



Emploi et  
Développement social Canada

Employment and  
Social Development Canada

Canada

## Agir à partir de vos données sur l'équité en matière d'emploi

**Vous avez soumis vos données. Elles seront ensuite publiées sur Equi'Vision, le site de visualisation des données sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada.**

Comme vous le savez, le gouvernement du Canada a introduit de nouvelles mesures concernant l'écart de rémunération pour les employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la Loi). Les données relatives à l'écart de rémunération et à la représentation de votre organisation seront accessibles au public sur la nouvelle plateforme du gouvernement du Canada, Equi'Vision. Les données sont basées sur les informations de l'année civile précédente de l'organisation.

Sur le site Equi'Vision, les utilisateurs pourront consulter et interagir avec vos données sur la représentation et les écarts de rémunération en ligne.

**Cliquez [ici](#) pour des exemples de ce que les utilisateurs pourront voir sur le site d'Equi'Vision.**

Le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) est un outil important pour les employeurs. Il permet de comprendre vos données avant leur publication sur Equi'Vision. Profitez du SGIEMT pour assurer que vos données sont exactes, bien comprises et prises en compte par votre organisation.

### Que devez-vous faire ?



Assurez-vous de soumettre des données exactes dans le SGIEMT tous les ans.



Consultez et interprétez vos données une fois qu'elles sont regroupées dans le SGIEMT.



Élaborez au besoin, un plan de réduction des écarts de rémunération fondé sur votre analyse des données.



Aidez le public à comprendre votre contexte - y compris vos objectifs et engagements pour améliorer l'équité en matière d'emploi et réduire les écarts.



### Utiliser vos données pour améliorer l'équité en matière d'emploi

Vos données peuvent révéler des tendances concernant les employés appartenant à des groupes désignés par la Loi, telles que des écarts de salaires horaires, de primes et de paies d'heures supplémentaires.

Ces écarts **peuvent** découler de politiques et de pratiques en matière d'emploi (par exemple, les processus d'embauche et de promotion) qui créent des barrières à l'emploi pour ces groupes.



Notre nouveau guide, intitulé « **Comment améliorer l'équité en milieu de travail** », résume les mesures qui se sont avérées efficaces pour améliorer les résultats sur le milieu travail (et celles qui ne l'ont pas été) pour les femmes,

les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Par exemple, il a été démontré que le fait de préciser les attentes en matière de rémunération et de négociation et d'accroître la transparence des processus de promotion, de rémunération et de récompense amélioreraient l'équité en milieu de travail pour certains groupes.

**Profitez de ce guide et utilisez les meilleures données disponibles pour réduire vos écarts de rémunération et de représentation.**

## Examiner et comprendre vos données dans le SGIEMT

Le [SGIEMT](#) aide les employeurs assujettis au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) à remplir leurs obligations en matière d'équité en d'emploi.

Le SGIEMT calcule les écarts des salaires horaires, les écarts des primes, les écarts des paies d'heures supplémentaires, les écarts d'heures supplémentaires, les proportions de salariés ayant reçu une prime et les proportions de salariés ayant reçu une paie d'heures supplémentaires.

Vous trouverez ci-dessous un exemple de renseignements sur les écarts de rémunération qui affectent les femmes, tels qu'affichés dans le SGIEMT.

Vous ne savez pas comment accéder à vos données dans le [SGIEMT](#) ? Suivez les étapes décrites dans le document "Atelier pour les employeurs : Comment interpréter votre formulaire 2, parties D à G" disponible [ici](#).

### Qu'est-ce qu'un écart de rémunération ?

L'écart de rémunération est la différence entre la rémunération de deux groupes. Un taux de pourcentage indique la différence par laquelle un groupe gagne plus ou moins que l'autre. La différence entre la rémunération des hommes et celle des femmes constitue l'écart de rémunération entre les sexes. Il existe également d'autres écarts de rémunération, comme ceux qui concernent les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Plus d'informations [ici](#).

▼ Écarts salariaux: Femmes

Catégories professionnelles	Écarts salariaux	Sujet	
		Comparaison	Femmes
	Groupe de comparaison	Hommes	
<b>L'entreprise dans son ensemble</b>	Écart salarial moyen (%)	1	6.1
	1 Si le % est <b>positif</b> , le groupe sujet gagne moins que le groupe de comparaison.	2	0.0
	Écart salarial médian (%)		
	2 Si le % est <b>nul</b> , le groupe sujet fait la même chose que le groupe témoin.		
	Écart des primes moyennes (%)		67.7
	3 Si le % est <b>négatif</b> , le groupe sujet gagne plus que le groupe de comparaison.		
	Écart des primes médian (%)		70.8
	Écart salarial moyen dû aux heures supplémentaires (%)		68.6
<b>Cadres supérieurs</b>	Écart salarial médian dû aux heures supplémentaires (%)		84.9
	Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires payées (heures)		93.3
	Écart médian du nombre d'heures supplémentaires payées (heures)		85.4
	Écart salarial moyen (%)		9.0
	Écart salarial médian (%)	3	-5.7
Écart des primes moyennes (%)		57.6	
Écart des primes médian (%)		39.3	

- En moyenne, si l'on considère les salaires horaires, les femmes gagnent 6,1 % de moins que les hommes dans cette organisation. En d'autres termes, en moyenne, pour chaque dollar gagné par un homme par heure, une femme gagne 0,94 \$. Pour plus d'informations sur le calcul des écarts de rémunération, veuillez-vous référer à [cette ressource sommaire](#) (section 3.1) ou à cette [ressource détaillée à l'intention des employeurs](#).
- En moyenne, si l'on considère les primes, les femmes gagnent 67,7 % de moins que les hommes dans cette organisation. En d'autres termes, pour chaque dollar de prime gagné par un homme, une femme gagne 0,32 dollar.

