

Faire progresser l'équité salariale par la responsabilisation et l'action

Rapport annuel 2025-2026 au Parlement
de la commissaire à l'équité salariale



Bureau de la
commissaire à
l'équité salariale

Office of the
Pay Equity
Commissioner

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8^e 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
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2026.

N° de catalogue : HR2-13E-PDF

ISSN : 2816-721X



Table des matières

01 Introduction	1
Message de la commissaire	2
02 L'équité salariale au Canada en chiffres	5
L'équité salariale 2025-2026 : En chiffres	6
03 Surveillance et promotion de la conformité	8
Chronologie des progrès réalisés.....	9
04 Fournir des conseils aux parties en milieu de travail	12
Formation en ligne	13
Diffusion des connaissances	13
Sensibilisation.....	14
Clarifier la Loi à travers les décisions.....	15
05 Regard sur l'avenir : identifier et traiter les cas de non-conformité	16
Approche unifiée de la Commission	17
Optimisation des processus	18
Fonction de vérification	18
Sanctions administratives pécuniaires.....	18
06 À propos de nous	19
Loi sur l'équité salariale	20
Qui nous sommes, ce que nous faisons.....	21



01

Introduction

- Message de la commissaire

Message de la commissaire

C'est avec plaisir que je vous présente mon rapport annuel 2025-2026, intitulé : « Faire progresser l'équité salariale par la responsabilisation et l'action ».

Dans un contexte marqué par l'incertitude économique et les tensions sociales, nous avons l'occasion de repenser les systèmes qui ont façonné notre réalité actuelle. C'est aussi l'occasion de démontrer qu'une économie plus prospère passe par une meilleure protection des droits fondamentaux. Pour moi, en tant que commissaire à l'équité salariale, cela signifie ne pas perdre de vue les retombées positives d'une rémunération équitable des femmes, tant pour les travailleuses que pour l'ensemble de la société.

Une rémunération égale pour un travail de valeur égale est un droit fondamental, et la réduction de l'écart salarial profite à tous et toutes. Les organisations qui misent sur la diversité et l'inclusion bénéficient d'un éventail plus riche de perspectives, prennent de meilleures décisions et sont mieux placées pour prospérer. Partout au Canada, la participation des femmes au marché du travail demeure forte et continue de croître. Ces progrès offrent une occasion importante de veiller à ce que les femmes soient reconnues et rémunérées équitablement pour la valeur de leur travail.

Alors que nous traversons une nouvelle année marquée par les pressions économiques et la hausse du coût de la vie, nous avons à la fois des raisons d'être optimistes et l'obligation d'agir. Malgré leur contribution essentielle à l'économie canadienne, de nombreuses femmes demeurent confrontées à des obstacles qui limitent leur pleine participation et leur sécurité économique, notamment en matière d'équité salariale, de logement et d'égalité des chances. La précarité en matière de logement touche les femmes de manière disproportionnée, et les écarts salariaux persistants continuent d'avoir des répercussions sur leur autonomie financière et leur stabilité à long terme. Ces inégalités sont encore plus marquées pour les femmes autochtones, noires et racisées, les femmes en situation de handicap, les femmes âgées et les femmes trans.

La prise de conscience grandissante de ces inégalités alimente néanmoins un élan porteur de changement. L'équité salariale et l'élimination des obstacles systémiques sont non seulement des questions de justice, mais aussi des leviers essentiels pour bâtir un Canada plus inclusif, plus dynamique et plus prospère, où chaque personne a la possibilité de s'épanouir. Toutefois, une participation accrue des femmes au marché du travail et une meilleure sensibilisation à ces enjeux ne suffiront pas, à elles seules, à combler les écarts. Les inégalités systémiques exigent des solutions systémiques.

La Loi sur l'équité salariale du Canada est l'une de ces solutions. En exigeant des employeurs sous réglementation fédérale qu'ils examinent leurs pratiques de rémunération, identifient les inégalités et corrigent les écarts, elle traduit en actions concrètes le principe selon lequel l'égalité salariale n'est pas une simple aspiration, mais une obligation, fondée sur les droits de la personne et la justice économique.

