentants de plus de 40 organisations de compétence fédérale, dont des employeurs, des agents négociateurs et des représentants des employés. Le groupe de travail se réunit deux à trois fois par année et veille à ce que les outils, les interprétations, les politiques et les lignes directrices du Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) répondent aux besoins des divers milieux de travail qui sont de compétence fédérale. Le groupe de travail veille également à ce que les ressources en matière d'équité salariale soient accessibles et largement partagées aux parties en milieu de travail.

En 2023–2024, le BCES a poursuivi son travail avec le groupe de travail tripartite lors de deux réunions :

- une réunion visant à recueillir des commentaires sur les documents portant sur la comparaison de la rémunération de la série « Interprétations, politiques et lignes directrices »;
- une réunion pour marquer la Journée internationale de l'égalité salariale, au cours de laquelle les membres ont été encouragés à devenir des ambassadeurs de l'équité salariale.

Bulletin d'information sur l'équité salariale

Lancé en 2022, le bulletin d'information sur l'équité salariale tient les organisations au courant des plus récentes orientations et ressources du BCES. En 2023–2024, le BCES a envoyé deux bulletins à plus de 1 400 intervenants. Ces bulletins d'information couvraient de nombreux sujets tels que les obligations des employeurs, les échéances imminentes et les nouvelles publications. Le taux d'ouverture moyen des bulletins d'information a été de 50,24 %, ce qui est nettement supérieur aux taux d'ouverture de référence de 20 à 30 %.

Sensibilisation et mobilisation

En 2023–2024, la commissaire à l'équité salariale a rencontré des intervenants qui relèvent de la compétence fédérale afin de connaître les difficultés auxquelles ils font face et de discuter des pratiques prometteuses en ce qui a trait à la mise en œuvre de l'équité salariale.

Le BCES a également poursuivi ses échanges avec ses homologues, ses partenaires et les intervenants provinciaux et internationaux. Ces engagements ont été de précieuses occasions pour le BCES de partager et de recueillir des informations, d'apprendre des autres administrations et de coordonner les efforts.

Au total, la commissaire à l'équité salariale et le BCES ont participé à 24 événements, touchant 609 participants uniques. Voici quelques exemples d'événements à souligner :

- Au printemps 2023, 17 réunions de présentation ont eu lieu entre la commissaire à l'équité salariale et des intervenants clés, y compris des représentants de haut niveau d'associations d'employeurs, de syndicats et d'organisations non gouvernementales. L'objectif était d'entretenir les relations avec les intervenants et de recueillir leurs points de vue sur les progrès, les défis, les possibilités de collaboration et les besoins en matière de soutien dans le but de faire progresser l'équité salariale dans les milieux de travail fédéraux partout au Canada.
- En mai et en octobre 2023, la commissaire à l'équité salariale a fait une présentation lors des assemblées générales annuelles des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCRF) et de l'Association du camionnage des provinces de l'Atlantique, respectivement, soulignant l'importance de l'équité salariale, les obligations de l'employeur et les échéances imminentes.
- En octobre 2023, la commissaire à l'équité salariale a participé à la réunion technique de deux jours de la Coalition internationale pour l'équité salariale, à laquelle ont participé 53 représentants d'États et diverses organisations nationales et internationales. La commissaire à l'équité salariale a animé un groupe de travail sur les « solutions innovantes pour aborder la question du salaire égal pour un travail de valeur égale ».
- En novembre 2023, la commissaire à l'équité salariale a fait une présentation au groupe de travail sur l'équité salariale du Congrès du travail du Canada, pour discuter des responsabilités des agents négociateurs et du travail du comité sur l'équité salariale et faire la promotion de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

En outre, le BCES a contribué aux bulletins d'information trimestriels de la Coalition internationale pour l'égalité salariale, qui compte 3 500 abonnés dans le monde entier. La Coalition internationale pour l'égalité salariale est composée de 61 membres représentant un large éventail d'organisations multilatérales et d'États.

