

GUIDE D'INTÉGRATION POUR LES EMPLOYEURS

PROGRAMME
LÉGIFÉRÉ D'ÉQUITÉ
EN MATIÈRE D'EMPLOI



Navigation

Introduction	2
Se familiariser avec l'équité en matière d'emploi	5
Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs	7
Pour commencer - S'occuper des aspects administratifs	9
Ressources pour les employeurs	10
Comprendre le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT)	12
Comprendre les écarts de représentation	14
Comprendre la déclaration des écarts de rémunération	15
Comprendre les principales obligations de l'employeur	18
Contrôle d'application des employeurs : rôle de la Commission canadienne des droits de la personne	20
Examination de la rémunération : comparer l'équité en matière d'emploi à l'équité salariale	22
Pratiques efficaces et prometteuses pour l'équité en matière d'emploi	24
Explorer Equi'Vision	26
Soutien supplémentaire	26

Introduction

Ce guide destiné aux nouveaux représentants des employeurs dans le cadre du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) vous aidera à vous familiariser avec l'équité en matière d'emploi et les exigences de déclaration prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le PLEME soutient la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi pour les 4 groupes désignés :

- les femmes;
- les Autochtones;
- les personnes handicapées;
- les personnes qui font partie des minorités visibles.

Le programme s'applique aux :

- employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et comptant 100 salariés ou plus;
- sociétés d'État relevant de la compétence fédérale et comptant 100 salariés ou plus;
- autres organisations fédérales comptant 100 salariés ou plus.

Le programme soutient les employeurs en leur fournissant des outils et des conseils sur la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi afin que leurs effectifs soient représentatifs de la population active du Canada. Les employeurs du PLEME comprennent :

- les employeurs du secteur privé;
- les sociétés d'État;
- d'autres organisations fédérales.

Les renseignements contenus dans ce guide vous orienteront vers les ressources disponibles pour les employeurs et vous permettront de comprendre comment l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail du Programme du travail peut vous aider.

Dans chaque section de ce guide, vous trouverez des liens pertinents accompagnés des raisons pour lesquelles ces renseignements peuvent être importants pour vous. Le guide tient compte du fait que les représentants des employeurs ont des rôles variés en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi au sein de leur organisation. C'est pourquoi nous avons structuré ce document en fournissant des renseignements et des conseils ciblés.

Les renseignements sont présentés de manière à permettre aux nouveaux responsables de commencer leur parcours en comprenant les exigences de base du PLEME. Le guide fournit également des suggestions et des conseils utiles pour mettre en œuvre des initiatives significatives qui ont démontré leur efficacité au fil du temps.

Tout au long de ce guide, nous identifions le meilleur public visé par les renseignements présentés, en fonction des rôles « typiques » suivants :

- **Responsable du rapport annuel** - Ce représentant de l'employeur est chargé de préparer les données de représentation et relatives à la rémunération pour le rapport annuel de l'équité en matière d'emploi. Il devra avoir accès au Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Cette application en ligne spécialisée aide les employeurs à gérer la collecte des données et le dépôt des rapports.

Liens rapides

[Se familiariser avec l'équité en matière d'emploi](#)

[Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs](#)

[Ressources pour les employeurs](#)

[Comprendre le Système de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi \(SGIEMT\)](#)

[Comprendre les écarts de représentation](#)

[Comprendre la déclaration des écarts de rémunération](#)

[Explorer Equi'Vision](#)

[Soutien supplémentaire](#)

- **Responsable de l'équité en matière d'emploi** - Ce représentant des employeurs peut se voir confier le dossier de l'équité en matière d'emploi pour la première fois et peut avoir besoin de renseignements plus généraux sur les obligations de l'employeur. Il commence son parcours dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et cherche à s'informer sur le sujet. Cette personne aidera probablement le Champion de la diversité à fixer des objectifs d'équité en matière d'emploi, à identifier des initiatives et à réaliser des progrès. Il se peut qu'elle ne soit pas le représentant qui prépare le rapport annuel.

