

Favoriser l'équité salariale pour les femmes au Canada

Faire progresser la justice économique, la sécurité et la sécurité financière

CANADIAN CENTER FOR WOMEN'S EMPOWERMENT | CENTRE CANADIEN POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Auteures :
Laura Barajas, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes
Denna Berg, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes
Fiorella Rabuffetti, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes

Collaboratrices :
Meseret Haileyesus, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes
Michaela Mayer, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes
Groupe de travail sur les politiques et les systèmes, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes

Conception graphique
Nerida Knott, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes

Suggested Citation
Barajas, L., Berg, D. et Rabuffetti, F. (2026). *Favoriser l'équité salariale pour les femmes au Canada : faire progresser la justice économique, la sécurité et la sécurité financière. Centre canadien pour l'autonomisation des femmes.*

Funding Acknowledgement

Ce rapport n'aurait pas été possible sans le soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), qui a accordé un financement au Centre canadien pour l'autonomisation des femmes (CCFWE). Nous lui sommes reconnaissants de cette contribution.

Women and Gender Equality Canada
Femmes et Égalité des genres Canada
Canada

Copyright Notice

© 2026 Canadian Center for Women's Empowerment (CCFWE) All rights reserved.

This report and its contents are protected by copyright. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, transmitted, distributed, or adapted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission from the publisher, except for brief quotations used for research, education, media, or review purposes with appropriate acknowledgment. For permissions, citations, or reproduction requests, please contact: info@ccfwe.org



Land Acknowledgement

CCFWE is located on the unceded territory of the Algonquin Anishinaabe Nation, and we are honoured to be guests on this land. We extend our deepest respect to First Nations, Inuit, and Métis peoples, whose past and present contributions continue to shape this country.

As our work focuses on economic abuse and financial exploitation, it is important to recognize that these harms are not new. They are connected to the history and ongoing legacy of colonization in Canada. Efforts to prevent economic abuse must therefore be grounded in justice, accountability, and ongoing work toward reconciliation.

Résumé

Le rapport du Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, Favoriser l'équité salariale pour les femmes au Canada, examine les possibilités concrètes qui s'offrent aux secteurs public, privé et sans but lucratif pour faire progresser l'équité salariale et réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Complément au rapport connexe du CCFWE, Assurance-emploi et violence économique, il montre pourquoi une rémunération juste et adéquate constitue un fondement essentiel de la sécurité et de l'autonomie économiques de chaque personne au Canada.