Au cours de la dernière année, nous avons été à l'écoute des employeurs, des travailleurs et des intervenants. Ils nous ont fait part de leurs préoccupations concernant les délais de traitement, la complexité des nouvelles obligations, ainsi que le besoin d'obtenir davantage de conseils pratiques et de clarté quant à nos processus décisionnels.

En réponse à ces préoccupations, nous avons pris des mesures concrètes pour renforcer la prestation de ce programme. Au cours de la dernière année, nous avons optimisé nos processus internes afin de simplifier le règlement des différends et de clarifier les voies de recours. Nous avons également mis à jour et enrichi nos outils d'orientation, amélioré les fonctionnalités de notre portail en ligne et continué à offrir des ateliers, ainsi que des ressources d'apprentissage en ligne actualisées. Par ailleurs, nous avons échangé avec plus de 360 intervenants, renforcé notre collaboration avec nos partenaires provinciaux et participé à des activités de sensibilisation ciblées, afin de mieux répondre aux besoins des employeurs, des travailleurs et des autres intervenants.

Cette année a également permis de dégager des constats institutionnels importants. Les déclarations annuelles soumises par les employeurs commencent à fournir des données significatives qui nous permettent de cerner des tendances émergentes et de mieux comprendre comment l'équité salariale est mise en œuvre dans les différents secteurs d'activité. Par ailleurs, les décisions rendues en vertu de la Loi continuent d'enrichir la jurisprudence en établissant des précédents qui favorisent une interprétation et une application cohérentes et prévisibles du cadre législatif.

Parallèlement à ces avancées, nous avons affiné notre approche de la conformité. Les données issues des déclarations des employeurs nous permettent désormais d'orienter nos activités de surveillance de manière plus stratégique et fondée sur des données probantes. Nous avons également revu notre approche du règlement des différends afin d'offrir aux parties en milieu de travail un processus plus rapide, plus transparent et plus prévisible.

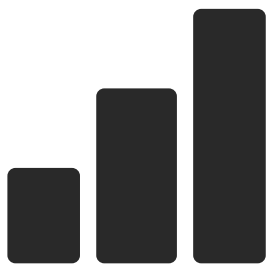
Faire de l'équité salariale une réalité exige de la persévérance et un leadership constant. Les progrès réalisés à ce jour sont encourageants, comme en témoigne le nombre grandissant d'organisations qui prennent des mesures concrètes pour se conformer à la Loi. Mais pour transformer ces avancées en résultats tangibles, nous devons poursuivre nos efforts collectifs. Le Canada est bien placé pour continuer à montrer la voie. En poursuivant sur cette lancée, nous pouvons contribuer à une économie plus prospère, où les retombées de la croissance sont partagées de manière plus équitable.

Ce travail revêt une importance particulière à un moment déterminant de notre histoire collective. Alors que le Canada se projette vers l'avenir, nous devons faire en sorte que les droits de la personne demeurent au cœur de nos actions et de nos choix. Cela comprend le droit fondamental des femmes, dans toute leur diversité, à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Le Canada est plus fort lorsque chaque personne a la possibilité de s'épanouir et de contribuer pleinement à la société et à l'économie, sans obstacle.

