

Conformité à l'équité salariale : Tracer la voie à suivre

**Rapport annuel 2024-2025
au Parlement de la commissaire
à l'équité salariale**



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

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.chrc-ccdp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2025.

N° de catalogue : HR2-13F-PDF

ISSN : 2816-7228

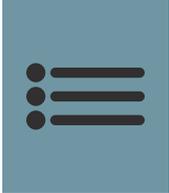


Table des matières

Message de la commissaire	1
L'équité salariale au Canada en chiffres.....	3
Surveillance et promotion de la conformité.....	4
Chronologie des progrès réalisés	4
Sensibilisation des employeurs	5
Fournir des conseils aux parties en milieu de travail	6
Clarifier la Loi à travers les décisions	8
Regard sur l'avenir : identifier et traiter les cas de non-conformité	9
Déclarations annuelles.....	9
Fonction de vérification.....	9
Sanctions administratives pécuniaires	10
À propos de nous	11
Loi sur l'équité salariale.....	11
Qui nous sommes, ce que nous faisons.....	11



Message de la commissaire

J'ai le plaisir de présenter au Parlement mon rapport annuel 2024-2025, intitulé « Conformité à l'équité salariale : Tracer la voie à suivre ».

Des études montrent que l'équité salariale contribue à réduire les inégalités en matière de revenus, à améliorer la culture d'entreprise et à stimuler la productivité et la croissance économique en général. L'équité salariale consiste en fait à éliminer les disparités salariales et à valoriser le travail équitablement, sans égard au sexe. Et combler l'écart salarial entre les sexes est essentiel pour la prospérité, l'innovation et la cohésion sociale. Dans la perspective d'un Canada plus fort et d'une économie plus solide, l'équité salariale joue un rôle déterminant, puisque les revenus servent de marqueur du bien-être économique et témoignent de la position du Canada à l'égard de la discrimination et de l'injustice fondées sur le sexe.

La Loi sur l'équité salariale du Canada se veut une approche moderne et proactive pour lutter contre l'iniquité salariale.

Avec les modèles réactifs fondés sur les plaintes, le fardeau d'identifier, de dénoncer et de prouver les cas d'iniquité et l'existence d'obstacles dans le milieu de travail repose sur l'employé. Dans un tel modèle, la crainte de représailles, le manque de ressources, le déséquilibre des pouvoirs et l'accès limité à l'information sont autant d'obstacles que les employés peuvent rencontrer.

La Loi sur l'équité salariale du Canada propose une toute autre approche. Elle impose aux employeurs la responsabilité d'évaluer leurs pratiques de rémunération et d'identifier les iniquités et les pratiques injustes, puis de prendre des mesures concrètes pour y remédier. Les travaux du Bureau et les ressources que nous fournissons ont pour objectif de veiller à ce que les organisations respectent les droits des travailleurs en matière d'équité salariale et à ce qu'elles rendent des comptes à ce sujet.

Au cours de la dernière année, mon équipe a continué à développer des documents d'orientation à l'intention des employeurs, afin de les sensibiliser au respect de la Loi et de les aider à s'y conformer. Nous nous sommes entretenus avec des employeurs et des syndicats à travers le Canada, pour partager nos connaissances et recueillir des informations sur le terrain concernant les difficultés rencontrées par les employeurs tout au long du processus, afin que nous puissions mieux les aider. Cette année a été marquée par une forte augmentation du nombre de litiges formels soumis à l'arbitrage – et chaque décision que j'ai prise est venue enrichir la jurisprudence, contribuant du même souffle à tracer la voie à suivre pour l'interprétation et l'application futures de la Loi.

Nous nous sommes également penchés sur la question du non-respect de la Loi. Au cours de la dernière année, nous avons mis en place le Portail de la déclaration annuelle, afin de simplifier le processus de soumission de la déclaration annuelle pour l'employeur. Nous avons également établi un cadre de vérification, ainsi qu'un cadre d'application qui prévoit des sanctions administratives pécuniaires en cas de non-conformité. En informant les employeurs à l'avance de l'entrée en vigueur imminente de ces outils de contrôle de la conformité, nous les incitons à se conformer dès maintenant à la Loi, plutôt que de s'exposer à des sanctions plus tard.

Nous constatons enfin que le vent commence à tourner – un élan se dessine dans tous les secteurs. Nos données montrent que de plus en plus d'employeurs sont conscients de leurs obligations et prennent des mesures concrètes pour intégrer l'équité salariale dans leur système de rémunération. Le chemin à parcourir comportera assurément son lot de défis pour toutes les parties concernées, mais le nombre d'organisations engagées dans cette voie ne cesse de croître.