## Comment lire les données sur l'écart de rémunération

Pour les écarts des salaires horaires, les écarts des primes et les écarts des paies d'heures supplémentaires :

- Un **pourcentage positif** (supérieur à zéro) et un montant inférieur à 1,00 \$ révèlent que les **salariés du groupe désigné** (groupe concerné) **perçoivent un salaire horaire, une prime ou une paie d'heures supplémentaires inférieurs** à ceux des salariés du groupe non désigné (groupe témoin).
- Un **pourcentage nul** (égal à zéro) et un montant égal à 1,00 \$ révèlent l'**absence d'écart** entre
- les salaires horaires, les primes ou les paies d'heures supplémentaires des salariés des groupes désignés (groupe visé) et des salariés des groupes non désignés (groupe témoin).
- Un **pourcentage négatif** (inférieur à zéro) et un montant supérieur à 1,00 \$ révèlent que les **salariés des groupes désignés (groupe concerné) perçoivent des salaires horaires, des primes ou des paies d'heures supplémentaires plus élevés** que les salariés des groupes non désignés (groupe témoin).

**Les rapports sur les primes** comprennent les proportions de salariés qui ont reçu une prime au cours de l'année de référence. Actuellement, les données sur les écarts des primes qui affectent les groupes désignés sont surtout anecdotiques. La possibilité d'analyser les écarts de rémunération par profession pourrait révéler des différences importantes entre les groupes désignés, sur la base de comparaisons entre les groupes sujets et les groupes de référence.

**Les rapports sur la paie d'heures supplémentaires** comprennent les proportions de salariés ayant reçu une paie d'heures supplémentaires au cours de l'année de rapport. Le **rapport sur les heures supplémentaires** comprend les écarts entre les nombres annuels moyens et médians d'heures supplémentaires effectuées par les salariés qui ont reçu une paie d'heures supplémentaires au cours de l'année de rapport.

Ces données permettront de déterminer la proportion des revenus annuels provenant des heures supplémentaires. Elles révéleront des tendances spécifiques concernant les heures supplémentaires et permettront de déterminer s'il existe une différence dans la capacité de gains entre les différents groupes de sujets et les groupes de comparaison.

## Comment interpréter (et agir) sur les données relatives à l'écart de rémunération ?

Les écarts de rémunération peuvent être dû à une interaction complexe de facteurs sociétaux qui se manifestent en dehors du milieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter :

- **la discrimination historique** (c'est-à-dire le traitement injuste ou préjudiciable d'individus ou de groupes sur la base de certaines caractéristiques) ;
- **la ségrégation professionnelle** (par exemple, la répartition des hommes et des femmes dans des professions, des industries ou des rôles différents) ;
- **la dynamique du marché du travail** (par exemple, un surplus de travailleurs dans un secteur particulier qui pourrait faire diminuer les salaires) ;
- **les différences en matière d'éducation** (par exemple, les niveaux d'études et les domaines d'études) ; et
- **les préjugés implicites** (par exemple, les stéréotypes profondément ancrés qui peuvent conduire un responsable à favoriser, sans le savoir, un groupe démographique par rapport à un autre).

Il est important de noter que les écarts de rémunération **peuvent** également résulter des **pratiques et des politiques de l'employeur** (par exemple, la manière dont les augmentations et les promotions sont déterminées, le manque de transparence en matière de rémunération, l'inégalité d'accès au mentorat). Les employeurs ont un rôle important à jouer dans l'identification et l'atténuation des barrières qui peuvent exister sur leur milieu de travail en raison de ces pratiques et politiques.

Les employeurs soumis à la Loi doivent examiner leurs systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi afin d'identifier les barrières à l'emploi au sein de leur organisation (communément appelé étude des systèmes d'emploi, ou ESE).

Des conseils sur la manière de mener une ESE sont disponibles [ici](#).

## Comment lire les données sur l'écart de rémunération (suite)

La combinaison de la **moyenne et de la médiane** <sup>(1)</sup> permet d'obtenir une vue d'ensemble plus nuancé des écarts de rémunération globaux d'un employeur. Par exemple, lorsque le **salaire médian est inférieur au salaire moyen** dans un groupe de salariés, cela implique que, bien qu'il y ait quelques hauts salaires dans ce groupe, la **plupart de ses salariés gagnent moins que le salaire moyen**.

### ? Qu'est-ce que l'écart des rémunérations moyennes?

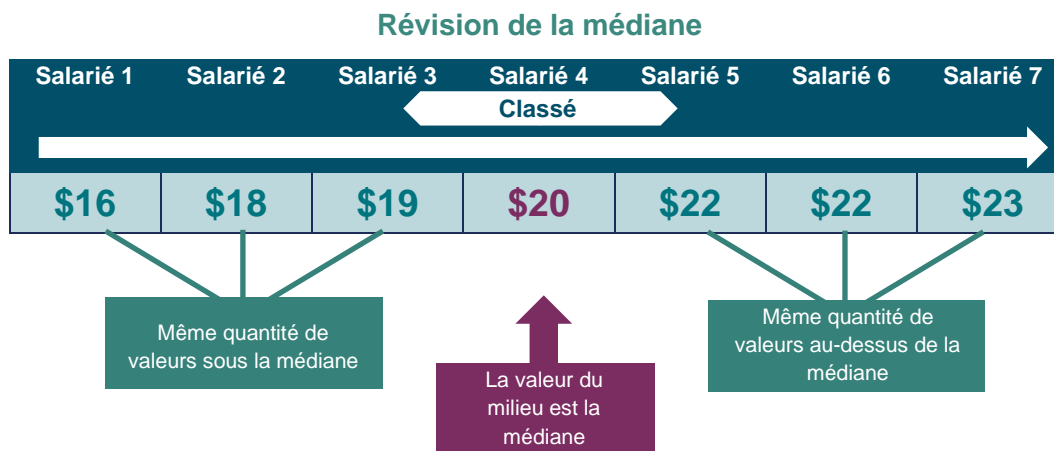
Les **écarts des rémunérations moyennes** mesurent les différences de rémunération en comparant les rémunérations moyennes des groupes. Il s'agit de la méthode la plus courante pour déterminer la tendance centrale d'un groupe et d'un bon indicateur global des écarts de rémunération.