Liens rapides

[Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs](#)

[Ressources pour les employeurs](#)

[Comprendre les écarts de représentation](#)

[Comprendre la déclaration des écarts de rémunération](#)

[Comprendre les principales obligations de l'employeur](#)

[Contrôle d'application des employeurs : rôle de la Commission canadienne des droits de la personne](#)

[Examination de la rémunération : comparer l'équité en matière d'emploi à l'équité salariale](#)

[Pratiques efficaces et prometteuses en matière d'équité en emploi](#)

[Explorer Equi'Vision](#)

[Soutien supplémentaire](#)

- **Champion de la diversité** - Ce représentant de l'employeur est la personne chargée de veiller à ce que son organisation fixe des objectifs d'équité en matière d'emploi et

réalise des progrès. Il peut être à la recherche de conseils sur la manière de progresser, en apprenant quelles sont les initiatives qui donnent des résultats.

Liens rapides

[Rôle de l'équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail dans le soutien aux employeurs](#)

[Comprendre les principales obligations de l'employeur](#)

[Contrôle d'application des employeurs : rôle de la Commission canadienne des droits de la personne](#)

[Examination de la rémunération : comparer l'équité en matière d'emploi à l'équité salariale](#)

[Pratiques efficaces et prometteuses en matière d'équité en emploi](#)

[Explorer Equi'Vision](#)

Bien que ce guide soit présenté en tenant compte des rôles susmentionnés, toutes les personnes travaillant sur le dossier de l'équité en matière d'emploi peuvent trouver des renseignements utiles dans ce guide.

Se familiariser avec l'équité en matière d'emploi

Les renseignements généraux suivants concernent le **Responsable de l'équité en matière d'emploi**.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Renseignements généraux	À propos du Programme d'équité en milieu de travail - Canada.ca	Renseignements généraux sur le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME). Il s'agit d'un bon point de départ pour comprendre le programme. Ce lien peut également être utile au Responsable de du rapport annuel .
La <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> Le <i>Règlement sur l'équité en matière d'emploi</i>	Loi sur l'équité en matière d'emploi (justice.gc.ca) Règlement sur l'équité en matière d'emploi (justice.gc.ca)	La Loi et les Règlements sur l'équité en matière d'emploi vous permettront de connaître les exigences légales liées à la déclaration en vertu de la Loi et de comprendre les obligations de l'employeur.
Rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi	Rapports : Équité en matière d'emploi dans les lieux de travail sous réglementation fédérale - Canada.ca	En vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , le ministre du Travail et des Aînés doit préparer et présenter au Parlement un rapport annuel sur la situation de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. En suivant ce lien vous trouverez les rapports annuels, ainsi que les aperçus des rapports. Les rapports annuels peuvent être utiles pour déterminer comment les progrès d'une organisation se comparent à ceux de l'ensemble du secteur privé relevant de la compétence fédérale ou dans chacun des 4 principaux secteurs

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
		industriels (les services bancaires et financiers, les communications, les transports, et les « autres »).

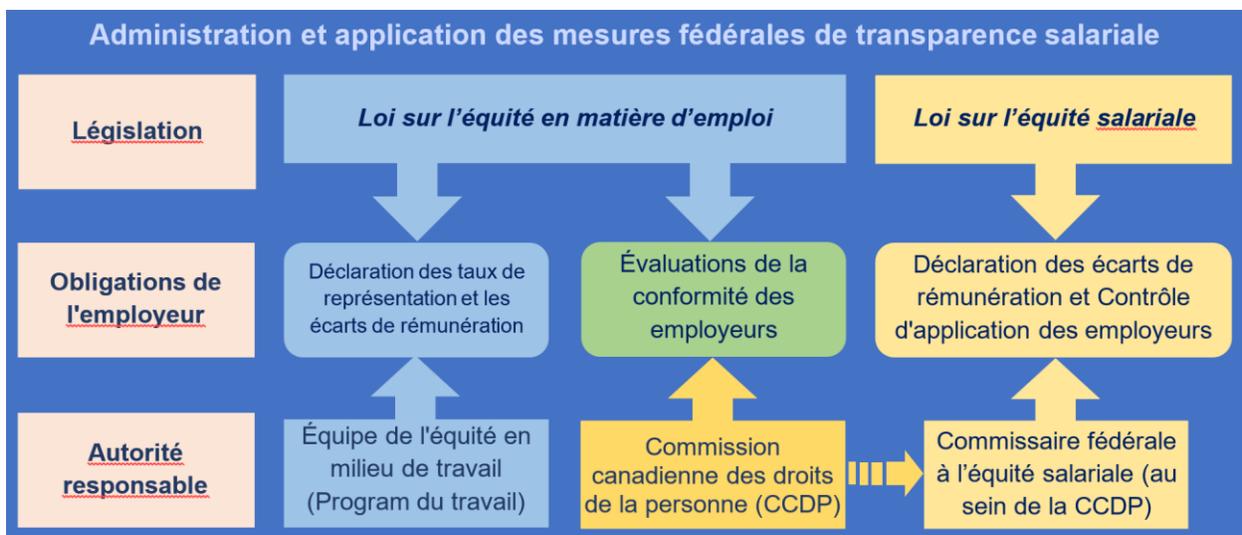
Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail (l'équipe) est une direction du [Programme du travail](#) du gouvernement fédéral. Elle joue un rôle important en vous soutenant dans votre parcours dans le domaine d'équité en matière d'emploi. Vous serez présenté à un conseiller de programme qui sera affecté à votre organisation pour vous aider dans le processus du rapport annuel. Le conseiller de programme répondra à vos questions, vous guidera tout au long de la procédure, vous conseillera et sera à votre disposition pour vous soutenir.