Cordialement,

Lori Straznicky

Commissaire à l'équité salariale

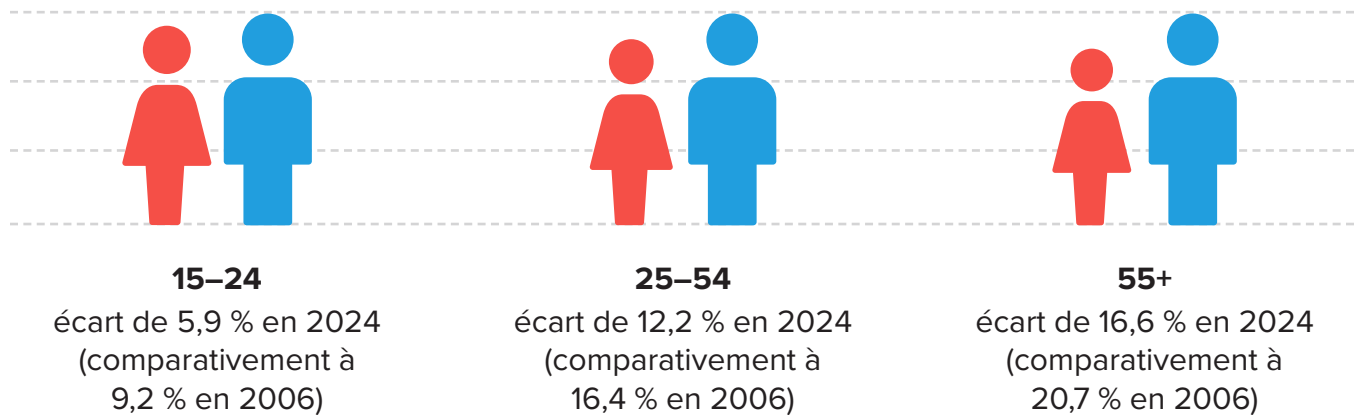


02

L'équité salariale au Canada en chiffres

L'équité salariale 2025-2026 : En chiffres

Les données de Statistique Canada sur la qualité de l'emploi montrent des améliorations à long terme entre 2006 et 2024. Bien que l'écart salarial entre les hommes et les femmes se réduise graduellement, **le salaire horaire moyen ayant augmenté plus rapidement chez les femmes (+21,3 %) que chez les hommes (+15,9 %) au cours de cette période**, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour le réduire davantage et, ultimement, l'éliminer complètement. Les données montrent également que l'écart salarial varie considérablement selon l'âge:

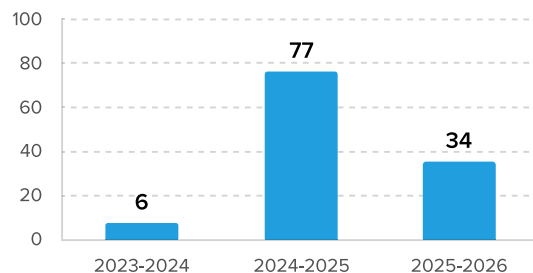


Litiges formels

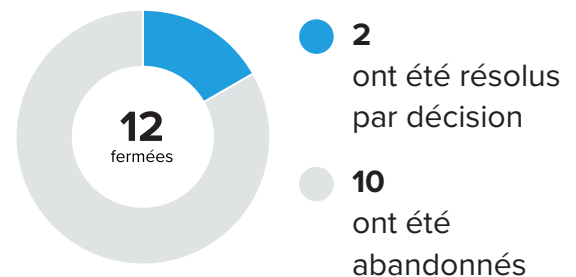
34
reçus en
2025-2026

↓56 %
par rapport à
2024-2025

Reçus par année



12 litiges ont été fermés

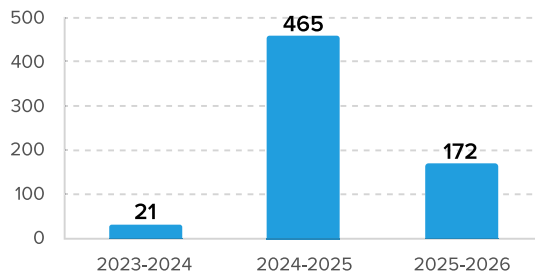


Demandes d'autorisation

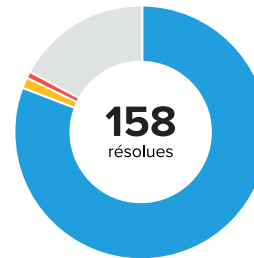
172
reçues en
2025-2026

↓63 %
par rapport à
2024-2025

Reçues par année



158 demandes ont été résolues



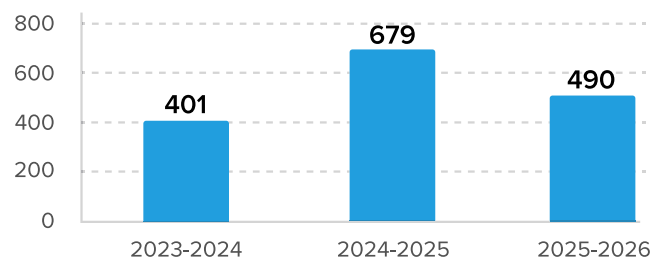
- **128** acceptées en totalité
- **2** acceptées partiellement
- **1** rejetées
- **27** abandonnées ou fermées pour des raisons administratives