**Exemple :** Les écarts des primes moyennes peuvent être utiles lorsque les salariés des deux groupes comparés dans une organisation reçoivent une prime selon une distribution similaire. Avec cette méthode, des valeurs très grandes ou très petites peuvent fausser le résultat final. Dans certains cas, 1 ou 2 salariés parmi les membres du groupe désigné peuvent recevoir une prime exceptionnellement élevée. Dans ce cas, l'écart des primes peut apparaître plus faible qu'il ne l'est en réalité. Dans ce cas, l'écart des primes moyennes serait moins utile pris séparément.

### ? Qu'est-ce que l'écart des rémunérations médianes ?

Les **écarts des rémunérations médianes** mesurent les différences de rémunérations en comparant les rémunérations des salariés situés au milieu de la distribution des rémunérations de leur groupe. Cette situation peut être décrite comme la situation "typique" d'une organisation et peut s'avérer utile lorsque les salaires horaires des salariés appartenant aux deux groupes sont similaires au fil de la distribution. Bien qu'ils ne soient pas faussés par de très grandes ou de très petites valeurs, les écarts de rémunération médianes risquent de ne pas mettre en évidence tous les problèmes liés aux écarts de rémunération.

**Exemple :** Si les salariés les moins bien payés parmi les membres des groupes désignés sont beaucoup moins bien payés que les salariés qui sont le moins bien payés parmi les membres des groupes non désignés, l'écart des salaires horaires peut sembler plus faible qu'il ne l'est en réalité. Dans ce cas, l'écart des salaires horaires médians serait moins utile pris séparément.



<sup>1</sup> La médiane est la valeur du milieu quand toutes les valeurs sont classées par ordre numérique.

### **Besoin d'aide ?**

Pour plus d'informations sur les données relatives à l'écart de rémunération dans le SGIEMT, voir [cette ressource](#).

# Explication des écarts de rémunération : les thèmes généraux

## Auto-identification

Dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, les salariés sont tenus s'identifier volontairement comme faisant partie d'un groupe désigné. Toutefois, certains salariés peuvent choisir de ne pas le faire pour diverses raisons. Par conséquent, les chiffres de la représentativité dans un effectif donné ne reflètent pas nécessairement le nombre réel de salariés appartenant aux groupes désignés.

Bien que les données relatives aux ressources humaines puissent être utilisées pour identifier les femmes, les employeurs sont également encouragés à lancer des campagnes d'auto-identification auprès de leurs salariés. Ces campagnes peuvent informer les salariés de la procédure et des raisons de s'identifier, y compris des garanties de confidentialité.

## Écarts de représentation

Les taux de représentation et les écarts de rémunération sont étroitement liés. Par exemple, si une organisation a une faible représentation des Autochtones dans une certaine profession, mais que ces membres ont des salaires plus élevés que les groupes non désignés, il peut en résulter un écart des salaires horaires moyens négatif, en faveur du groupe désigné.

Les écarts de rémunération peuvent diminuer à mesure que la représentation des groupes désignés augmente, ce qui peut être favorisé par le recrutement et la promotion d'un plus grand nombre de salariés issus des groupes désignés.

## Facteurs susceptibles d'influencer ou d'expliquer certains écarts de rémunération

- Taux de représentation des groupes désignés dans les groupes professionnels
- Ségrégation professionnelle (par exemple, rôles moins bien rémunérés occupés principalement par des femmes)
- Exigences en termes d'éducation et d'expérience ; exigences en termes de licence pour des rôles spécifiques ; ancienneté
- Facteurs régionaux et géographiques
- Processus d'auto-identification volontaire
- Les salariés qui n'ont pas travaillé une année complète (affectant les primes, les paies d'heures supplémentaires et les heures supplémentaires prises en compte dans le calcul des écarts de rémunération)
- Postes syndiqués et non syndiqués dans le même groupe professionnel avec des programmes de rémunération différents (par exemple, des primes différentes et l'éligibilité aux heures supplémentaires).

## Les femmes et la ségrégation professionnelle

La représentation des femmes dans des groupes professionnels spécifiques contribue également aux écarts de rémunération. Par exemple, il peut y avoir ségrégation professionnelle lorsqu'une organisation compte plus de femmes dans des fonctions de bureau qui sont moins bien rémunérées que d'autres fonctions opérationnelles. La ségrégation professionnelle peut également avoir un impact sur les écarts des paies d'heures supplémentaires pour les femmes. Les fonctions opérationnelles à prédominance masculine peuvent offrir davantage de possibilités d'heures supplémentaires, étant donné la nature de ces fonctions, qui consistent à résoudre des problèmes urgents.