Vous et vos collègues pouvez également demander des éclaircissements sur des questions d'équité en matière d'emploi qui ne sont pas spécifiquement liées au processus de soumission. Votre conseiller de programme se fera un plaisir d'organiser pour votre équipe des réunions virtuelles avec des conseillers des politiques d'équité en matière d'emploi ou d'autres membres de notre équipe, afin de vous fournir des conseils.

Le Programme du travail et la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) sont responsables respectivement de l'administration du PLEME et des contrôles d'application de la Loi concernant les obligations des employeurs qui ne relèvent pas de la déclaration annuelle. Le rôle de la CCDP en ce qui concerne les contrôles d'application de l'équité en matière d'emploi est expliqué plus loin dans ce guide.

En outre, il est important de noter que la CCDP est seule responsable du respect de la *Loi sur l'équité salariale*. Les rôles respectifs du Programme du travail et de la CCDP en ce qui concerne l'administration et l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de la *Loi sur l'équité salariale* sont présentés dans le tableau ci-dessous.



L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail soutient également les employeurs en mettant à leur disposition des ressources sur la page de notre site web, « Outils et ressources ». Il s'agit notamment de guides, de webinaires et de présentations. En outre, nous envoyons régulièrement par courriel des mises à jour, des rappels et des renseignements sur les nouvelles ressources.

Vous pouvez également nous envoyer vos questions ou commentaires par courriel à l'adresse suivante : ee-eme@servicecanada.gc.ca

Pour commencer - S'occuper des aspects administratifs

Les renseignements suivants s'adressent au [Responsable du rapport annuel](#).

Un conseiller de programme prendra contact avec vous pour s'assurer que les renseignements requis sont fournis et que les démarches administratives suivantes sont effectuées. Il s'agit notamment :

- d'obtenir votre nom d'utilisateur et votre mot de passe pour le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT)
- de confirmer l'identité du conseiller de programme affecté à votre organisation
- de s'assurer que vous figurez sur la liste de distribution électronique de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail
- de vérifier que vous avez accès à la soumission précédente de votre organisation (le cas échéant)
- d'obtenir les mises à jour du compte de votre organisation

Ressources pour les employeurs

Ces renseignements s'adressent au **Responsable du rapport annuel** et au **Responsable de l'équité en matière d'emploi**.

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail propose des ressources aux employeurs. Il s'agit notamment de documents, de webinaires et de présentations. En outre, nous envoyons régulièrement par courriel des mises à jour, des rappels et des renseignements à propos des nouvelles ressources.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Outils et ressources généraux pour les employeurs	Outils et ressources sur l'équité en matière d'emploi pour les employeurs	Ce lien vous fournit une liste d'abréviations, de rapports et de gabarits, ainsi que des outils et ressources généraux relatifs à l'équité en matière d'emploi
Outils et ressources sur l'équité en milieu de travail pour les employeurs	Outils et ressources (esdc.gc.ca)	Il s'agit d'un lien important vers les outils et ressources sur l'équité en milieu de travail destinés aux employeurs. Vous y trouverez plusieurs documents utiles, notamment les Tâches d'équité en matière d'emploi, le guide de l'utilisateur du SGIEMT, des webinaires sur les exigences des déclarations de la rémunération, et bien d'autres encore. Ces ressources sont également mentionnées plus loin dans ce document.
Tâches d'équité en matière d'emploi	Tâches d'équité en matière d'emploi (esdc.gc.ca)	Ce lien est une ressource essentielle trouvée sur le SGIEMT et décrit les étapes que les employeurs doivent suivre pour respecter leurs obligations d'équité en matière d'emploi.
Interprétations, politiques et guides (IPG)	Interprétations, politiques, et guides (IPG) - Canada.ca	Ce lien vous permet d'accéder aux IPG relatifs à l'équité en milieu de travail (équité en matière d'emploi). Plusieurs IPG sont spécifiques à la