Demandes de renseignements

490
reçues en
2025-2026

↓28%
par rapport à
2024-2025

Reçues par année



Au total,

501

demandes de renseignements ont été résolues en 2025-2026

Remarque :

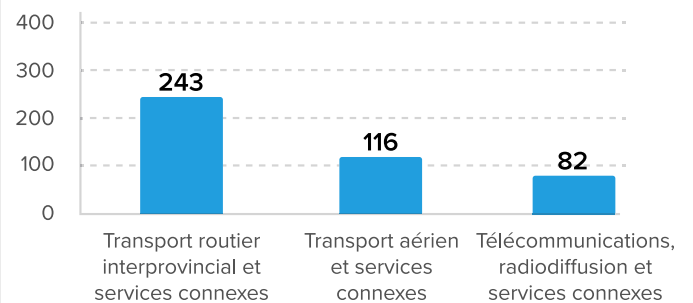
Ceci inclut certaines demandes reportées de l'année précédente.

Déclarations annuelles

643
reçues en
2025-2026

3 principaux secteurs d'activité parmi les déclarations reçues :

- Transport routier interprovincial et services connexes (37,8 %)
- Transport aérien et services connexes (18 %)
- Télécommunications, radiodiffusion et services connexes (12,8 %)





03

Surveillance et promotion de la conformité

- Chronologie des progrès réalisés

Chronologie des progrès réalisés

En 2025-2026, la commissaire à l'équité salariale a continué de consacrer ses efforts à la promotion de la conformité. Cette année, la plupart des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale devaient amorcer leur processus de révision du maintien de l'équité salariale, qui doit être réalisé dans les cinq ans suivant l'affichage du premier plan d'équité salariale. Les employeurs devaient également soumettre leur première déclaration annuelle.

La révision du maintien de l'équité salariale permet aux employeurs de s'assurer, conformément à la Loi, que la rémunération demeure équitable au fil du temps. Cet exercice périodique d'autoévaluation leur permet de repérer les changements susceptibles d'avoir une incidence sur l'équité salariale et de corriger le tir, le tout, à la lumière des commentaires des employés. Lorsque nécessaire, des ajustements salariaux sont apportés afin de corriger les écarts constatés et de maintenir la conformité.

La commissaire à l'équité salariale a transmis des mises à jour et des rappels aux employeurs par l'entremise de bulletins d'information et de communications via le Portail de l'équité salariale. Grâce à des outils et des ressources actualisés ainsi qu'à la jurisprudence, la commissaire a continué d'apporter son soutien aux parties en milieu de travail afin de les aider à s'acquitter de leurs obligations.

La plupart des employeurs devaient soumettre leur première déclaration annuelle au plus tard le 30 juin 2025. Afin de les aider davantage à se conformer à leur obligation, la commissaire à l'équité salariale a créé le Portail de la déclaration annuelle. Cette plateforme numérique centralisée a été conçue pour aider les employeurs et les parties en milieu de travail à remplir et à soumettre leur déclaration annuelle plus efficacement.

Le Portail a été mis en place à la fois pour faciliter la production des déclarations annuelles en offrant une expérience simple et accessible aux utilisateurs, et pour fournir à la commissaire des données de qualité lui permettant de mieux orienter ses activités de promotion de la conformité, de surveillance et d'application de la Loi.

Déclarations annuelles

À ce jour, la commissaire à l'équité salariale a reçu 643 déclarations annuelles, ce qui représente environ 12 % des employeurs assujettis à la Loi. Parmi les employeurs ayant soumis une déclaration, 21,2 % comptaient plus de 500 employés, 23 % employaient entre 100 et 499 personnes, et 12,8 % comptaient moins de 100 employés. L'analyse des données révèle des écarts importants entre les secteurs d'activité. Le transport routier affichait le taux de conformité le plus élevé (37,8 %), devant le transport aérien (18 %) et les télécommunications, la radiodiffusion et les services connexes (12,8 %). Les données montrent également que les employeurs non syndiqués présentaient généralement un taux de conformité plus élevé que les employeurs syndiqués. Cette tendance était particulièrement prononcée dans le secteur du transport aérien, où le taux de conformité des employeurs non syndiqués était près de quatre fois supérieur à celui des employeurs syndiqués (29,6 % contre 7,2 %).