Je suis déterminée à faire en sorte que l'équité salariale devienne une pratique d'entreprise bien établie et pérenne au Canada. Notre rôle en tant qu'organisme de réglementation est de soutenir les parties des différents milieux de travail dans leur quête de l'équité salariale : en offrant des orientations claires, en veillant à la conformité et en consolidant le principe selon lequel la rémunération équitable est un droit de la personne. En s'engageant à respecter ce droit, on contribue à l'édification d'un Canada plus fort.

Lori Straznicky

Commissaire à l'équité salariale



L'équité salariale au Canada en chiffres



Litiges formels



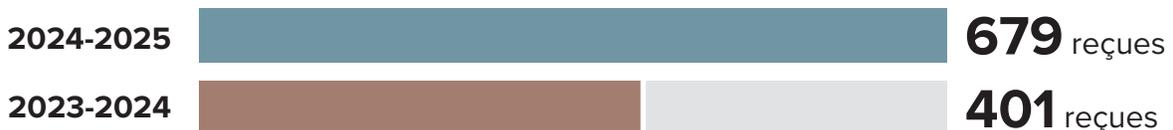
7 litiges ont été fermés → **3** résolus par décision / **4** ont été abandonnés

Demandes d'autorisation



331 demandes résolues → **322** acceptées en totalité / **1** acceptée partiellement / **8** rejetées

Demandes de renseignements



664 demandes de renseignements résolues



Surveillance et promotion de la conformité

Chronologie des progrès réalisés

Au cours de l'année 2024-2025, l'équipe du Bureau de la commissaire à l'équité salariale a principalement consacré ses efforts à donner suite à un nombre accru de demandes présentées par des employeurs en vue d'obtenir des conseils et à veiller à ce que ces derniers disposent du soutien et des renseignements nécessaires pour se conformer à la Loi sur l'équité salariale.

Afin d'aider les employeurs à respecter leurs obligations en matière de conformité, le Bureau a publié des mises à jour et des rappels à leur intention par l'entremise de bulletins d'information, a utilisé les fonctionnalités de communication du Portail de l'équité salariale pour communiquer avec eux et a créé le Portail de la déclaration annuelle pour permettre aux employeurs de soumettre leur déclaration annuelle.

Qu'il s'agisse de développer de nouvelles ressources et de nouveaux outils ou de rendre des décisions permettant de clarifier la jurisprudence, nous sommes déterminés à adopter des solutions qui aideront les parties concernées à disposer des moyens nécessaires pour remplir leurs obligations.

Pour la période 2025-2026, le Bureau concentrera ses efforts sur la mobilisation des intervenants, le respect de la Loi grâce aux nouveaux outils à sa disposition, ainsi que la prise de décisions et le règlement des différends.

Sensibilisation des employeurs

Cette année, une étape importante a été franchie. Pour la première fois, les employeurs sous réglementation fédérale étaient tenus de respecter une échéance majeure en matière d'équité salariale et d'afficher leur plan d'équité salariale final. L'une des principales fonctions du Bureau consiste à aider les employeurs à respecter leurs obligations en vertu de la Loi. L'approche de la date limite a fait bondir le nombre de demandes auprès du Bureau, chacun cherchant à clarifier ses obligations et à obtenir de l'aide à cet égard.

Parmi les demandes effectuées auprès du Bureau, on a constaté une augmentation de 2 000 % du nombre de demandes d'autorisation, qui sont passées de 21 en 2023-2024, à 465 en 2024-2025. La plupart d'entre elles étaient des demandes de prolongation du délai pour l'affichage du plan (85 %), ce qui témoigne d'un besoin généralisé de flexibilité pendant cette phase complexe de mise en œuvre initiale. Sur les 465 demandes reçues, le Bureau a rendu une décision pour 330 d'entre elles – avec 320 demandes acceptées en totalité, une acceptée partiellement, huit rejetées. La rapidité avec laquelle ces dossiers ont été traités est en grande partie attribuable à la mise en place de procédures internes simplifiées visant à garantir un traitement rapide des demandes.

Le Bureau a enregistré une augmentation de 69 % du nombre de demandes de renseignements reçues. En 2023-2024, le Bureau a reçu 401 demandes, contre 679 pour le présent exercice financier. Les demandes provenaient principalement d'employeurs (52 %), ce qui indique que les entités réglementées cherchent activement à comprendre et à respecter leurs obligations. De nombreuses demandes portaient sur l'élaboration du plan d'équité salariale (35 %) et le traitement des litiges (32 %). Cela témoigne d'une meilleure compréhension des exigences en matière de conformité et d'une volonté d'agir en toute transparence dans le cadre de la Loi.