Grâce à ces bulletins, le BCES a activement promu et partagé l'expérience du Canada en matière d'équité salariale, sensibilisé l'opinion et favorisé le dialogue au sein de la communauté mondiale de l'équité salariale.



Faciliter la conformité

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, la commissaire à l'équité salariale est également chargée de faciliter la conformité des employeurs sous réglementation fédérale. Ces derniers peuvent demander de l'aide en soumettant au BCES des demandes, des plaintes et des questions litigieuses. Au cours de la dernière année, le BCES a facilité la conformité en répondant aux demandes d'information, en offrant une aide à la résolution rapide des différends (comme la médiation) et en rendant des décisions en temps opportun.

Cette année, il y a eu une augmentation notable du nombre de demandes reçues par rapport aux quatre demandes et aux deux plaintes que nous avons reçues en 2022-2023 concernant divers articles de la Loi.

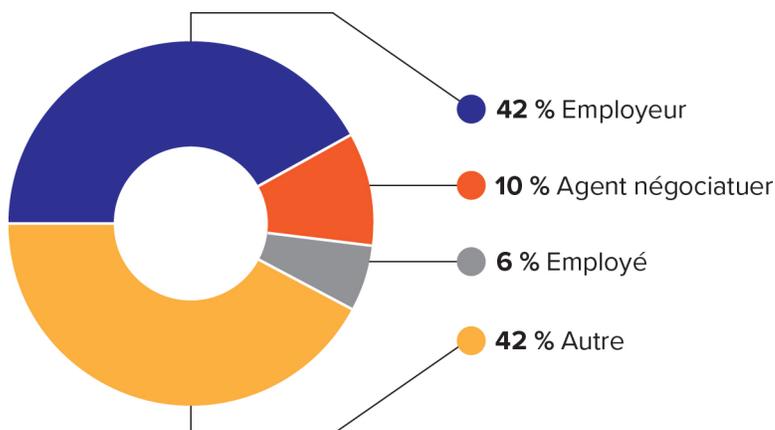
Portail sur l'équité salariale

Le Portail sur l'équité salariale a été officiellement lancé en 2023–2024. Les parties en milieu de travail disposent maintenant d'une voie directe pour envoyer des questions au Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) et pour recevoir des renseignements sur la Loi. Elles ont également un accès direct à tous les documents nécessaires pour les aider dans leurs demandes, et les demandes peuvent maintenant être soumises directement dans le portail. Cette procédure simplifiée permet au BCES de soutenir les parties en milieu de travail de manière rapide, efficace et efficiente.

Réponses aux demandes

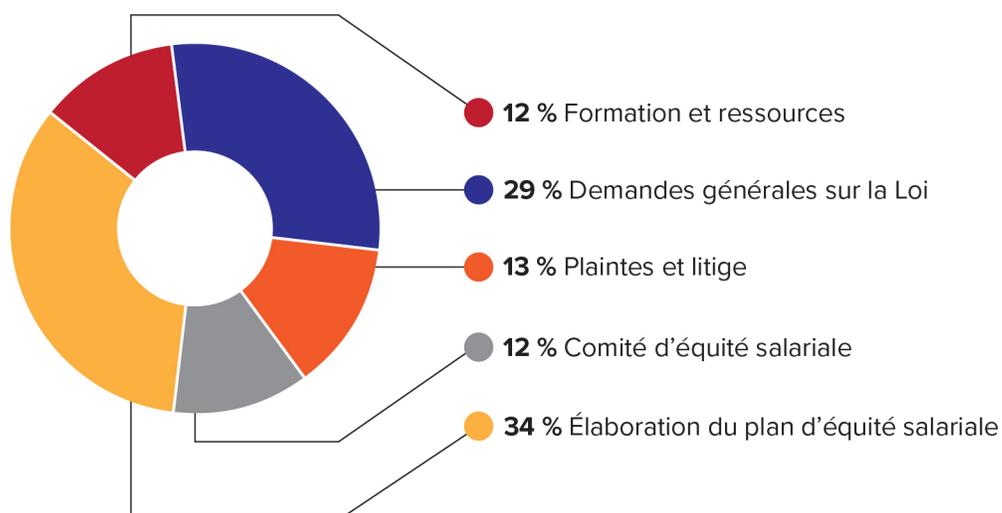
Le BCES reçoit régulièrement des demandes de renseignements sur la Loi. En 2023–2024, nous avons reçu un total de 401 demandes de renseignements.