Parmi les 643 employeurs ayant soumis une déclaration annuelle, 129 (environ 20 %) ont déclaré devoir verser une augmentation salariale à leurs employées. En moyenne, ces augmentations salariales s'élevaient à 2,37 \$ l'heure. Les employeurs de taille moyenne et grande ont déclaré des augmentations horaires généralement inférieures à la moyenne dans de nombreuses catégories d'emploi (allant de 1,99 \$ à 2,42 \$), tandis que les petits employeurs ont déclaré des augmentations horaires généralement supérieures à la moyenne, s'élevant à 2,69 \$. Dans le secteur bancaire, les employeurs non syndiqués de taille moyenne et grande ont déclaré des ajustements salariaux de plus de 30 %. Une tendance similaire a été observée dans le secteur du transport routier, où les petits employeurs non syndiqués ont déclaré des ajustements environ 25 %.

Demands d'autorisation

La Loi sur l'équité salariale établit les règles que tous les employeurs qui y sont assujettis doivent respecter. La Loi reconnaît toutefois que certaines situations peuvent nécessiter une certaine flexibilité. Elle permet donc aux employeurs et aux comités d'équité salariale de demander à la commissaire à l'équité salariale l'autorisation d'adapter l'application de certaines dispositions.

L'échéance législative de 2024-2025 ayant été franchie, le volume de demandes d'autorisation est revenu à un niveau plus modéré en 2025-2026. Après être passé de 21 demandes en 2023-2024 à 465 en 2024-2025, le nombre de nouvelles demandes reçues a chuté à 172 en 2025-2026. Les demandes de renseignements ont également diminué de façon notable en 2025-2026.

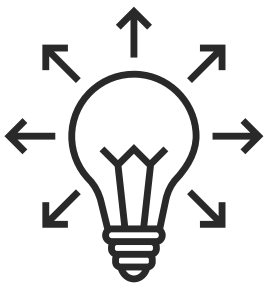
Remarque : La Loi sur l'équité salariale établit les règles que tous les employeurs qui y sont assujettis doivent respecter. La Loi reconnaît toutefois que certaines situations peuvent nécessiter une certaine flexibilité. Elle permet donc aux employeurs et aux comités d'équité salariale de demander à la commissaire à l'équité salariale l'autorisation d'adapter l'application de certaines dispositions. Lorsque les critères prévus par la Loi sont respectés, la commissaire peut autoriser ces demandes.

Les demandes visant à obtenir une plus grande flexibilité quant à la date d'affichage sont demeurées prédominantes, 94 % des demandes d'autorisation reçues ayant pour objet une prolongation de délai. Au cours de l'exercice, 158 demandes ont été acceptées en totalité, deux ont été acceptés partiellement et une a été refusée par la commissaire à l'équité salariale. Par ailleurs, 27 demandes ont été abandonnées ou fermées pour des raisons administratives.

Demandes de renseignements

En 2025-2026, la commissaire à l'équité salariale a reçu 490 demandes de renseignements, une baisse par rapport aux 679 demandes enregistrées l'année précédente. Les employeurs demeuraient à l'origine de la majorité des demandes (66,5 %), ce qui témoigne de la volonté des organisations réglementées de mieux comprendre et respecter leurs obligations. Près de la moitié des demandes portaient sur les déclarations annuelles, tandis que 13 % concernaient les différends liés à l'équité salariale.

Au cours de l'exercice 2026-2027, la commissaire à l'équité salariale continuera d'appuyer les employeurs et les intervenants dans la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. Ses priorités comprendront l'examen des demandes d'autorisation et la prise de décisions à leur égard, le règlement des différends, ainsi que le lancement des activités de surveillance visant à vérifier le respect des exigences liées à l'affichage des plans d'équité salariale définitifs.