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
		<p>Loi et aux Règlements. Ils fournissent des explications détaillées et techniques pour aider les employeurs à respecter toutes les obligations liées à l'équité en matière d'emploi.</p>
<p>Ces ressources existent seulement en anglais pour le moment</p> <p>Tools and Guides Specific to the Trucking Industry</p>	<p>Truck Driver: Pay Categorization Guide</p> <p>National Occupational Classification: Mapping Guide</p> <p>Narrative Report: Checklists and Best Practices Guide</p>	<p>Des guides ont été élaborés par Trucking HR Canada – un organisme sans but lucratif – pour aider le secteur du transport routier.</p> <p>Ces guides offrent des suggestions sur la classification appropriée des types de rémunération communs des conducteurs de camions, aux fins de déclaration. Ces guides offrent aussi des recommandations pour la sélection des codes de la CNP des emplois dans le secteur du transport routier et de la logistique. En outre, des listes et des recommandations pour la déclaration annuelle des mesures et des résultats dans le rapport narratif sont aussi incluses.</p> <p>Pour en savoir plus, visitez leur site Web.</p>

Comprendre le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT)

Les renseignements suivants s'adressent au [Responsable du rapport annuel](#).

Chaque année, les employeurs doivent soumettre leurs données sur l'équité en matière d'emploi au plus tard le 1er juin. L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dispose d'un outil spécifique pour les employeurs appelé le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Cette application en ligne spécialisée aide les employeurs à gérer leurs données et à déposer leurs rapports.

Comme indiqué précédemment, vous recevrez un nom d'utilisateur et un mot de passe pour vous connecter après avoir rempli le formulaire d'autorisation du SGIEMT. Il vous sera également demandé de passer en revue les éléments suivants :

- les conditions d'utilisation du SGIEMT
- vos obligations en tant qu'employeur et utilisateur de SGIEMT
- l'avis de confidentialité de SGIEMT, et
- l'énoncé relatif à l'utilisation non autorisée du SGIEMT.

Ces éléments figurent sur la page de connexion du SGIEMT (lien ci-dessous) sous la rubrique « Découvrir le SGIEMT ». Ils sont accessibles simplement en cliquant sur les liens individuels de la rubrique.

Si votre organisation a déjà présenté un rapport dans le cadre du PLEME, il vous sera utile de revoir la soumission précédente de votre organisation dans le SGIEMT. Vous pouvez accéder aux soumissions précédentes une fois que vous avez vos identifiants de connexion du SGIEMT.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) : une vue d'ensemble	Bienvenue au Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) (esdc.gc.ca)	Ce lien vous permet d'accéder à la page de connexion du SGIEMT, où vous devrez saisir votre nom d'utilisateur et votre mot de passe. Sur cette page, vous trouverez les conditions d'utilisation du SGIEMT, une explication de vos obligations en tant qu'employeur et utilisateur du SGIEMT, l'avis de confidentialité du SGIEMT et l'énoncé relatif à l'utilisation non autorisée du SGIEMT.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Guide de l'utilisateur du SGIEMT	Guide de l'utilisateur du SGIEMT	Ce document aide les employeurs à utiliser le SGIEMT en procédant étape par étape. Ce document se trouve sur la page « Outils et ressources ».

Comprendre les écarts de représentation

Ces renseignements s'adressent au **Responsable du rapport annuel** et au **Responsable de l'équité en matière d'emploi**.

L'un des objectifs de l'équité en matière d'emploi est que les employeurs disposent d'un milieu de travail représentatif en ce qui concerne les salariés des 4 groupes désignés— les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Plus précisément, les groupes désignés doivent avoir, au minimum, la même représentation dans votre organisation, par catégorie professionnelle et par région géographique, par rapport à leur disponibilité au sein de la population apte au travail.

L'analyse de l'effectif vous permet de mesurer la représentation de chacun des 4 groupes désignés au sein de votre organisation. La représentation, exprimée en pourcentage, est la part des membres des groupes désignés dans un effectif donné. L'analyse se concentre sur la représentation des salariés de ces groupes désignés par les Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Ces renseignements vous aideront à fixer des objectifs quantitatifs à court et à long terme pour combler les écarts de représentation. L'outil en ligne SGIEMT aide les employeurs à recueillir et à déclarer les données nécessaires à l'analyse de l'effectif.

