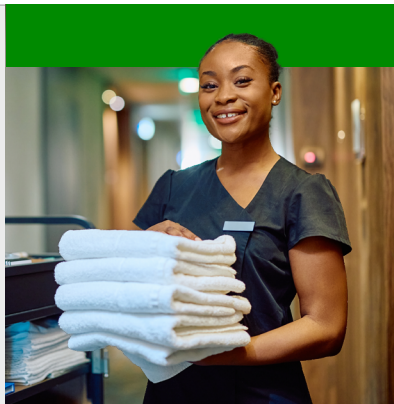




Planification pluriannuelle
des activités de prévention
en matière d'équité salariale
2025-2029

La Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière d'équité salariale 2025-2029 de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a été réalisée par la Vice-présidence à l'équité salariale.

Ce document peut également être consulté sur le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, au cnesst.gouv.qc.ca.

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2025

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN 978-2-555-02225-6 (PDF)

Septembre 2025

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à **cnesst.gouv.qc.ca**.

TABLE DES MATIÈRES

01 CONTEXTE	4
02 LEVIERS D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION EN ÉQUITÉ SALARIALE	5
2.1 Accompagnement et communications	5
2.2 Partenariat	5
2.3 Surveillance	6
2.4 Recherche et veille informationnelle	6
03 LES PRIORITÉS EN FONCTION DE L'ANALYSE DES RISQUES	7
3.1 Périodicité des échéances de la <i>Loi</i>	7
3.2 Personnes salariées ciblées	8
3.3 Risques prioritaires de non-respect de la <i>Loi</i>	8
3.4 Risques émergents	9
04 MISE EN ŒUVRE DE LA PPES	10
TABLEAU – PLANIFICATION PLURIANNUELLE DES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION 2025-2029	11

01 CONTEXTE

La mission de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est de faire la promotion des droits et des obligations en matière de travail et d'en assurer le respect auprès des travailleuses, des travailleurs et des employeurs du Québec.

Dans le cadre de cette mission, la CNESST, par l'entremise de la Vice-présidence à l'équité salariale (VPES), a pour mandats :

- de soutenir et d'assister les employeurs dans l'application de la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après la *Loi*) dans leur entreprise, de même que les personnes salariées;
- de faire enquête selon un mode non contradictoire, que ce soit de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte;
- de déterminer des mesures pour s'assurer que les dispositions de la *Loi* sont respectées.

Par son Plan stratégique 2024-2027, la CNESST souligne l'importance d'adopter une approche proactive dans ses actions de prévention durable, en s'appuyant sur une meilleure compréhension des lois du travail.

C'est dans ce contexte, et en cohérence avec les orientations présentées dans la Stratégie en matière d'équité salariale pour les personnes salariées ciblées 2024-2027 (SPSC), qu'elle propose cette Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière d'équité salariale 2025-2029 (PPES 2025-2029), afin de se doter d'une vision à long terme dans ses actions pour faire comprendre et appliquer la *Loi sur l'équité salariale*.

Une volonté de mieux prioriser

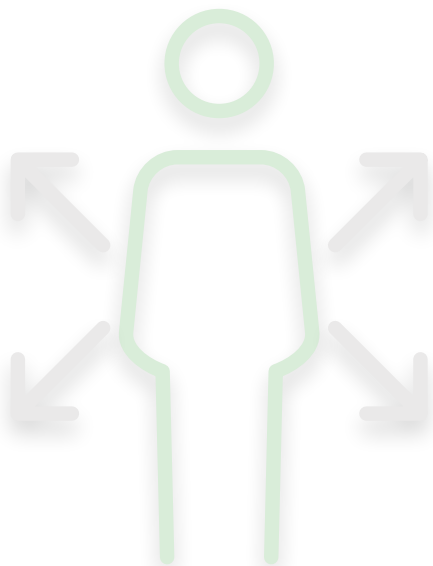
La VPES détient un long historique d'actions de prévention : elle dispose de la SPSC, de plans d'action annuels en matière de vérifications et de soutien aux clientèles, etc. Toutefois, dans une volonté d'améliorer l'harmonisation et la priorisation de ses activités, elle a décidé de se doter de cette planification pluriannuelle, en s'appuyant sur les fondements de la gestion de risques.