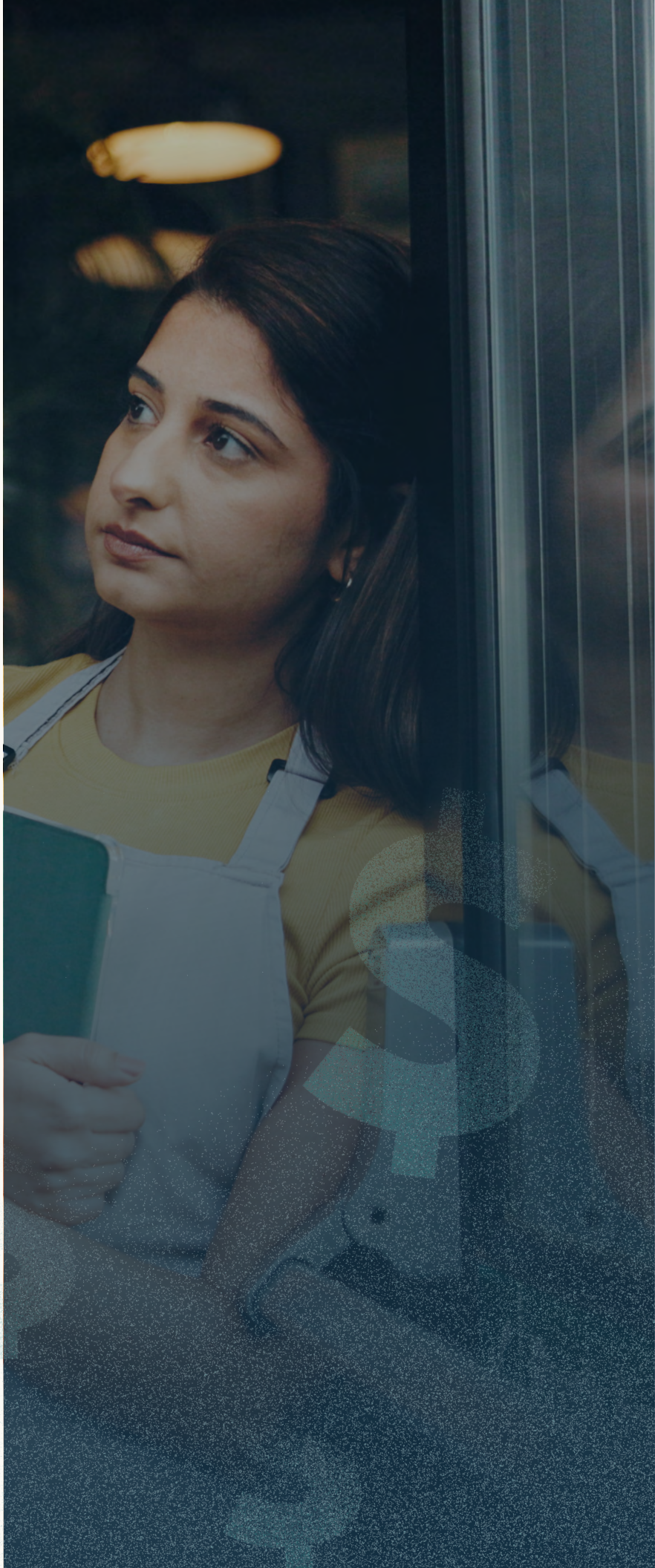
Le rapport présente l'iniquité salariale à la fois comme un enjeu d'égalité entre les genres et comme une inefficacité économique systémique. L'équité salariale va au-delà du principe d'un salaire égal pour un travail égal : elle vise également à remédier à la sous-évaluation du travail effectué majoritairement par des femmes et aux écarts salariaux persistants qui limitent la participation économique, le pouvoir d'achat des ménages et la productivité nationale. La réduction de l'écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes pourrait, à terme, accroître de 3,6 % le PIB par habitant du Canada.

Le rapport examine également les liens entre les inégalités économiques, la violence fondée sur le sexe et la violence économique. Le sabotage de l'emploi, l'accès restreint au transport ou aux services de garde ainsi que les absences du travail liées à des préoccupations en matière de sécurité ou à des procédures judiciaires peuvent perturber la participation au marché du travail et avoir des répercussions durables sur les revenus, l'avancement professionnel, les régimes de retraite et la sécurité financière à la retraite. À l'échelle structurelle, les iniquités persistantes en milieu de travail peuvent limiter l'autonomie financière des femmes et renforcer leur dépendance financière.

Le cadre législatif fragmenté du Canada constitue également un frein aux progrès. La Loi sur l'équité salariale, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne portent sur des aspects interreliés de l'équité en milieu de travail, mais sont pour l'essentiel appliquées séparément. Cette approche limite leur capacité à tenir compte de la manière dont les obstacles à l'emploi, les écarts en matière de représentation et les disparités salariales se cumulent, particulièrement pour les femmes racisées.
Le rapport recommande donc de regrouper ces trois lois au sein d'un cadre fédéral unique et intégré en matière d'équité. À l'échelle provinciale et territoriale, la plupart des administrations disposent de mesures d'équité salariale dans le secteur public, tandis que l'Alberta, le Yukon et le Nunavut ne disposent d'aucune législation en matière d'équité salariale. À l'heure actuelle, seuls l'Ontario et le Québec disposent d'une législation proactive particulière en matière d'équité salariale qui s'applique au secteur privé. Depuis 2022, quatre nouvelles provinces ont adopté des lois sur la transparence salariale. Celles-ci constituent également un outil important pour réduire l'écart salarial, puisqu'elles permettent de rendre visibles les disparités de rémunération et de favoriser la prise de mesures pour y remédier. Au-delà du cadre de politiques publiques canadien, la mise en œuvre et l'application des lois sur l'équité salariale s'inscrivent dans les engagements du Canada en vertu du droit international des droits de la personne.