Bien que ces facteurs puissent influencer négativement les écarts de rémunération, l'augmentation de la représentation des femmes dans les postes à prédominance masculine mieux rémunérés peut contribuer à réduire les effets de la ségrégation professionnelle et à égaliser les rémunérations. Ces postes comprennent les pilotes de ligne, les chauffeurs routiers, les métiers spécialisés, les cadres et les cadres supérieurs.



## Les années de service ou l'ancienneté

Le niveau d'ancienneté, ou les années de service, peuvent avoir une incidence sur les écarts de rémunération. De nombreuses structures de rémunération récompensent les salariés pour leur progression dans une fonction et pour le temps qu'ils ont passé dans l'organisation par des augmentations de salaire. De la même façon, les conventions collectives peuvent prévoir des taux horaires ou des échelons salariaux qui augmentent en fonction de l'ancienneté dans la fonction. Il peut donc en résulter des écarts de rémunération si les salariés des groupes désignés ont moins d'ancienneté.

Les écarts de rémunération fondés sur l'ancienneté dans les fonctions peuvent diminuer au fil du temps, une fois que plus de salariés des groupes désignés accèdent à des professions différentes et accumulent de l'ancienneté.

Le niveau d'ancienneté peut également avoir une incidence sur les écarts des paies d'heures supplémentaires. Certaines conventions collectives précisent que les heures supplémentaires doivent être proposées aux salariés syndiqués en fonction de leur ancienneté, le plus ancien étant le premier à bénéficier des possibilités d'heures supplémentaires. Encore une fois, si les salariés des groupes désignés ont moins d'ancienneté, ils peuvent se voir offrir moins de possibilités de faire des heures supplémentaires.

Il est recommandé de passer en revue les éléments tels que le niveau d'ancienneté, le rendement, les échelons salariaux, les compétences, etc. afin de déterminer comment ils peuvent influencer sur les écarts de rémunération identifiés au sein d'une organisation.

## Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)

Les employeurs utilisent le système de classification nationale des professions (CNP), le système de classification accepté au niveau national pour les professions sur le marché du travail canadien, pour coder les différents emplois sur leur milieu de travail. Les codes de la CNP distinguent à la fois le type et le niveau de compétences (par exemple, en fonction des rôles requis et des responsabilités associées). Les différents codes CNP qu'ils attribuent aux professions de leur organisation sont regroupés dans les 14 CPEME. Ainsi, les groupes comprennent des professions comparables. Par exemple, la catégorie des professions appelées "cadres" comprend les ingénieurs, les avocats et les comptables. Il est important que les employeurs attribuent correctement les codes de la CNP à chaque salarié afin que les données soient correctement reflétées dans chaque CPEME.

Les catégories professionnelles ne font pas de distinction entre les emplois syndiqués et les emplois non syndiqués. Une catégorie professionnelle comprenant à la fois des emplois syndiqués et non syndiqués peut mettre en évidence des écarts de rémunération influencés par des modalités de rémunération différentes. Par exemple, les emplois syndiqués peuvent ne pas bénéficier d'un programme de primes et les emplois non syndiqués peuvent ne pas être éligibles aux heures supplémentaires. En outre, les emplois d'une catégorie professionnelle peuvent inclure des fonctions dans l'organisation provenant de différents secteurs d'activité, avec des modalités de rémunération différentes.

Les catégories professionnelles servent de cadre à la comparaison de la structure de rémunération de professions similaires. Elles constituent souvent le premier niveau d'analyse de l'employeur. Les employeurs peuvent isoler des professions similaires au sein d'une catégorie professionnelle lorsqu'ils procèdent à un examen interne des rémunérations afin d'étudier les écarts de rémunération. Cet examen interne permet d'effectuer une analyse plus ciblée. Les résultats permettront de déterminer si des mesures supplémentaires ou des stratégies organisationnelles spécifiques sont nécessaires pour combler les écarts de rémunération identifiés au niveau de la CPEME.

Les données sur le site Equi'Vision sont affichées par **catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi**. Il existe 14 catégories professionnelles, comprenant, mais sans y être limitées :

- les cadres supérieurs;
- les cadres intermédiaires et autres cadres;
- les professionnels
- les superviseurs;
- le personnel administratif et de bureau principal;
- les artisans et ouvriers qualifiés;
- le personnel de bureau, et
- les ouvriers manuels spécialisés.

### Aller de l'avant

L'examen des écarts de rémunération et l'identification de leurs causes est une étape importante dans la réduction de ces écarts. Il existe quelques stratégies de rémunération pour remédier aux écarts de rémunération, telles que :

- mener des audits de rémunération (y compris l'équité salariale) ;
- élaborer de nouveaux cadres de rémunération ;
- établir de nouvelles échelles de rémunération ;
- procéder aux ajustements salariaux appropriés et veiller à ce que les pratiques salariales soient transparentes et équitables.

Il est conseillé de faire appel à l'équipe de rémunération de votre organisation, si elle est disponible. Elle peut fournir des informations précieuses pour comprendre les données, vérifier les chiffres et examiner les pratiques de rémunération à l'échelle de l'organisation afin de déterminer leur impact sur les groupes désignés et les incidences potentielles sur les écarts identifiés (par exemple, les mesures prévues en matière d'équité salariale).



## Communiquer vos données sur l'écart de rémunération

La communication est un élément important de votre plan d'action. Elle permet au grand public, à vos clients, à vos salariés et à vos futurs salariés de comprendre les causes de vos écarts de rémunération et la manière dont vous allez y remédier.

