


DÉCLARATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET ÉQUITÉ SALARIALE : UNE COMPARAISON

	DÉCLARATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	ÉQUITÉ SALARIALE
LÉGISLATION	<u>Loi sur l'équité en matière d'emploi</u>	<u>Loi sur l'équité salariale</u>
EMPLOYEURS	<p>Les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale comptant 100 salariés ou plus</p> <p>Les <u>industries du secteur privé relevant de la compétence fédérale</u> comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les services bancaires et financiers • les communications • les transports • 'autre' – les entités sous réglementation fédérale dans les industries de production, de services et de l'administration publique 	<p>Les employeurs des secteurs public et privé relevant de la compétence fédérale comptant en moyenne 10 employés ou plus</p> <p>Les employeurs soumis aux exigences en matière d'équité salariale comprennent les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les employeurs du <u>secteur privé et du secteur public relevant de la compétence fédérale</u>; • les <u>milieux de travail parlementaires</u>; • les bureaux du Premier Ministre et des Ministres
EFFECTIF	<p>S'applique à plus de 560 employeurs, employant environ 809 000 salariés.</p>	<p>S'applique à environ 5 000 employeurs des secteurs public et privé relevant de la compétence fédérale, employant 1,4 million de travailleurs</p>
OBJET	<p>Réaliser l'égalité en milieu de travail pour les groupes désignés en vertu de la Loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les femmes • les Autochtones • les personnes handicapées • les personnes qui font partie des minorités visibles <p>Identifier et répondre aux écarts de rémunération subis par les 4 groupes désignés</p>	<p>Identifier et corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe</p> <p>Un salaire égal pour un travail de valeur égale</p>
OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>Les employeurs sont tenus de déclarer les écarts de rémunération qui affectent les 4 groupes désignés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les écarts des salaires horaires • les écarts des primes • les écarts de paies et d'heures supplémentaires <p>Les employeurs doivent identifier et éliminer les obstacles à l'emploi qui causent des écarts de rémunération</p>	<p>Les employeurs examinent de manière proactive leurs pratiques en matière de rémunération et :</p> <ul style="list-style-type: none"> • établissent un plan d'équité salariale dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur de la Loi, qui compare la rémunération entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine pour un travail de valeur égale ou comparable • augmentent la rémunération de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine qui sont moins bien rémunérées que les catégories d'emploi à prédominance masculine équivalentes • mettent à jour les plans au moins tous les 5 ans
FRÉQUENCE DE DÉCLARATION	<p>Envoyer un rapport annuel au ministre responsable du Travail</p>	<p>Envoyer des déclarations annuelles au Commissaire à l'équité salariale</p>
VISIBILITÉ DES RÉSULTATS	<p>EXTERNE : les données de chaque employeur sont publiées en ligne</p>	<p>INTERNE : les plans d'équité salariale sont destinés à un usage interne</p>
CONFORMITÉ ET APPLICATION	<p>Programme du travail, pour les rapports annuels</p> <p><u>Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)</u>, pour les obligations qui ne relèvent pas de la déclaration</p>	<p><u>Commissaire à l'équité salariale</u> (à la CCDP) pour les plans et les déclarations annuelles</p>
PLUS DE RESSOURCES	<p><u>Programme légiféré d'équité en matière d'emploi</u></p> <p><u>Equi'Vision : un outil pour l'équité en matière d'emploi</u></p>	<p><u>Que signifie l'équité salariale (CCDP)</u></p> <p><u>Aperçu de la Loi sur l'équité salariale</u></p>