Pour parvenir à une équité salariale durable, il faut apporter des changements structurels plus vastes, notamment en s'attaquant à la dévalorisation du travail de soins et des emplois dans le secteur des services, à la précarité d'emploi, à l'exploitation des travailleurs étrangers temporaires, aux horaires imprévisibles ainsi qu'à la collecte de données fondée sur une conception binaire du genre qui exclut les personnes de diverses identités de genre. Le rapport se conclut par des appels à l'action à l'intention du gouvernement fédéral, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des employeurs du secteur privé et des organismes non gouvernementaux.

En définitive, l'équité salariale est à la fois un impératif d'équité et un impératif économique. La réduction des écarts structurels en matière de rémunération et d'emploi peut favoriser la participation au marché du travail, accroître le pouvoir d'achat des ménages, renforcer la résilience économique et procurer aux personnes victimes de violence fondée sur le sexe l'autonomie financière nécessaire pour reconstruire leur vie dans des conditions sûres et selon leurs propres choix.



Message de la directrice générale

L'équité salariale ne se résume pas à ce que gagnent les femmes. Elle concerne les choix qu'elles peuvent faire, la sécurité qu'elles peuvent bâtir et l'avenir qu'elles peuvent façonner.

Dans le cadre de mon travail au Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, j'ai pu constater à quel point la sécurité économique influence tous les aspects de la vie d'une femme. Pour les femmes victimes de violence fondée sur le sexe et de violence économique, les obstacles peuvent être encore plus importants. Leur emploi peut être interrompu. Leurs heures de travail peuvent être réduites. Leur accès au transport ou aux services de garde peut être contrôlé. Elles peuvent devoir s'absenter du travail pour des raisons de sécurité, pour se présenter à des rendez-vous juridiques ou pour se protéger et protéger leurs enfants. Au fil du temps, ces expériences peuvent avoir des répercussions sur leurs revenus, leur avancement professionnel, leur régime de retraite, leur sécurité financière à la retraite et leur autonomie à long terme.

C'est pourquoi l'équité salariale ne peut être considérée uniquement comme un enjeu lié au milieu de travail. C'est aussi une question de justice économique, de sécurité et de liberté.

Le Canada a réalisé d'importants progrès, mais les résultats présentés dans ce rapport montrent qu'il reste encore beaucoup à faire. Les femmes âgées de 25 à 54 ans gagnaient environ 89 cents pour chaque dollar gagné par les hommes dans les données examinées dans le cadre de ce rapport. Le rapport montre également que les mesures de protection en matière d'équité salariale demeurent inégales d'une province et d'un territoire à l'autre, particulièrement dans le secteur privé.

Ces écarts touchent non seulement les femmes et les familles, mais aussi l'ensemble de notre économie.

Lorsque les femmes ne peuvent pas participer pleinement au marché du travail, le Canada perd des talents, des compétences, des personnes capables d'exercer un leadership et un potentiel économique. Selon l'analyse présentée dans ce rapport, l'élimination de l'écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes pourrait, à terme, faire augmenter d'environ 3,6 % le PIB par habitant. L'équité et la croissance économique ne sont pas des objectifs contradictoires. Lorsque les femmes peuvent participer pleinement et sur un pied d'égalité, notre économie se renforce.

Cette question s'inscrit également dans un dialogue mondial beaucoup plus vaste.

Depuis des décennies, des femmes du monde entier revendiquent l'égalité salariale, l'égalité des chances et une participation égale à la vie économique. Des engagements internationaux comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing reconnaissent le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale comme un droit fondamental. Le Canada a l'occasion non seulement de respecter ces engagements, mais aussi de montrer la voie dans leur mise en pratique.

Mais les lois à elles seules ne suffiront pas à combler l'écart.