Il est donc plus important que jamais d'offrir des conseils et du soutien aux employeurs qui cherchent à se conformer à la Loi.

Fournir des conseils aux parties en milieu de travail

Tout au long de l'année 2024-2025, le Bureau a priorisé l'élaboration d'outils et de ressources à l'intention des parties en milieu de travail. Ces ressources fournissent des connaissances, des conseils et du soutien afin de promouvoir la conformité proactive en matière d'équité salariale dans le paysage fédéral de l'emploi. Ces outils font également office de complément à notre Portail de l'équité salariale, où les utilisateurs peuvent communiquer directement avec des agents de l'équité salariale.

Formation en ligne

L'année dernière, le Bureau s'est associé à l'Université TÉLUQ pour lancer un [cours en ligne gratuit](#) qui guide les employeurs à travers les étapes clés de l'élaboration du plan d'équité salariale et de la déclaration annuelle, ainsi que du calcul et de la mise en œuvre de l'augmentation de la rémunération des employés. Cette année, le cours a fait l'objet d'une mise à jour afin de mieux répondre aux attentes des participants. En 2023-2024, 573 personnes se sont inscrites au cours. Cette année, près de 941 participants sont venus s'ajouter aux inscriptions précédentes. Le fait que plus de 1 500 personnes se soient inscrites au cours indique clairement que les employeurs ont besoin de soutien pour être en mesure de respecter leurs obligations réglementaires.

Publications

Cette année, le Bureau a continué à élargir sa série de publications intitulée « Interprétations, politiques et lignes directrices » en y ajoutant quatre nouvelles [publications](#) et quatre nouveaux gabarits d'avis. Ces nouvelles ressources portent sur le versement des augmentations, la prolongation de l'affichage et la période d'échelonnement. Un guide de référence complet destiné aux employeurs a également été mis [en ligne](#) afin d'aider les employeurs à respecter leurs obligations réglementaires et leurs échéances.

Mobilisation

Le Bureau a poursuivi ses échanges de manière très active, en participant à de nombreux événements et en mobilisant près de 300 intervenants différents. Citons notamment la participation de la commissaire à l'équité salariale à une réunion du Conseil national mixte et à une rencontre avec l'Association des pilotes de ligne du Canada. Elle est également intervenue devant un public international lors de Conférences internationales sur les études de genre en Suède, où elle a abordé le sujet du régime d'équité salariale du Canada.

La commissaire s'est également entretenue avec des représentants de partenaires sous réglementation fédérale comme l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF), l'Association du camionnage des provinces de l'Atlantique et le Congrès du travail du Canada. De tels échanges avec les intervenants sont non seulement utiles aux employeurs, mais ils permettent également au Bureau de mieux comprendre les défis propres à chaque secteur.

Le Bureau a également collaboré sur une base régulière avec le groupe de travail tripartite, composé de représentants de plus de 40 organisations. Ces échanges ont permis au Bureau d'obtenir de précieux commentaires du groupe de travail, qui ont contribué à l'élaboration de ressources et à la création du Portail de la déclaration annuelle. Cette collaboration réciproque, combinée à la mobilisation des intervenants, témoigne de l'engagement du Bureau à placer l'utilisateur au centre de ses activités de promotion de la conformité.

Clarifier la Loi à travers les décisions

Les décisions prises par la commissaire à l'équité salariale en 2024-2025 ont grandement contribué à dissiper les ambiguïtés qui persistent dans l'interprétation de la Loi. Dans le cadre de son mandat, la commissaire est appelée à prendre des décisions et à résoudre les litiges concernant la façon dont les employeurs appliquent la Loi ou lorsqu'il y a des différends entre les parties en milieu de travail. Face à l'augmentation du nombre de cas reçus et à leur complexité toujours plus grande, chaque décision soigneusement élaborée a permis de clarifier les dispositions de la Loi, de dissiper les ambiguïtés et de constituer une jurisprudence pour les litiges à venir. Les décisions de la commissaire à l'équité salariale sont accessibles au public sur [CanLii](#).

Cette année, 77 litiges formels ont été déposés, contre seulement six au cours de l'exercice précédent. Il s'agissait notamment de plaintes, d'avis d'objections et de questions en litige. Le Bureau a fermé sept litiges au total cette année : trois litiges ont été fermés à la suite d'une décision rendue par la commissaire, et les quatre autres ont été retirés.