La disponibilité des salariés des groupes désignés est mesurée par le Programme du travail à l'aide de données recueillies par Statistique Canada. Cette mesure s'appelle la Disponibilité sur le marché du travail (DMT). Fondée sur les données du recensement, la DMT est fournie en fonction de l'emplacement géographique et de la catégorie professionnelle. Elle est disponible pour chacune des 14 Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) et par Classification nationale des professions (CNP).

L'une des principales mesures de performance est le taux d'atteinte. Il s'agit de comparer la représentation d'un groupe désigné à sa DMT. Le taux d'atteinte est exprimé en pourcentage et indique l'importance de l'écart entre la représentation et la disponibilité (DMT). Lorsque la représentation d'un groupe désigné est inférieure à la DMT, le taux d'atteinte est inférieur à 100 %. Des progrès sont réalisés lorsque l'écart se réduit ou lorsque la représentation d'un groupe est égale ou supérieure à la DMT (c'est-à-dire que le taux d'atteinte du groupe désigné est égal ou supérieur à 100 %). Un segment de l'effectif est considéré comme représentatif lorsque la représentation des groupes désignés est égale à leur DMT.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Données sur l'effectif pour déterminer les écarts de représentation	Tâches d'équité en matière d'emploi (esdc.gc.ca)	Voir la Tâche 2 pour les codes de données sur l'effectif. Voir la Tâche 3 pour analyser vos données sur l'effectif.

Comprendre la déclaration des écarts de rémunération

Ces renseignements concernent le **Responsable du rapport annuel** et le **Responsable de l'équité en matière d'emploi**.

La déclaration des écarts de rémunération exige que les employeurs déclarent des données relatives à la rémunération, y compris des renseignements agrégés sur les écarts de rémunération, dans leur rapport annuel. Les données relatives à la rémunération déclarées permettront aux employeurs de déterminer pour chaque groupe désigné les écarts :

- des salaires horaires;
- des primes;
- des paies d'heures supplémentaires;
- des heures supplémentaires.

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail a créé une série de ressources, notamment sur les sujets suivants :

- les raisons pour lesquelles il est nécessaire de déclarer les données relatives aux écarts de rémunération
- à qui s'applique la déclaration des écarts de rémunération
- comment déclarer les écarts de rémunération (données, définitions et spécifications techniques)
- Comment interpréter les écarts de rémunération

Ces ressources sont mentionnées dans le tableau ci-dessous et accessibles à partir des liens y figurant.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Renseignements généraux sur la déclaration des écarts de rémunération et la transparence salariale	Document d'information : Nouvelles mesures de transparence salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale - Canada.ca Equi'Vision : un outil pour l'équité en matière d'emploi - Canada.ca	Le premier lien fournit des renseignements de base sur la déclaration des écarts de rémunération. Le deuxième lien présente le site web de déclaration des écarts de rémunération : Equi'Vision. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la section de ce guide « Explorer Equi'Vision ».
Déclaration et interprétation des écarts de rémunération	Règlement sur l'équité en matière d'emploi – Définitions et	Les 2 premiers liens sont les Interprétations, politiques et guides (IPG) spécifiques à la

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
	<p>interprétations aux fins de la déclaration des renseignements sur la rémunération – IPG--106 - Canada.ca</p> <p>Règlement sur l'équité en matière d'emploi - Déclaration des renseignements sur la rémunération - IPG-107 - Canada.ca</p> <p>Webinaire général sur la déclaration des écarts de rémunération dans le cadre du PLEME : Présentation PowerPoint (esdc.gc.ca).</p> <p>Webinaire technique sur les nouvelles déclarations des données relatives à la rémunération : Présentation PowerPoint (esdc.gc.ca)Présentation PowerPoint (esdc.gc.ca)</p> <p>Atelier : Comment interpréter votre Formulaire 2, parties D-G : Présentation PowerPoint (esdc.gc.ca)Présentation PowerPoint (esdc.gc.ca)</p>	<p>déclaration des données relatives à la rémunération.</p> <p>Le troisième lien est celui d'un webinaire destiné aux employeurs, qui fournit des renseignements généraux sur la déclaration des écarts de rémunération dans le cadre du Programme légiféré sur l'équité en matière d'emploi (PLEME). Le quatrième lien est celui d'un webinaire technique destiné aux employeurs sur la déclaration des données relatives à la rémunération.</p> <p>Le cinquième lien est celui d'un atelier destiné aux employeurs sur la manière d'interpréter les écarts de rémunération à partir de vos formulaires d'équité en matière d'emploi (accessibles dans le SGIEMT, une fois que les données sur l'effectif ont été soumises).</p>
Renseignements supplémentaires	<p>Agir à partir de vos données sur l'équité en matière d'emploi</p>	<p>Ce guide comprend des renseignements supplémentaires pour les employeurs sur la manière d'accéder et de comprendre les données relatives à vos écarts de rémunération dans le SGIEMT, ainsi que des actions</p>