04

Fournir des conseils aux parties en milieu de travail

- Formation en ligne
- Diffusion des connaissances
- Sensibilisation
- Clarifier la Loi à travers les décisions

Tout au long de l'exercice 2025-2026, la commissaire à l'équité salariale a mis à jour ses outils, élaboré du contenu pour soutenir les nouvelles obligations des employeurs, dont la déclaration annuelle et le processus de révision du maintien de l'équité salariale, et mené diverses activités de sensibilisation auprès des parties en milieu de travail afin de promouvoir une meilleure compréhension de l'équité salariale.

Formation en ligne

En 2025-2026, 410 nouveaux participants se sont inscrits au [cours en ligne gratuit](#) de l'Université TÉLUQ. Afin de continuer à offrir des ressources de qualité aux participants, la commissaire à l'équité salariale a mis à jour le module de formation sur les ajustements de rémunération en y ajoutant une nouvelle vidéo et des explications plus détaillées.

Diffusion des connaissances

Les demandes de renseignements reçues des employeurs réglementés ont permis à la commissaire à l'équité salariale de cerner un besoin accru d'accompagnement concernant le processus de révision du maintien de l'équité salariale et les obligations liées à la déclaration annuelle.

Pour répondre à ce besoin, la commissaire à l'équité salariale a organisé trois activités de mobilisation en 2025-2026, rejoignant plus de 360 intervenants :

- L'Atelier sur la déclaration annuelle a offert aux employeurs, aux syndicats, aux professionnels des ressources humaines et à d'autres intervenants du secteur sous réglementation fédérale des renseignements sur les exigences de déclaration ainsi qu'une présentation du [Portail de la déclaration annuelle](#). Une [vidéo de l'atelier](#) est accessible sur la [chaîne YouTube de la Commission canadienne des droits de la personne](#).
- Destinée aux employeurs du secteur public, la Séance d'information technique sur le maintien de l'équité salariale a permis de présenter le processus de révision du maintien de l'équité salariale et d'offrir aux participants l'occasion de poser leurs questions.
- La commissaire à l'équité salariale a également pris part à la conférence Women in Engineering 2025, où elle a animé une séance intitulée : Practical Solutions on Pay Equity for Women in Male-Dominated Careers. Plus de 210 personnes ont ainsi obtenu de l'information sur leurs droits en matière d'équité salariale.

Sensibilisation

Tout au long de l'année, la commissaire à l'équité salariale a poursuivi ses efforts de sensibilisation à l'égard de l'équité salariale, tant au Canada qu'à l'international.

Elle a également mis son expertise à contribution dans le cadre de plusieurs initiatives nationales et internationales, notamment les travaux de la commission d'examen Neha du Conseil national du logement sur le droit au logement des femmes et des personnes bispirituelles, trans et de diverses identités de genre.

La commissaire a aussi contribué au bulletin d'information et à la base de données juridique de la Coalition internationale pour l'égalité salariale, déposé des rapports dans le cadre du cycle de présentation des rapports de l'Organisation internationale du Travail et participé à l'enquête nationale de l'Organisation de coopération et de développements économiques sur la transparence salariale.

À l'occasion de la 70^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW70), la commissaire a pris part, à titre de panéliste, à l'événement parallèle phare du Canada intitulé : Faire progresser l'autonomisation économique des femmes. Elle a également prononcé l'allocution de clôture lors d'un événement de la Coalition internationale pour l'égalité salariale consacré à la réduction de l'écart salarial entre les genres. La CSW70 a aussi été l'occasion pour la commissaire d'échanger avec des homologues internationaux et des représentants de la société civile du Canada et d'ailleurs, afin de promouvoir l'approche proactive du Canada en matière d'équité salariale, d'établir des liens en vue de futures collaborations.

À titre d'institution nationale des droits de la personne du Canada, la Commission canadienne des droits de la personne a également mis en lumière les enjeux liés à l'équité salariale lors de l'examen périodique du Canada par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Sur la scène nationale, la commissaire à l'équité salariale a continué d'entretenir un dialogue étroit avec son homologue de l'Ontario afin de renforcer les relations intergouvernementales, de favoriser le partage d'expertise et de faire progresser les connaissances en matière d'équité salariale.

