

Lei Federal de Equidade Salarial do Canadá (2018) — Regime Proativo de Igualdade Salarial para Locais de Trabalho Regulados Federalmente

Gender Equality · Good practice · Canadá

Pontuação de qualidade: 85/100

Força da evidência: Observational / pre–post

Sumário

A Lei de Equidade Salarial do Canadá (2018, em vigor desde agosto de 2021) substitui o modelo reativo por um regime proativo: cerca de 5 000 entidades empregadoras reguladas federalmente, cobrindo 1,4 milhões de trabalhadores, devem elaborar planos de equidade salarial e eliminar as disparidades identificadas.

Dimensões-chave

Dimensão	Pontuação
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

Avaliado por C-NAPSE

Fontes de dados

[C-NAPSE web research](#) — acedido a 2026-06-23

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

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

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

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

Citar — Evidoria. *Lei Federal de Equidade Salarial do Canadá (2018) — Regime Proativo de Igualdade Salarial para Locais de Trabalho Regulados Federalmente*. ID persistente: 05cb8ac7-9e17-40f2-9fe2-a2e463bcae7b.