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
		recommandées, telles que les communications internes et externes.

Comprendre les principales obligations de l'employeur

Ces renseignements s'adressent au [Responsable de l'équité en matière d'emploi](#) et au [Champion de la diversité](#).

La Loi et les Règlements imposent plusieurs obligations aux employeurs. En tant que nouveau représentant de l'employeur, il est important de se familiariser avec vos obligations.

Les paragraphes suivants résument les principales obligations. Les documents auxquels ce guide fait référence, tels que les Interprétations, politiques et guides (IPG) pour l'équité en milieu de travail, fournissent des renseignements plus détaillés sur ces obligations.

- Chaque organisation relevant de la Loi doit soumettre un rapport annuel. La date limite de la soumission du rapport est le **1er juin au plus tard**. Le rapport doit contenir les renseignements prescrits recueillis en date du 31 décembre de l'année civile précédente.
 - Par exemple, les rapports dus le 1er juin 2024 doivent inclure les données collectées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023.
- Les employeurs doivent effectuer une enquête auprès de leur effectif. Pour ce faire, ils doivent fournir à chaque salarié un questionnaire d'auto-identification (voir le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi – Cueillette de renseignements sur l'effectif – IPG-111 - Canada.ca](#)).
- Les employeurs doivent analyser leur effectif afin de déterminer toute sous-représentation des membres des [groupes désignés](#) (voir le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi – Analyse de l'effectif – IPG-112 - Canada.ca](#)).
- Les employeurs doivent fonder cette analyse sur les [renseignements recueillies sur l'effectif](#) et l'utiliser ensuite pour leur étude des systèmes d'emploi (voir le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi – Étude des systèmes d'emploi – IPG-113 - Canada.ca](#)).
- Les employeurs doivent fournir des renseignements sur la représentation de chacun des groupes désignés au sein de leur effectif pris dans son ensemble, par région géographique, par catégorie professionnelle et par catégorie de salariés (c'est-à-dire permanent à plein temps, permanent à temps partiel et temporaire).
- Les employeurs doivent déclarer leurs échelles de rémunération et leurs écarts de rémunération en utilisant des données spécifiques relatives à la rémunération (voir le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi - Déclaration des renseignements sur la rémunération - IPG-107 - Canada.ca](#)). Des paiements et avantages spécifiques doivent être inclus dans le rapport annuel (voir le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi –](#)

[Définitions et interprétations aux fins de la déclaration des renseignements sur la rémunération – IPG--106 - Canada.ca](#)).

- Les employeurs sont tenus de conserver leurs données d'équité en matière d'emploi pendant des périodes déterminées (voir le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi – Dossiers – IPG-116 - Canada.ca](#)).
- Les employeurs doivent élaborer, mettre en œuvre et réviser un plan d'équité en matière d'emploi (voir la [Loi sur l'équité en matière d'emploi– Plan d'équité en matière d'emploi – IPG-114 - Canada.ca](#)). Les employeurs doivent faire tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre leur plan d'équité en matière d'emploi, notamment en établissant un calendrier des activités associées.
- Les employeurs doivent communiquer, consulter et collaborer avec les salariés (voir le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi – Communication, Consultation, Collaboration – IPG-115 - Canada.ca](#)).
- En outre, les employeurs peuvent se voir infliger des sanctions pécuniaires en cas de violation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (voir la [Loi sur l'équité en matière d'emploi - Sanctions pécuniaires - IPG-121 - Canada.ca](#)).

Contrôle d'application des employeurs : rôle de la Commission canadienne des droits de la personne

Ces renseignements s'adressent au [Responsable de l'équité en matière d'emploi](#) et au [Champion de la diversité](#).

Dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) est chargée de contrôler les efforts des employeurs pour respecter leurs obligations d'équité en matière d'emploi. La Commission utilise deux types de vérifications différents. En 2018, elle a adopté une approche de vérification horizontale ou axée sur les enjeux, dans le but de mieux comprendre où et pourquoi les 4 groupes désignés font encore face à des obstacles à la représentation équitable.

Une vérification horizontale examine une question concernant de nombreux employeurs d'un secteur et peut se concentrer sur un écart de représentation persistant par rapport à un groupe désigné. Une vérification horizontale évalue également la conformité d'un employeur particulier avec la Loi. Les vérifications horizontales sont publiées et partagent les meilleures pratiques, les mesures spéciales efficaces, et les principales conclusions, y compris les obstacles systémiques communs et les solutions.

Le deuxième type de vérification est appelé la vérification limitée à un seul employeur. Ces vérifications visent à déterminer si l'employeur satisfait aux exigences de la Loi. Les vérifications limitées à un seul employeur se concentrent sur les employeurs qui n'ont jamais été contrôlés et qui présentent des écarts persistants de représentation.

La Commission a également commencé l'essai d'un troisième type de vérification appelée la « vérification pilote éclair ». Cette vérification porte sur deux exigences de la Loi : la cueillette de renseignements sur l'effectif et l'analyse de l'effectif. Ces vérifications mettent l'accent sur les employeurs du secteur privé comptant moins de 300 salariés.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Contrôles effectués par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)	Les vérifications horizontales : une nouvelle approche Équité en matière d'emploi (employmentequitychrc.ca) Plan prévisionnel d'équité en matière d'emploi Exercices 2021/22 - 2023/24 (employmentequitychrc.ca)	Ce lien décrit la méthodologie des vérifications horizontales dans le cadre de l'équité en matière d'emploi. Vous y trouverez également une explication des vérifications limitées à un seul employeur. Le deuxième lien fournit une explication de la vérification pilote éclair ainsi que les calendriers de toutes les

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
		vérifications, référencées par numéro d'employeur dans le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) ¹ .
Ce qui est évalué lors d'une vérification sur l'équité en matière d'emploi	Fiche de documentation 2 Équité en matière d'emploi (employmentequitychrc.ca)	Ce lien décrit ce qui est évalué par la CCDP lors d'une vérification. Vous trouverez d'autres fiches de renseignements utiles sur ce site.

¹ Les numéros du PLEME sont attribués par le Programme du travail lorsque les organisations sont intégrées au PLEME pour la première fois.

Examen de la rémunération : comparer l'équité en matière d'emploi à l'équité salariale

Ces renseignements s'adressent au **Responsable de l'équité en matière d'emploi** et au **Champion de la diversité**.

Les employeurs relevant de la compétence fédérale sont assujettis à deux lois différentes qui abordent la rémunération en milieu de travail :

- la *Loi sur l'équité salariale*
- la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

L'équité salariale est souvent décrite comme un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela signifie que si deux emplois différents contribuent de manière égale aux activités de l'employeur, les salariés occupant ces postes doivent recevoir un salaire égal. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) est chargée de la vérification de la conformité et de l'application des employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.

L'équité en matière d'emploi examine les écarts de représentation et de rémunération en ce qui concerne les salariés des groupes désignés par la Loi – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles par rapport aux groupes non désignés concernés. Le Programme du travail est responsable de l'équité en matière d'emploi et la CCDP est chargée de vérifier que les employeurs respectent leurs obligations d'équité en matière d'emploi.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Qu'est-ce que l'équité salariale?	Égalité et inclusion dans les industries et milieux de travail sous réglementation fédérale - Canada.ca Aperçu de la Loi sur l'équité salariale - Canada.ca Que signifie l'équité salariale Équité Salariale (payequitychrc.ca)	Le premier lien fournit un résumé de l'équité en matière d'emploi et de l'équité salariale. Le deuxième lien donne un aperçu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> . Le troisième lien renvoie à une page du site web de la CCDP qui propose d'autres outils et ressources liés à l'équité salariale.
Déclaration des écarts de rémunération comparée à l'équité salariale	Outils et ressources sur l'équité en matière d'emploi pour les employeurs	Ce lien donne un aperçu des différences entre les Outils fédéraux de transparence des écarts de rémunération et d'équité salariale

		- la déclaration des écarts de rémunération dans le cadre de l'équité en matière d'emploi et les obligations dans le cadre de l'équité salariale.
--	--	---

Pratiques efficaces et prometteuses pour l'équité en matière d'emploi

Ces renseignements s'adressent au **Responsable de l'équité en matière d'emploi** et au **Champion de la diversité**.