Clarifier la Loi à travers les décisions

L'année 2025-2026 a été marquée par une hausse soutenue du volume et de la complexité des dossiers soumis à la commissaire à l'équité salariale. Dans le cadre de son mandat, la commissaire a rendu des décisions permettant de résoudre des différends et de clarifier l'application de la Loi sur l'équité salariale pour les employeurs et les parties en milieu de travail. Ces décisions contribuent à façonner l'interprétation de la Loi et à orienter sa mise en œuvre dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Les décisions de la commissaire à l'équité salariale sont accessibles au public sur le site de l'[Institut canadien d'information juridique \(CanLII\)](#).

Au cours de l'année, 34 nouveaux différends ont été portés à l'attention de la commissaire à l'équité salariale, dont des plaintes, des objections et d'autres questions litigieuses. La commissaire a fermé 12 dossiers, dont deux par voie de décision officielle. Les 10 autres dossiers ont été abandonnés avant qu'une décision ne soit rendue.

À mesure que la mise en œuvre de l'équité salariale progressait dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, les décisions de la commissaire à l'équité salariale ont continué de clarifier l'interprétation de la Loi et de préciser la portée de certaines de ses dispositions. En plus de jouer un rôle essentiel dans le développement de la jurisprudence, ces décisions orientent les efforts de conformité et offrent aux parties en milieu de travail une plus grande prévisibilité quant à leurs droits et à leurs obligations.

L'émergence de nouveaux différends a mis en évidence l'importance des précédents établis comme outil d'orientation pour les employeurs et les parties en milieu de travail. En fournissant des repères clairs quant à l'application de la Loi, ces décisions soutiennent les efforts visant à garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Une affaire sort du lot :

[Unifor et al. v WestJet, an Alberta Partnership \(2025 PEC 08\)](#) (en anglais seulement) : Cette décision s'appuie sur le cadre d'analyse établi pour définir la notion de « mauvaise foi » et apporte des précisions quant aux obligations des employeurs en matière de confidentialité dans le cadre de la mise en œuvre de l'équité salariale. Cette décision de la commissaire à l'équité salariale est actuellement portée en appel devant le Tribunal canadien des droits de la personne.



05

Regard sur l'avenir : identifier et traiter les cas de non-conformité

- Approche unifiée de la Commission
- Optimisation des processus
- Fonction de vérification
- Sanctions administratives pécuniaires

Depuis sa mise en œuvre, le programme privilégie une approche axée sur la promotion de la conformité par la sensibilisation, l'accompagnement et la mobilisation des intervenants. Pour soutenir cette démarche, un large éventail d'outils et de ressources a été développé afin d'aider les organisations réglementées à respecter leurs obligations et de renforcer la capacité du programme à favoriser la conformité.

L'examen des demandes d'autorisation, notamment celles visant à obtenir une prolongation de délai, a fourni à la commissaire à l'équité salariale de précieux renseignements sur l'état de conformité des organisations assujetties à la Loi. En évaluant les motifs invoqués et les démarches entreprises par les employeurs pour respecter leurs obligations légales, la commissaire a pu mieux cerner les défis rencontrés sur le terrain ainsi que les tendances émergentes dans la mise en œuvre de la Loi. À partir de ces constats, le programme orientera davantage ses activités de surveillance vers les secteurs et les organisations présentant un risque plus élevé de non-conformité. Une attention particulière sera portée aux grandes organisations, dont les régimes de rémunération sont souvent plus complexes et qui ont bénéficié de prolongations pour achever leur plan d'équité salariale. Des mesures d'application pourront être envisagées lorsque cela sera nécessaire pour assurer le respect de la Loi.

Cette approche contribuera également à renforcer la surveillance des organisations qui emploient une proportion importante de la main-d'œuvre sous réglementation fédérale. En ciblant davantage les grands employeurs, la commissaire pourra accroître l'impact de ses activités de conformité et favoriser l'avancement de l'équité salariale dans un plus grand nombre de milieux de travail.

Parallèlement, le programme continuera d'accorder une grande importance à l'accompagnement des intervenants, en veillant à ce qu'ils disposent des renseignements et des orientations nécessaires pour s'acquitter de leurs obligations en matière d'équité salariale.