### Communiquer auprès du public

Lorsque vous soumettez des données dans le SGIEMT, vous avez la possibilité de fournir des informations sur votre organisation qui peuvent aider le grand public à comprendre vos données. Vous pouvez également décrire les plans que vous avez mis en place pour remédier aux écarts de rémunération au sein de votre organisation. Ces informations, bien que facultatives, doivent être incluses dans la boîte d'information contextuelle sur les écarts de rémunération (voir l'image ci-dessous) avant de soumettre vos données sur l'équité en matière d'emploi à l'étape "Soumission du formulaire" dans le SGIEMT.

1	2 A-C	2 D-G	3	4	5	6	Compte rendu narratif	<b>Soumission du formulaire</b>
---	-------	-------	---	---	---	---	-----------------------	---------------------------------

Tous les champs identifiés avec un astérisque (\*) sont obligatoires.

<b>Présenté par</b> <input type="text" value="julie.giampaolo"/>	<b>Statut de la présentation</b> <input type="text" value="Soumis"/> <input type="button" value="Soumission renversée"/>
<b>Date de la présentation première</b> 2022-01-23	<b>Date de la présentation (aaaa-mm-jj)</b> <input type="text" value="yyyy-mm-dd"/>

**Notes de l'employeur**

**Notes de EDSC**

-----  
2022-05-31 17:07:02 Submitted by julie.giampaolo

Les données ont été chargées du SREE? Non

**Renseignements contextuels sur les écarts salariaux**

Le champ ci-dessous permet aux employeurs de fournir des renseignements contextuels sur les écarts de rémunération identifiés dans le formulaire 2, parties D à G. Les renseignements contenus dans ce champ seront accessibles au public – ils se trouveront dans le profil d'employeur de votre organisation publié dans l'outil de visualisation des données sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada. L'utilisation de ce champ est volontaire et permet d'inscrire 4 000 caractères, soit environ 500 mots. Les employeurs peuvent utiliser ce champ pour fournir des renseignements sur leurs écarts de rémunération, communiquer leurs engagements futurs et orienter les visiteurs vers le site web de leur entreprise pour obtenir de plus amples renseignements sur leurs stratégies d'équité en matière d'emploi et d'écarts de rémunération. Veuillez noter que les liens vers des sites web externes ne sont pas autorisés dans ce champ. Les employeurs peuvent insérer le lien souhaité dans l'onglet *Employeur général* du système SGIEMT.

**Renseignements contextuels sur les écarts salariaux (Français)**

Votre plan de communication peut également prendre en compte les meilleurs moyens d'exprimer vos données sur les écarts de rémunération à l'extérieur. Le fait de votre engagement à prendre des mesures visant à réduire les écarts de rémunération peut améliorer la réputation de votre organisation et contribuer à attirer des talents.

## Communiquer avec vos salariés

En vertu de la Loi, les employeurs doivent informer les salariés de l'objectif de l'équité en matière d'emploi, des mesures prévues et prises pour y parvenir, ainsi que des progrès réalisés. Si vous avez pris des mesures pour combler vos écarts de rémunération ou réalisé des progrès en la matière, vous devez en informer vos salariés. Vous devez consulter les représentants des travailleurs sur la manière dont ils peuvent vous aider à communiquer avec leurs collègues.

Communiquer sur les écarts de rémunération peut contribuer à éduquer et à impliquer votre personnel, et à retenir les salariés talentueux.

Plus d'informations sont disponibles [ici](#).

## Communiquer avec le gouvernement

Dans votre rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi à l'intention du gouvernement, vous devez inclure un rapport narratif sur les consultations que vous avez menées, les mesures prises et les résultats obtenus. Notamment les activités rémunération. Étant donné que le traitement des écarts de rémunération fait partie du processus d'équité en matière d'emploi, il peut être inclus dans les sections relatives aux mesures et aux résultats du SGIEMT.



## Avantages de fournir des informations contextuelles

- Permet aux employeurs de **communiquer et d'expliquer les écarts de rémunération** dans leur organisation. Par exemple, existe-t-il des circonstances uniques qui contribuent aux écarts de rémunération dans votre organisation, votre industrie ou votre secteur ? Votre explication peut rendre ces facteurs clairs pour le grand public.
- Donne l'occasion aux employeurs la possibilité de communiquer leur **engagement en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et de lutte contre les écarts de rémunération** dans l'avenir.
- Donne aux employeurs un moyen d'**exploiter leur site Web** permettant au public de s'informer sur leurs initiatives en matière d'équité en matière d'emploi. La mise en ligne de ces informations permet aux employeurs de procéder à des ajustements en temps utile et de réagir rapidement à tout problème émergent. Un document complet sur votre site Web peut également permettre aux internautes de mieux comprendre le contexte, d'être mieux informés et de s'éduquer. Permet aux employeurs de **gérer de manière proactive la réputation** et l'image de **leur organisation** en ce qui concerne la diversité, l'inclusion et l'équité en matière d'emploi. Une réputation positive peut aider votre organisation à attirer et conserver des salariés talentueux et à faire participer son personnel à des initiatives futures.



## Autres avantages de la communication sur la transparence salariale

- Votre organisation compte probablement de nombreuses parties prenantes, telles que les salariés, les clients, les médias et le public. Une divulgation honnête et une transparence sur les écarts de rémunération et les futures stratégies d'équité en matière d'emploi peuvent **renforcer la confiance** de vos parties prenantes.
- Outre les informations contextuelles, l'élaboration et la publication d'un plan de communication complet pour votre organisation peuvent aider à **identifier et à organiser les meilleures méthodes de communication de vos efforts**, tant en interne (salariés, direction) qu'en externe (public, y compris les recrues potentielles et les consommateurs).
- Le public peut considérer la **communication proactive comme positive**. La communication réactive peut être considérée comme défensive.
- La communication avec les salariés est nécessaire pour remplir vos **obligations en matière d'équité en matière d'emploi**. Il s'agit notamment d'informer les salariés de l'objectif de l'équité en matière d'emploi, des mesures prévues et prises, ainsi que les progrès réalisés.
- La communication des engagements futurs peut permettre à votre organisation de rester **concentrée et responsable** de la réalisation des résultats souhaités.