Ce document présente donc, en première partie, les quatre types de leviers d'intervention dont la CNESST dispose et auxquels elle a déjà recours pour agir préventivement en équité salariale. En deuxième partie, il fait état des risques susceptibles de fragiliser la mission de la CNESST en matière d'équité salariale, en tenant compte d'éléments contextuels comme le caractère cyclique de la *Loi* et de certaines clientèles ciblées. L'identification de ces risques se fonde sur les renseignements compilés en continu grâce à la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES), qui orientent déjà les actions de la VPES, mais également sur de nouvelles sources de données qui permettront de bonifier les actions de prévention, comme certaines provenant d'autres secteurs de la CNESST ou de la solution MonÉquitéSalariale.

La PPES 2025-2029 ainsi constituée forme le cadre de réflexion qui alimentera annuellement les plans d'action de la Vice-présidence à l'équité salariale. Les pouvoirs d'intervention de la CNESST prévus à la *Loi* seront également à considérer dans l'élaboration de ces plans.

02 LEVIERS D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION EN ÉQUITÉ SALARIALE

La CNESST dispose de quatre principaux leviers d'intervention en matière de prévention en équité salariale, qui sont utilisés en complémentarité selon le risque, les clientèles visées et les objectifs poursuivis : l'accompagnement et les communications, le partenariat, la surveillance et la recherche et la veille informationnelle.



2.1 Accompagnement et communications

Ces activités visent à expliquer la *Loi* aux différentes clientèles et à soutenir les employeurs à l'appliquer en comprenant leurs obligations.

Elles incluent, sans s'y limiter :

- les campagnes de communication ;
- les formations offertes notamment aux employeurs, aux personnes salariées et aux personnes étudiant dans des programmes d'enseignement menant à des emplois à prédominance féminine ou à des emplois de gestion ;
- le service d'assistance spécialisée ;
- le développement et la promotion d'une variété d'outils et de contenus pour soutenir les clientèles, autant les employeurs que les personnes salariées ;
- l'envoi de lettres personnalisées rappelant leurs obligations aux employeurs.



2.2 Partenariat

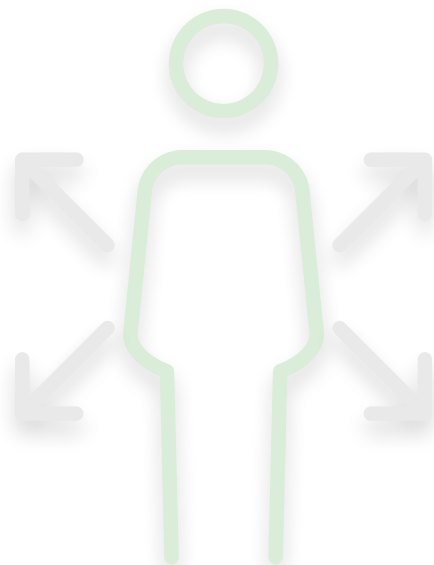
En matière d'équité salariale, la CNESST a développé au fil des ans des relations solides avec de nombreux partenaires des milieux de travail, notamment les associations patronales et syndicales ainsi que des organismes intervenant auprès d'employeurs ou de personnes salariées. Ces partenaires seront des acteurs importants dans la prévention de certains risques.

Grâce à ces collaborations, la CNESST vise notamment :

- à promouvoir et à soutenir l'application de la *Loi* et de ses règlements ;
- à accroître le taux de connaissance et de respect de la *Loi* ;
- à identifier les préoccupations des milieux de travail ;
- à concevoir des projets et des outils en collaboration avec les milieux de travail.

Ces partenaires et acteurs du marché du travail agissent ainsi à titre de relayeurs d'information en équité salariale. Ils participent ainsi à l'amélioration de la connaissance et de la compréhension de l'équité salariale au Québec.