En discutant avec les parties concernées en milieu de travail, le Bureau a été informé de l'ambiguïté entourant le libellé de la Loi. Pour remédier à la situation, la commissaire à l'équité salariale a pris soin de clarifier les définitions et l'interprétation de la Loi dans ses décisions. Ces décisions tracent la voie à suivre pour l'application de la Loi sur l'équité salariale. Les décisions de la commissaire constituent une jurisprudence, guident les efforts de conformité et atténuent l'incertitude quant aux scénarios futurs.

Deux affaires sortent du lot :

- **Alliance de la fonction publique du Canada c. Banque du Canada (2024 PEC 29) :**
La décision fournit des indications utiles sur ce qui constitue un acte de « mauvaise foi » et clarifie les obligations de l'employeur pendant la mise en œuvre de l'équité salariale.
- **Métallos c. Banque Canadienne Impériale de Commerce (2024 PEC 21) :**
La décision définit ce qu'est une « question en litige », créant ainsi un cadre pour la résolution des litiges lors de l'élaboration de plans d'équité salariale.

Alors que l'équité salariale continue de faire son chemin dans les milieux de travail fédéraux, ces décisions fondamentales viennent encadrer la mise en œuvre équitable et cohérente de la Loi. Elles apportent également la garantie qu'en cas de nouveaux litiges, les parties concernées dans le milieu de travail peuvent compter sur la jurisprudence établie et poursuivre l'objectif commun d'une main-d'œuvre bénéficiant d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.



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

À l'avenir, le Bureau de la commissaire à l'équité salariale se consacrera de plus en plus à l'application de la Loi et à la responsabilisation des employeurs. Comme les employeurs sont de plus en plus nombreux à franchir le cap de la publication de leur plan final, le Bureau délaissera peu à peu le volet éducation et promotion de son mandat pour se concentrer sur la surveillance et le respect de la Loi.

Déclarations annuelles

À compter de juin 2025, la plupart des employeurs devront présenter une déclaration annuelle faisant état des retombées de leur plan d'équité salariale. Les employeurs devront ainsi présenter un rapport détaillé sur la composition des catégories d'emploi, l'évolution de la rémunération ou les augmentations de rémunération prévues, ainsi que les progrès réalisés dans la mise en œuvre de leur plan.

En prévision de cette étape importante, le Bureau a lancé en 2024-2025 un portail dédié à la déclaration annuelle. Ce portail permettra aux employeurs de gérer leur déclaration annuelle et y accéder plus facilement grâce à un système unique et centralisé. Il allégera également le fardeau administratif qui pèse sur les employeurs lorsqu'ils s'acquittent de leurs obligations réglementaires.

Fonction de vérification

Une première version de notre cadre de vérification a été présentée cette année lors d'un événement organisé par le Bureau. Cette méthodologie servira de cadre pour guider les vérifications de la conformité. Les vérifications planifiées permettront d'évaluer dans quelle mesure les employeurs respectent leurs obligations réglementaires, mais aussi de les aider à identifier les problèmes persistants ou systémiques. L'événement a réuni trente et une organisations et leurs représentants.

Pour étayer son programme de vérification, au cours de la dernière année, le Bureau a dressé une liste détaillée des employeurs assortie de leurs principales données démographiques, telles que le type d'industrie, la taille de l'employeur et son emplacement géographique, ainsi que les coordonnées de la personne-ressource. Grâce à l'historique des interventions, cet outil permet un ciblage stratégique et un suivi éclairé des interventions, contribuant ainsi à optimiser l'efficacité et l'efficacé du programme de vérification.

Le lancement du programme de vérification est prévu pour 2025-2026. D'ici là, nous poursuivons le développement de notre fonction de vérification et continuerons à intégrer les commentaires formulés par les intervenants.

Sanctions administratives pécuniaires

En juin 2024, le [Règlement modifiant le Règlement sur l'équité salariale \(sanctions administratives pécuniaires et modifications techniques\)](#) est entré en vigueur. Ces nouvelles sanctions témoignent de la gravité du non-respect des dispositions de la Loi par une organisation. Le Bureau travaille avec des partenaires internes et d'autres organismes de réglementation fédéraux afin d'élaborer des politiques et de mettre en place les procédures nécessaires à la mise en œuvre d'un régime de sanctions administratives pécuniaires. Ce régime permettra à la commissaire à l'équité salariale d'imposer des amendes aux employeurs qui contreviennent à la Loi sur l'équité salariale ou son Règlement. L'entrée en vigueur de cet outil d'application de la Loi est prévue pour 2025-2026.



À propos de nous

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

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

Le Bureau de 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 du Bureau de la commissaire à l'équité salariale sont les suivantes :

- surveiller et promouvoir la conformité
- offrir de l'aide aux parties en milieu de travail, notamment en ce qui concerne les plaintes, les objections et les 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