## A quoi ressembleront vos données sur Equi'Vision ?

Les données relatives aux écarts de rémunération et à la représentation communiquées par les employeurs dans le cadre du SGIEMT seront publiées sur le site Web du gouvernement. Elles mettront en évidence les employeurs qui sont à la pointe des pratiques équitables tout en obligeant les autres à rendre des comptes, et permettront au public de prendre les bonnes décisions en matière d'emploi.

Equi'Vision peut également être utilisé par les employeurs comme un outil analytique supplémentaire. Vos rapports sur l'équité en matière d'emploi (contenus dans le SGIEMT) comprennent toutes les données relatives à la représentation et à l'écart de rémunération qui sont communiquées dans l'outil. La fonctionnalité incluse dans Equi'Vision permet aux employeurs d'accéder aux données et de les examiner sous la forme d'un rapport visuel. Des comparaisons peuvent également être facilement effectuées entre les groupes sujets et les groupes comparateurs (par exemple, les personnes handicapées et les personnes non handicapées) au sein de l'organisation en quelques clics de bouton. En outre, les informations relatives à votre organisation peuvent être comparées à celles d'autres employeurs de votre choix.

Des analyses supplémentaires peuvent être effectuées à un niveau plus large, par exemple par secteur et par milieu.

## Exemple: Aperçu de l'employeur

Equi'Vision

[Accueil](#) | Rechercher par : Employeur | [Secteur](#) | [Lieu](#)

Données des employeurs

[Rechercher un employeur](#) | [Visualiser les données de l'employeur](#) | [Comparer l'employeur](#)

Aperçu de l'employeur

[Vue de la représentation de l'employeur](#) | [Vue des écarts de rémunération de l'employeur](#)
← Retour

Voici l'aperçu de l'employeur. Les taux de représentation et de disponibilité sur le marché du travail, ainsi que les écarts des salaires horaires moyens sont affichés par défaut pour chacun des 4 groupes désignés. Les utilisateurs peuvent modifier les vues afin d'afficher des renseignements différents ou sélectionner des employeurs à comparer.

**Compagnie A**  
 Adresse: 123, rue Main, Toronto, Ontario  
 Secteur: Services bancaires et financiers  
 Taille de l'employeur: 250-499  
 Année de rapport: Année de rapport la plus récente | 2021

### Représentation et disponibilité des groupes désignés

Groupe désigné	Représentation de l'employeur	Disponibilité (secteur)	Disponibilité (Canada)
Femmes	32.2%	23.8%	48.2%
Autochtones	2.4%	3.7%	4.0%
Personnes handicapées	1.7%	9.8%	9.1%
Personnes des minorités visibles	16.8%	25.9%	21.3%

● Représentation de l'employeur ● Disponibilité (secteur) ● Disponibilité (Canada)

Une barre manquante (ou 0%) signifie que l'employeur n'a pas déclaré de membre de ce groupe désigné.

### Renseignements contextuels sur les écarts de rémunération

#### Écarts des salaires horaires moyens qui affectent les groupes désignés

Groupe désigné	Écart de rémunération (%)	Écart de rémunération (\$)
Hommes / Femmes	8.4%	0.92 \$
Non-Autochtones / Autochtones		1.00 \$
Personnes non handicapées / Personnes handicapées		0.94 \$
Personnes non-partie des minorités visibles / Personnes des minorités visibles	12.5%	0.88 \$

Cette visualisation présente les écarts des salaires horaires moyens qui affectent les 4 groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur. Elle indique le montant en dollars gagné en moyenne par heure par les membres des groupes désignés pour chaque dollar gagné en moyenne par heure par les membres des groupes non désignés.

Une barre manquante signifie que le calcul de l'écart de rémunération n'était pas applicable aux données déclarées à propos de ces groupes par l'employeur.

## Que nous apprennent ces données ?

Dans cette organisation :

- **Les femmes** gagnent 92 cents pour chaque dollar gagné en moyenne par heure par les hommes. En d'autres termes, les femmes gagnent 8,4 % de moins que les hommes.
- **Les Autochtones** gagnent 1 dollar pour chaque dollar gagné en moyenne par heure par les non-Autochtones. En d'autres termes, les Autochtones gagnent le même salaire horaire (écart de 0%) que les non-Autochtones.
- **Les personnes handicapées** gagnent 96 cents pour chaque dollar gagné en moyenne par heure par les personnes non handicapées. En d'autres termes, les personnes handicapées gagnent 4,0 % de moins que les personnes non handicapées.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** gagnent 88 cents pour chaque dollar gagné en moyenne par heure par les personnes n'appartenant pas à une minorité visible. En d'autres termes, les personnes appartenant à une minorité visible gagnent 12,5 % de moins que les personnes n'appartenant pas à une minorité visible.

