

Loi canadienne sur l'équité salariale (2018) — Régime proactif d'équité salariale pour les milieux de travail de compétence fédérale

Gender Equality · Good practice · Canada

Score de qualité : 85/100

Niveau de preuve : Observational / pre–post

Résumé

La Loi sur l'équité salariale du Canada (2018, en vigueur depuis août 2021) remplace le régime de plainte par une obligation proactive : environ 5 000 employeurs sous réglementation fédérale couvrant 1,4 million de travailleurs doivent établir des plans d'équité salariale et combler les écarts identifiés.

Dimensions clés

Dimension	Score
Transferability / replicability	2/3
Impact on gender equality	1/1
Effectiveness	1/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	1/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	1/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Évalué par C-NAPSE

Sources de données

[C-NAPSE web research](#) — consulté le 2026-06-23

[Office of the Pay Equity Commissioner / Canadian Human Rights Commission \(CHRC\)](#) — consulté le 2026-06-23

[Government of Canada – Pay Equity Act overview](#) — consulté le 2026-06-23

[CHRC Pay Equity Commissioner 2024–25 Annual Report](#) — consulté le 2026-06-23

[Canadian Women's Foundation – Gender Pay Gap facts](#) — consulté le 2026-06-23

Citer — Evidoria. *Loi canadienne sur l'équité salariale (2018) — Régime proactif d'équité salariale pour les milieux de travail de compétence fédérale*. ID persistant : 05cb8ac7-9e17-40f2-9fe2-a2e463bcae7b.