...02 LEVIERS D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION EN ÉQUITÉ SALARIALE



2.3 Surveillance

Le programme de vérification en équité salariale prévoit des activités de surveillance auprès des employeurs, afin de vérifier la réalisation ou la conformité des travaux d'équité salariale. Dans le cas où un employeur ne se conforme pas à la *Loi* en cours d'enquête ou à la suite d'une décision, un constat d'infraction peut être donné.

Au cours des prochaines années, l'identification des milieux de travail auprès desquels les vérifications sont effectuées sera bonifiée avec la prise en compte de nouvelles sources de données.



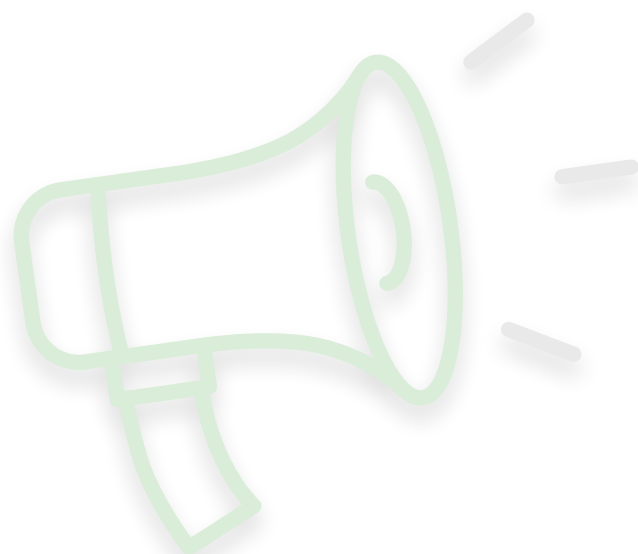
2.4 Recherche et veille informationnelle

Afin de soutenir les clientèles dans l'application de la *Loi* tout en suivant l'évolution du monde du travail, la CNESST maintient une veille informationnelle sur les meilleures pratiques en matière d'équité salariale et, plus largement, sur la gestion de la rémunération et sur l'évaluation des emplois.

03 LES PRIORITÉS EN FONCTION DE L'ANALYSE DES RISQUES

Afin de structurer ses interventions et de recourir aux leviers les plus appropriés aux situations, la CNESST a identifié les risques susceptibles d'affecter sa mission en matière d'équité salariale pour les prochaines années, ainsi que les personnes salariées les plus susceptibles d'être affectées par ces risques.

Les risques ont été regroupés en deux catégories : les risques prioritaires de non-respect de la *Loi* et les risques émergents. Ils sont identifiés ci-dessous et devront être évalués annuellement afin de déterminer les moyens à mettre en place en fonction des informations disponibles et de la capacité d'intervention de la CNESST.



Afin de prioriser les activités de prévention, sont aussi considérés les éléments contextuels, soit le caractère cyclique de la *Loi* et les personnes salariées plus vulnérables en matière d'application de la *Loi*. Rappelons également que la priorisation des activités ne vise pas l'exclusivité et que l'organisation maintient ainsi sa présence dans tous les milieux de travail.

3.1 Périodicité des échéances de la *Loi*

La *Loi sur l'équité salariale* a la particularité d'imposer des obligations quinquennales aux employeurs assujettis, une fois que leurs premiers travaux ont été réalisés. Cet élément distinctif demeure un critère important à considérer lors de la détermination des interventions à déployer en matière de prévention. En effet, cela entraîne des impacts importants sur les activités de la CNESST, particulièrement lorsque de nombreuses plaintes sont déposées à l'encontre de grandes entreprises ou lorsqu'un grand nombre d'employeurs ont des obligations qui viennent à échéance à une même date.

Le tableau 1 présente les prévisions relatives au nombre d'employeurs ayant des travaux d'équité salariale à réaliser annuellement, selon l'obligation, pendant la période couverte par la planification. La nature des interventions à mettre en place devra donc varier en fonction de ce portrait.