Approche unifiée de la Commission

Cette année, la commissaire à l'équité salariale, qui exerce ses fonctions au sein de la Commission canadienne des droits de la personne, a poursuivi ses efforts d'intégration avec les autres secteurs d'activité de la Commission canadienne des droits de la personne, tout en préservant l'indépendance et les responsabilités qui lui sont conférées par la Loi. En harmonisant davantage ses activités de règlement des différends, de surveillance et d'éducation, la Commission cherche à offrir des mécanismes plus simples à utiliser, à accroître la cohérence des résultats et à améliorer sa capacité à fournir des interventions rapides et porteuses de changements concrets.

Optimisation des processus

Cette année, la commissaire à l'équité salariale a mené un exercice approfondi d'optimisation des processus afin d'améliorer l'accessibilité, la prévisibilité et la rapidité du règlement des différends pour les parties en milieu de travail. Chaque étape du processus a été examinée pour cerner les possibilités de simplification, accroître la clarté des attentes et des décisions, et réduire les délais de traitement. Cette initiative permettra d'offrir une expérience plus simple et plus efficace aux parties en milieu de travail, tout en renforçant la cohérence et la rapidité des services offerts.

Fonction de vérification

Tout au long de l'exercice 2025-2026, la commissaire à l'équité salariale a peaufiné ses processus, ses outils et ses méthodes afin d'être en mesure de soutenir efficacement les futures activités de surveillance et de vérification. Même si les vérifications officielles n'ont pas encore commencé, un mécanisme a été instauré pour évaluer les progrès réalisés par les employeurs qui sollicitent de nouvelles prolongations de délai. Ceux-ci doivent désormais démontrer l'avancement de leurs travaux d'équité salariale au moyen d'éléments concrets et vérifiables. À terme, les activités de surveillance et les vérifications contribueront à renforcer la conformité à la Loi et à soutenir l'atteinte des objectifs d'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Sanctions administratives pécuniaires

En juin 2024, des modifications au Règlement sur l'équité salariale sont entrées en vigueur, instaurant un régime de sanctions administratives pécuniaires (SAP). Ce mécanisme renforce les outils d'application de la Loi dont dispose la commissaire à l'équité salariale en lui permettant d'imposer des pénalités financières pour certains manquements et d'en divulguer publiquement les détails.

En 2025-2026, la commissaire à l'équité salariale a poursuivi l'élaboration des politiques, des procédures et des outils nécessaires à la mise en œuvre du régime de SAP, notamment des lignes directrices internes, des outils d'aide à la décision et des processus opérationnels. Ces travaux renforcent sa capacité à intervenir en cas de non-conformité et à soutenir les employeurs, les agents négociateurs et les employés dans le respect de leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Ils permettent également d'adopter une approche graduelle et proportionnée de la conformité, fondée d'abord sur l'éducation, la mobilisation et la mise en œuvre de mesures correctives, avec la possibilité de recourir à des mesures d'application plus rigoureuses lorsque cela est nécessaire.



06

À propos de nous

- Loi sur l'équité salariale
- Qui nous sommes, ce que nous faisons

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 les iniquités dans les pratiques et les systèmes de rémunération de divers employeurs sous réglementation fédérale.

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

La commissaire à l'équité salariale s'efforce de promouvoir l'équité salariale et de fournir un soutien et des outils à ces organisations afin qu'elles puissent pleinement réaliser l'équité salariale dans leur milieu de travail.

Les responsabilités de la commissaire à l'équité salariale comprennent :

- 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 litiges, et trancher toute question ou demande relevant de la compétence de la commissaire
- 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

Au cours de la prochaine année, nous mettrons davantage l'accent sur une approche intégrée et fondée sur les risques dans la réalisation de nos vérifications et de nos autres activités de conformité. En ciblant plus stratégiquement nos interventions, nous pourrions ainsi concentrer nos ressources là où elles risquent le plus d'avoir un effet positif dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

La Commission poursuit également la transformation de sa structure organisationnelle afin de soutenir un modèle de prestation de services plus réactif et mieux aligné sur les réalités d'aujourd'hui. Dans un contexte où les attentes du public à l'égard de services en matière de droits de la personne rapides, préventifs et dignes de confiance continuent d'évoluer, nous poursuivons nos efforts afin d'exercer l'ensemble de nos mandats d'une manière qui améliore l'accès à la justice, renforce la confiance du public et génère des changements systémiques durables.