Graphique 1 : Demandes de renseignements reçues en 2023–2024, par type de demandeur



Comme le démontre le graphique 1, la majorité des demandes de renseignements reçues en 2023–2024 provenaient d’agents négociateurs (42 %) et d’employeurs (42 %).

Graphique 2 : Demandes de renseignements reçues en 2023–2024, par type



La plus grande partie des demandes de renseignements reçues en 2023–2024 concernait l’élaboration du plan d’équité salariale (34 %) et les demandes générales sur la Loi sur l’équité salariale (29 %). En outre, 13 % des demandes étaient liées aux demandes et aux litiges, tandis que 12 % des demandes de renseignements étaient liées à la formation et aux ressources et 12 % aux comités d’équité salariale.

Résolution des litiges

En vertu de la Loi, la commissaire à l'équité salariale doit aider les parties en milieu de travail avec les plaintes, les questions en litige et les avis d'objection, ce qui fait qu'elle peut avoir à proposer un autre mode de règlement des différends, à rendre une décision ou à émettre une ordonnance.

Cette année, le Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) a mis au point des procédures simplifiées pour la résolution rapide des litiges, la médiation, les enquêtes et le rejet des plaintes, afin de permettre aux parties en milieu de travail d'avoir accès à la justice en temps opportun.

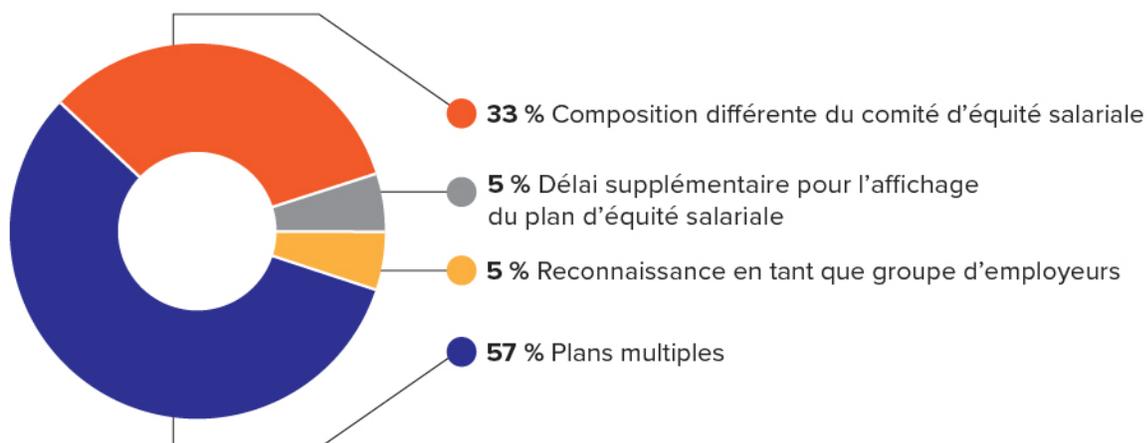
En 2023–2024, six nouveaux litiges formels ont été déposés. En comptant les litiges reportés de 2022-2023, le nombre total de plaintes, de questions en litige et d'avis d'objection s'élève à sept pour 2023–2024. À ce jour, trois de ces litiges ont été résolus par des mécanismes de résolution alternatifs, tels que la médiation.

Prise de décisions

La commissaire à l'équité salariale est la seule à prendre des décisions en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Elle rend notamment des décisions sur les demandes, les plaintes, les questions litigieuses et les avis d'objection. Au cours des premières étapes de ce nouveau programme fédéral, la commissaire à l'équité salariale rend des décisions en interprétant la Loi sur l'équité salariale et établit un cadre pour traiter les cas complexes d'équité salariale.