Tableau 1 : Nombre d'employeurs visés par une échéance en vertu de la LES¹

	Exercice	Maintien 1	Maintien 2	Maintien 3	Maintien 4	Total
2025	1 150	1 200	1 114	1 149	4 373	8 986
2026	1 103	1 226	1 115	10 166	806	14 416
2027	776	1 274	1 038	846	0**	3 934
2028	À déterminer*	1 266	1 103	1 201	0**	3 570
2029	À déterminer*	1 063	1 188	5 543	264	8 058

* Ces employeurs ne sont pas encore assujettis à la *Loi* en date du 31 décembre 2024.

** Des modifications législatives en 2009 ont uniformisé l'échéance d'une première évaluation du maintien périodique pour une majorité d'employeurs. C'est pourquoi aucun employeur n'est visé par une échéance certaines années et un grand nombre le sont d'autres années.

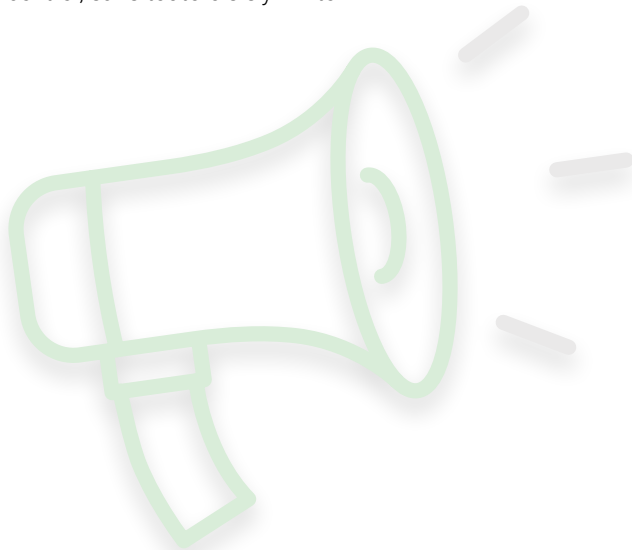
1. Ces données sont tirées de la DEMES, en date du 31 décembre 2024.

... 03 LES PRIORITÉS EN FONCTION DE L'ANALYSE DES RISQUES

3.2 Personnes salariées ciblées

La CNESST accorde une attention particulière aux personnes salariées présentant un cumul de facteurs de risque pouvant augmenter la probabilité de subir une atteinte à leurs droits. Ces facteurs peuvent être liés à la méconnaissance des lois et des règlements en matière de travail, à l'environnement de travail ou à des caractéristiques individuelles et sociales.

La PPES 2025-2029 est influencée par les diverses clientèles identifiées dans la SPSC, précédemment mentionnée. Ces clientèles ciblées détermineront les secteurs d'activité sur lesquels se concentrer, sans toutefois s'y limiter.



3.3 Risques prioritaires de non-respect de la Loi



L'accompagnement, le partenariat et la surveillance sont les principaux leviers pour intervenir sur ces situations à risque prioritaire de non-respect de la Loi.

Il s'agit des situations ayant une importante probabilité de se concrétiser et susceptibles de générer des conséquences pécuniaires ou discriminatoires fondées sur le sexe chez les personnes salariées. La CNESST veut donc intervenir prioritairement pour limiter les milieux de travail touchés par un ou plusieurs de ces risques :

- **Méconnaissance ou mécompréhension de la Loi dans les milieux de travail**
Autant chez les employeurs que chez les personnes salariées, le faible niveau de connaissance et de compréhension de la Loi est un défi qui peut affecter le respect des obligations et la conformité des travaux réalisés. Cette méconnaissance et cette mécompréhension sont particulièrement prédominantes dans les milieux où travaillent davantage de personnes salariées ciblées.
- **Non-réalisation des obligations de l'employeur**
Avec les informations en provenance de la DEMES, la CNESST est en mesure de déterminer annuellement les obligations dont le taux de réalisation est le plus bas, ainsi que les secteurs d'activité et les régions où la Loi est moins appliquée.
- **Retard de plus d'un an pour la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ou de plus d'une obligation**
La CNESST a constaté que les employeurs qui ont réalisé leurs premières obligations d'équité salariale tendent à continuer à les respecter dans le temps. Les employeurs qui, selon leur DEMES, contreviennent à leurs obligations à plus d'une reprise ou qui n'ont pas réalisé leur exercice initial d'équité salariale à temps sont donc priorisés pour être accompagnés afin de respecter la Loi.
- **Incohérence dans les informations transmises par les employeurs**
Les employeurs fournissent des informations à la CNESST par l'entremise de diverses déclarations. Il arrive de constater des incohérences ou des contradictions entre ces sources d'information. Ces incohérences peuvent indiquer une mauvaise compréhension et à terme une mauvaise application de la Loi.