L'identification et la mise en œuvre de pratiques efficaces et prometteuses est un domaine important que les employeurs doivent prendre en considération. Les employeurs apprennent souvent les uns des autres les pratiques qui réduisent les obstacles. Souvent, une pratique efficace peut être spécifique à un groupe désigné ou à l'élimination d'un obstacle dans une industrie ou un secteur particulier. Par exemple, de nombreux employeurs s'engagent dans des actions de sensibilisation avec des organisations externes qui représentent des personnes appartenant à des groupes désignés. De même, les employeurs établissent souvent des partenariats ou font appel à des ressources externes pour les aider à mettre en œuvre leurs initiatives.

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail a publié un document sur la manière d'améliorer l'équité en milieu de travail (voir le lien ci-dessous). Ce document a été créé pour fournir des solutions fondées sur des données probantes pour les organisations qui cherchent à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi de manière efficace dans leurs milieux de travail. Il constitue un bon outil de référence pour éliminer les obstacles en milieu de travail.

Pour vous aider à commencer votre parcours en matière d'écart de rémunération, l'équipe d'équité en milieu de travail a également créé un guide intitulé « Agir à partir de vos données sur l'équité en matière d'emploi ». Veuillez faire référence à ce guide pour vous aider à comprendre vos données relatives aux écarts de rémunération.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Comment améliorer l'équité en milieu de travail	Comment améliorer l'équité sur le lieu du travail.pdf (canada.ca)	Ce document propose des actions fondées sur des données probantes aux employeurs. Il identifie et décrit les actions efficaces, les pratiques prometteuses et les actions à éviter ou à considérer avec prudence. Nous vous recommandons de consulter ce document.
Agir à partir de vos données sur l'équité en matière d'emploi	Agir à partir de vos données sur l'équité en matière d'emploi	Ce document fournit des renseignements et des conseils pratiques sur la manière d'interpréter et d'agir à partir de vos données

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
		relatives à l'écart de rémunération.
Une feuille de route pour l'élaboration de mesures spéciales	Égaliser les chances : Élaboration d'un programme de promotion sociale ou d'une mesure spéciale en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de la Loi sur l'équité en matière d'emploi Commission Canadienne des Droits de la Personne (chrc-ccdp.gc.ca)	Ce lien de la Commission canadienne des droits de la personne fournit une feuille de route pour l'élaboration et la mise en œuvre de mesures spéciales pour les groupes désignés.

Explorer Equi'Vision

Les données agrégées de votre entreprise sur la représentation et les écarts de rémunération sont accessibles au public en ligne sur la plateforme du gouvernement du Canada, Equi'Vision. Cette plateforme fournit des données comparables sur les taux de représentation et les écarts de rémunération des groupes désignés par employeur, pour tous les employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Canada est ainsi le premier pays à mettre à la disposition du public ces renseignements pour les 4 groupes désignés.

Sur Equi'Vision, le public peut consulter et interagir avec vos données de représentation et d'écart de rémunération en ligne. Le public peut également comparer vos données avec celles d'autres employeurs.

Vous pouvez accéder à Equi'Vision à partir de ce lien : [Equi'Vision : un outil pour l'équité en matière d'emploi - Canada.ca \(services.gc.ca\)](https://services.gc.ca/equi-vision)

Comme indiqué dans la section précédente, veuillez faire référence au guide suivant pour combler vos écarts de rémunération et de représentation : [Agir à partir de vos données sur l'équité en matière d'emploi](#)

Soutien supplémentaire

Nous espérons que ce guide vous a aidé à vous familiariser avec les nombreux aspects de l'équité en matière d'emploi et avec les ressources disponibles. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur la manière dont nous pouvons améliorer ce guide, ainsi que les autres ressources et continuer à vous aider à respecter vos obligations d'équité en matière d'emploi.

Envoyez-nous vos commentaires ou vos questions par courriel à l'adresse suivante : ee-eme@servicecanada.gc.ca

Nous apprécions votre contribution et nous sommes engagés à faire de l'amélioration continue. Vos commentaires et suggestions jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de ce document. N'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions ou de vos idées pour nous aider à l'améliorer. Ensemble, nous pouvons nous assurer que ce document répond aux besoins et aux attentes de tous les utilisateurs.