## Exemple: Vue de la représentation de l'employeur

### Données des employeurs

Rechercher un employeur    Visualiser les données de l'employeur    Comparer l'employeur

Aperçu de l'employeur    **Vue de la représentation de l'employeur**    Vue des écarts de rémunération de l'employeur    ← Retour

Voici la vue de la représentation de l'employeur. Les taux de représentation et de disponibilité sur le marché du travail de chacun des 4 groupes désignés sont affichés par défaut. Les utilisateurs peuvent afficher des renseignements différents en utilisant les filtres disponibles. Des comparaisons entre employeurs ou des vues adaptées des écarts de rémunération sont aussi possibles.

**Compagnie A**

Adresse: 123, rue Main, Toronto, Ontario  
Secteur: Services bancaires et financiers  
Taille de l'employeur: 250-499

Données de représentation

Année de rapport: Année de rapport la plus récente ▼ 2021  
Catégorie de salariés: Tous Employés ▼  
Catégorie professionnelle: L'entreprise dans son ensemble ▼    Réinitialiser

#### Représentation et disponibilité des groupes désignés

Groupes désignés	Représentation de l'employeur	Disponibilité(secteur)	Disponibilité(Canada)
Femmes	32,2%	23,8%	48,2%
Autochones	2,4%	3,7%	4,0%
Personnes handicapées	1,7%	9,8%	9,1%
Personnes des minorités visibles	16,8%	25,9%	21,3%

● Représentation de l'employeur ● Disponibilité(secteur) ● Disponibilité(Canada)

Une barre manquante (ou 0%) signifie que l'employeur n'a pas déclaré de membre de ce groupe désigné.

Cette vue montre la représentation au sein de l'effectif de l'employeur et la disponibilité des quatre groupes désignés dans la population active. La population pourra filtrer par année, par catégorie de salariés et par catégorie professionnelle. Au sein de l'effectif de cet employeur, 16,8 % des salariés s'identifient comme personnes qui font partie d'une minorité visible. Ce pourcentage est supérieur à la disponibilité dans la population active canadienne, qui est de 21,3 %.

## Exemple: Vue des écarts de rémunération de l'employeur

Données des employeurs

Rechercher un employeur
Visualiser les données de l'employeur
Comparer l'employeur

Aperçu de l'employeur

Vue de la représentation de l'employeur

Vue des écarts de rémunération de l'employeur

← Retour

Voici la vue des écarts de rémunération de l'employeur. Les écarts des salaires horaires moyens qui affectent les 4 groupes désignés sont affichés par défaut. Les utilisateurs peuvent afficher des renseignements différents en utilisant les filtres disponibles. Des comparaisons entre employeurs ou des vues adaptées de la représentation sont aussi possibles.

**Compagnie A**

Adresse: 123, rue Main, Toronto, Ontario

Secteur: Services bancaires et financiers

Taille de l'employeur: 250-499

Données sur les écarts de rémunération

Année de rapport: Année de rapport la pL... 2021 Code d'industrie (SCIAN): Code SCIAN par défaut

Province/Territoire

RMR

Canada

Écarts de rémunération

Écarts des heures supplémentaires

Proportions

Type d'écart: Écart salarial moyen Catégorie de salariés: Tous Employées Catégorie professionnelle: L'entreprise dans son ensemble Groupe désigné: Quatre groupes désignés

Réinitialiser

Écarts des salaires horaires moyens qui affectent les groupes désignés

Groupe désigné	Écart salarial moyen	Pourcentage d'écart
Hommes / Femmes	0.92 \$	8.4%
Non-Autochtones / Autochtones	1.00 \$	
Personnes non handicapées / Personnes handicapées	0.96 \$	
Personnes non-partie des minorités visibles / Personnes des minorités visibles	0.88 \$	12.5%

Cette visualisation présente les écarts des salaires horaires moyens qui affectent les 4 groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur, lorsque les moyennes de leurs salaires horaires sont comparées aux moyennes des salaires horaires des groupes non désignés correspondants dans cette organisation. Elle indique le montant en dollars gagné en moyenne par heure par les membres des groupes désignés pour chaque dollar gagné en moyenne par heure par les membres des groupes non désignés. Elle affiche également les pourcentages d'écart entre les salaires horaires moyens des groupes désignés et ceux des groupes non désignés.

Une barre manquante signifie que le calcul de l'écart de rémunération n'était pas applicable aux données déclarées à propos de ces groupes par l'employeur.

Cette vue présente les informations relatives aux écarts de rémunération pour les quatre groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur. Dans cette vue, les utilisateurs pourront filtrer pour obtenir des informations plus spécifiques (par exemple, le type d'écart, la catégorie de salariés, la catégorie professionnelle, le groupe désigné). Dans cet exemple, les personnes handicapées gagnent 96 cents pour chaque dollar gagné en moyenne par heure par les personnes non handicapées. En d'autres termes, les personnes handicapées gagnent 4,0 % de moins que les personnes non handicapées.

## Exemple: Comparer les données de l'employeur

Données des employeurs

Rechercher un employeur

Visualiser les données de l'employeur

Comparer l'employeur

Comparaison de la représentation des employeurs

Comparaison des écarts de rémunération des employeurs

← Retour

Voici la vue de comparaison des écarts de rémunération des employeurs. Les renseignements sur les écarts de rémunération qui affectent les femmes et les hommes dans l'organisation sont affichés par défaut. Les utilisateurs peuvent afficher des renseignements différents en utilisant les filtres disponibles. La vue de comparaison de la représentation des employeurs est aussi disponible.