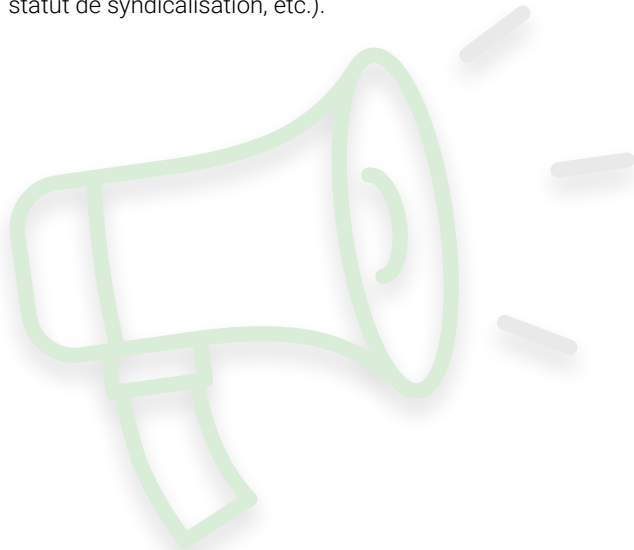
... 03 LES PRIORITÉS EN FONCTION DE L'ANALYSE DES RISQUES

- **Non-conformité des travaux d'équité salariale réalisés**

La probabilité de non-conformité des travaux d'équité salariale d'un milieu de travail sera désormais prise en compte. Cette probabilité de non-conformité sera calculée par le croisement d'une trentaine de données historiques d'employeurs similaires.

- **Présence d'écarts salariaux qui tendent à être plus élevés dans certains milieux de travail**

Dans la période visée par la planification, la CNESST analysera les données disponibles pour déceler d'éventuelles tendances à des écarts salariaux plus importants observées dans certains milieux de travail (tenant compte de différents éléments à la fois comme la région, le secteur d'activité, la taille d'entreprise, le statut de syndicalisation, etc.).



3.4 Risques émergents



La recherche et la veille informationnelle, ainsi que l'accompagnement sont les principaux leviers permettant à la CNESST de rester à l'affût de ces risques et d'intervenir dans les milieux de travail de manière proactive.

Une veille informationnelle relative à l'évolution du marché du travail et aux meilleures pratiques vise à assurer que la *Loi* continue d'être bien appliquée malgré les changements observés dans le monde du travail.

Exemples de changements possibles :

- Changements démographiques et sociaux
- Contexte économique en transformation (enjeu de pénurie de main-d'œuvre, émergence de nouvelles filières économiques et technologiques, etc.)
- Évolution des compétences exigées en emploi
- Évolution des pratiques de rémunération et d'évaluation des emplois
- Biais discriminatoires pouvant être réintégrés dans les milieux avec l'utilisation de l'intelligence artificielle

Ces activités de recherche et de veille contribuent aux actions de la CNESST dans l'accompagnement des milieux de travail touchés par l'évolution des pratiques.

04 MISE EN ŒUVRE DE LA PPES



Afin de concrétiser la PPES, la VPES mettra en place dès 2025 un comité permanent regroupant des membres de ses différentes directions. Ce comité élaborera annuellement un plan d'action visant à mitiger les risques prioritaires et émergents identifiés, dans le respect des capacités organisationnelles et des engagements stratégiques. Ce comité veillera également à en suivre la mise en œuvre en continu.