En 2023–2024, 21 demandes liées à la Loi ont été reçues. Si l'on inclut les demandes reportées de 2022-2023, le nombre total de demandes pour 2023–2024 était de 26.

Graphique 3 - Demandes d'autorisation reçues en 2023–2024, par type de demande



Sur les 21 demandes reçues en 2023–2024, la majorité concernait des demandes d'autorisation pour établir des plans multiples (57 %). Les demandes d'autorisation pour la création d'un comité d'équité salariale dont la composition diffère de celle prévue par la Loi représentaient 33 % de toutes les demandes que nous avons reçues.

Le BCES a fermé 13 demandes en 2023–2024; 11 ont été fermées à la suite d'une décision rendue par la commissaire à l'équité salariale et deux demandes ont été retirées. Sur les 11 demandes pour lesquelles une décision a été rendue, sept ont été rejetées, trois ont été acceptées en totalité et une a été acceptée partiellement.

Parmi ces décisions, huit concernaient des demandes d'autorisation pour établir des plans multiples dans lesquelles les employeurs cherchaient à obtenir une exception à l'exigence législative d'un seul plan d'équité salariale pour tous les employés d'une organisation. Sept de ces décisions ont été rejetées et une a été accordée partiellement.

Les décisions de la commissaire à l'équité salariale sont accessibles au public sur [CanLii](#).

En 2022-2023, la commissaire à l'équité salariale a renvoyé au Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal) une plainte concernant la compétence constitutionnelle en vertu de la Loi. En 2023–2024, le Tribunal a rendu sa décision dans cette affaire, concluant que la Loi ne s'appliquait pas à une société d'État provinciale ([Unifor c. SaskTel, 2023 CanLII 121647 \(TCDP\)](#)).



Faire respecter la conformité

Une autre des principales responsabilités de la commissaire à l'équité salariale consiste à veiller au respect de la Loi. Il s'agit notamment de vérifier que les employeurs sous réglementation fédérale élaborent leur plan d'équité salariale et respectent les échéances. En 2023–2024, la capacité de faire respecter la conformité envers la Loi de la commissaire à l'équité salariale a continué de croître.

Fonction de vérification

Au cours de la l'année 2023–2024, le Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) a poursuivi l'élaboration de sa méthodologie de vérification qui sera utilisée pour faire respecter la conformité. 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.

La fonction de vérification du BCES sera mise en œuvre à la fin de l'année 2024.

Sanctions administratives pécuniaires

Le Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) a 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. La version finale du Règlement modifiant le Règlement sur l'équité salariale (sanctions administratives pécuniaires et modifications techniques) devrait être publiée dans la partie II de la Gazette du Canada en 2024.

Le régime de sanctions administratives pécuniaires permettra à la commissaire d'imposer des amendes aux organisations sous réglementation fédérale qui contreviennent à la Loi ou au Règlement sur l'équité salariale.



Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale est de lutter de façon proactive contre 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 au plus tard le 3 septembre 2024. Les augmentations de rémunération sont payables le jour suivant. Les employeurs sous réglementation fédérale sont également tenus de verser toutes les augmentations de rémunération dues et de présenter un rapport annuel sur la mise en œuvre de leur plan.

La Loi s'applique aux organisations des secteurs privé et public 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 5 000 employeurs sous réglementation fédérale et à 1,4 million d'employés.

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



Qui nous sommes, ce que nous faisons

Le BCES fait partie de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission appuie la commissaire à l'équité salariale dans l'exercice des devoirs et fonctions qui lui sont conférés en vertu de la Loi.

Les responsabilités du BCES sont les suivantes :

- 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 relevant 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 prenantes 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.

Les principes directeurs suivants guident l'approche du BCES dans l'accomplissement de son mandat :

- s'engager de manière significative
- faire preuve de transparence
- s'appuyer sur des preuves
- chercher à résoudre les litiges
- être centré sur l'utilisateur