**Compagnie A**

Adresse: 123, rue Main, Toronto, Ontario  
 Secteur: Services bancaires et financiers  
 Taille de l'employeur: 250-499

Année de rapport

Catégorie de salariés

Catégorie professionnelle

Groupes comparés

Année de rapport la pl... ▼

2021

Tous Employees ▼

L'entreprise dans son ensemble ▼

Hommes / Femmes ▼

Réinitialiser

Écarts de rémunération
Écarts des heures supplémentaires
Proportions

Données sur les écarts de rémunération des employeurs comparés

Employeur choisi	Écart des salaires horaires moyens (%)	Écart des salaires horaires médians (%)	Écart des primes moyennes (%)	Écart des primes médianes (%)	Écart des paies d'heures supplémentaires moyennes (%)	Écart des paies d'heures supplémentaires médianes (%)
Compagnie A	8.4%	6.1%	-90.0%	-90.0%	37.4%	28.1%
Employeurs comparés	Écart des salaires horaires moyens (%)	Écart des salaires horaires médians (%)	Écart des primes moyennes (%)	Écart des primes médianes (%)	Écart des paies d'heures supplémentaires moyennes (%)	Écart des paies d'heures supplémentaires médianes (%)
Compagnie B	5.1%	-4.0%	22.4%	10.0%	42.7%	47.2%

Données comparées sur les proportions des employeurs

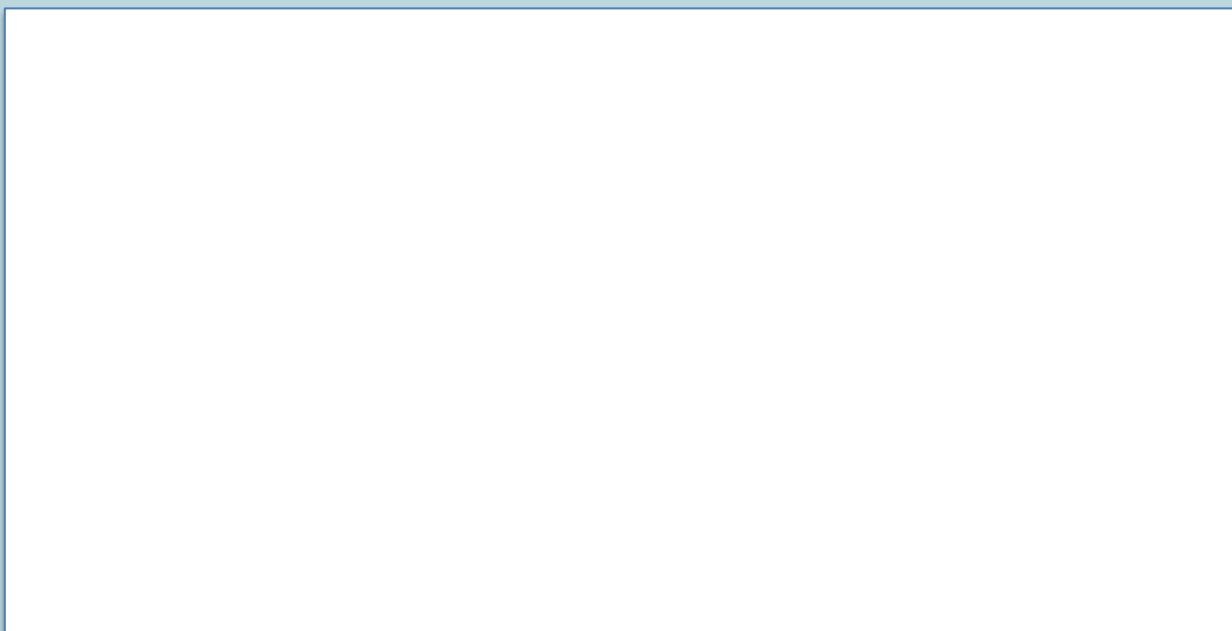
Employeur choisi	Groupe	Proportion de salariés recevant une prime (%)	Proportion de salariés recevant une paie d'heures supplémentaires (%)
<b>Compagnie A</b>	Femmes	0.2%	56.7%
<b>Compagnie A</b>	Hommes	0.1%	61.9%
Employeurs comparés	Groupe	Proportion de salariés recevant une prime (%)	Proportion de salariés recevant une paie d'heures supplémentaires (%)
<b>Compagnie B</b>	Femmes	53.6%	25.2%
<b>Compagnie B</b>	Hommes	22.0%	51.7%

Les utilisateurs pourront comparer les écarts de rémunération et les données de représentation entre les employeurs. Dans cet exemple, l'organisation A est comparée à l'organisation B. Si l'on compare les écarts des salaires horaires moyens entre les hommes et les femmes, l'organisation B présente un écart des salaires horaires pour l'ensemble de son effectif qui est inférieur à celui de l'entreprise A. Si l'on compare les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes, l'écart de l'organisation B est plus important que celui de l'organisation A.

Il convient de noter que toutes les professions au sein d'organisations distinctes ne peuvent pas être comparées de la même manière. Certaines catégories professionnelles peuvent comporter des rôles et des responsabilités différents tout en relevant de la même CPEME. Celles-ci peuvent varier considérablement d'une organisation à l'autre et doivent être considérées comme un point de référence général pour comparer les écarts de rémunération existant entre différentes organisations.



## Exemple: Vue des données de l'employeur pour différentes années



Les utilisateurs pourront comparer les données relatives à la représentation et aux écarts de rémunération déclarées pour différentes années par les employeurs individuels. La capture d'écran sera mise à jour quand les données de 2022 seront disponibles.

**Besoin d'aide ?** | Consulter nos [outils et ressources ici](#) | Envoyez-nous un courriel à [ee-eme@servicecanada.gc.ca](mailto:ee-eme@servicecanada.gc.ca)