La mise en commun des données disponibles, guidée par l'analyse des risques, permettra de mettre en place avec plus de cohérence et d'efficacité des actions poursuivant le même but, soit celles visant à augmenter la connaissance, la compréhension et l'application de la *Loi sur l'équité salariale* dans les milieux de travail, et d'ainsi veiller préventivement à ce que les emplois à prédominance féminine soient rémunérés à leur juste valeur.

LEVIERS D'INTERVENTION



**Accompagnement
et communications**



Partenariat



Surveillance



**Recherche et veille
informationnelle**

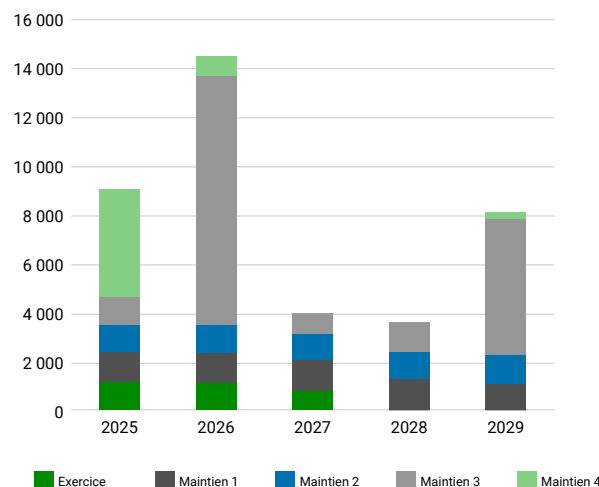
ÉLÉMENTS CONTEXTUELS PRIORITAIRES

Personnes salariées ciblées

- Non syndiquées
- Immigrantes
- Racisées
- Autochtones
- Handicapées
- Jeunes
- Aînées
- De la diversité sexuelle et de genre

Caractère cyclique de la Loi

Nombre d'employeurs visés par une échéance en vertu de la LES par année



RISQUES



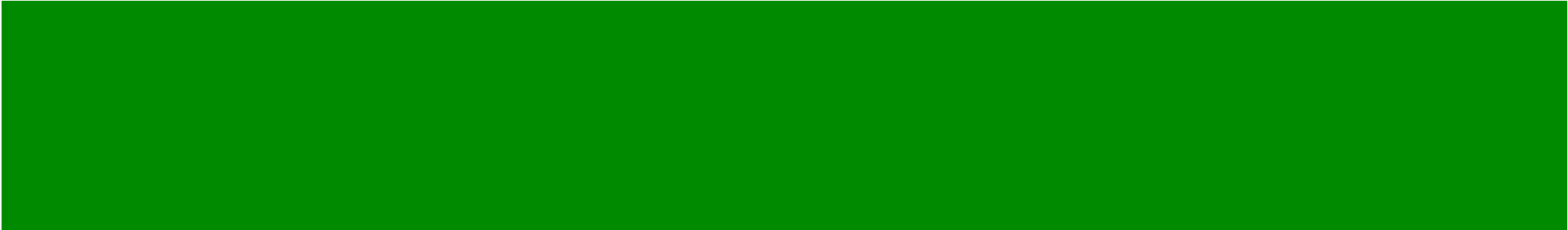
Risques prioritaires

- Méconnaissance ou mécompréhension de la Loi dans les milieux de travail
- Non-réalisation des obligations de l'employeur
- Retard de plus d'un an pour la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ou de plus d'une obligation
- Incohérence dans les informations transmises par les employeurs
- Non-conformité des travaux d'équité salariale réalisés
- Présence d'écarts salariaux qui tendent à être plus élevés dans certains milieux de travail



Risques émergents

- Changements démographiques et sociaux
- Contexte économique en transformation
- Évolution des compétences exigées en emploi
- Intérêt pour la transparence salariale
- Évolution des pratiques de rémunération et d'évaluation des emplois
- Biais discriminatoires réintégrés avec l'utilisation de l'intelligence artificielle



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808