Nous avons besoin de leadership de la part des gouvernements, des employeurs, des institutions et des collectivités. Nous avons besoin d'une mise en œuvre et d'une reddition de comptes plus rigoureuses, d'une plus grande transparence salariale et de milieux de travail qui comprennent les répercussions que la violence fondée sur le sexe et la violence économique peuvent avoir sur l'emploi et les revenus. Nous avons également besoin de politiques qui reconnaissent que les femmes ne vivent pas toutes le marché du travail de la même façon. La race, le handicap, le statut d'immigration, les responsabilités liées aux soins, l'identité de genre et les expériences de violence peuvent tous façonner les possibilités économiques.

Je tiens à remercier sincèrement Femmes et Égalité des genres Canada pour son soutien financier et pour avoir rendu possible cet important travail.

Je tiens également à souligner la contribution de notre équipe de recherche et de politiques du CCFWE, de notre Groupe de travail sur les politiques et les systèmes, ainsi que celle de nos partenaires, des organismes communautaires, des personnes militantes, des spécialistes et de toutes les personnes qui ont contribué leurs connaissances et leur temps à ce rapport.

Plus important encore, je tiens à rendre hommage aux femmes et aux survivantes dont les expériences continuent d'orienter notre travail. Derrière chaque statistique se trouve une personne qui tente de se bâtir une vie sûre, de subvenir aux besoins de sa famille, de faire progresser sa carrière et de garder le contrôle de son avenir économique.

Au CCFWE, nous croyons que la sécurité économique est fondamentale à la liberté.

J'espère que ce rapport fera plus que décrire le problème. J'espère qu'il aidera les gouvernements, les employeurs et les personnes en position de leadership à prendre de meilleures décisions et à passer des engagements à l'action.

Les femmes ne devraient pas avoir à attendre encore une génération pour obtenir un salaire équitable, des milieux de travail sûrs et des possibilités économiques égales.

Nous avons les données probantes. Nous comprenons les écarts. Il nous faut maintenant le leadership et l'action collective nécessaires pour les combler.

Meseret Haileyesus
Directrice générale
Centre canadien pour l'autonomisation des femmes (CCFWE)



Définitions

Au cours de la rédaction du présent rapport, nous avons constaté que certains concepts ne tenaient pas compte de l'ensemble des critères que nous jugeons essentiels à la création d'un monde où règne la justice économique. Nous avons donc élaboré nos propres définitions, fondées sur les réflexions et les connaissances existantes, afin de faire le pont entre l'économie et les politiques sociales.

Violence économique : Ensemble de comportements permettant à une personne qui cause du tort de contrôler les ressources économiques ou la liberté financière d'une autre personne. Il s'agit de diverses tactiques visant à limiter l'autonomie financière d'une personne, notamment en lui refusant l'accès à son argent, en exerçant un contrôle sur ses ressources ou en recourant à l'intimidation et aux menaces pour restreindre son indépendance économique.

Équité salariale : Principe visant à assurer à l'ensemble des travailleurs et travailleuses une rémunération juste et suffisante pour vivre, en tenant compte non seulement du genre, de la race, de l'origine ethnique et d'autres facteurs identitaires, mais aussi des circonstances de la vie susceptibles de limiter la capacité d'une personne à participer pleinement au marché du travail. L'équité salariale vise à éliminer les obstacles systémiques qui créent des écarts de rémunération et de participation au marché du travail. Elle favorise la sécurité économique en reconnaissant la valeur du travail en fonction des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail qu'il exige. Pour parvenir à l'équité salariale, il faut éliminer à la fois l'écart salarial et l'écart de participation au marché du travail entre les hommes et les femmes.

Écart salarial : Aussi appelé « écart de rémunération », il désigne la différence entre le salaire horaire moyen ou médian de deux groupes de personnes, le plus souvent entre les hommes et les femmes (Statistique Canada, 2023).

L'écart salarial peut se manifester de trois principales façons :

1. **Rémunération inégale pour un même travail :** Lorsque des personnes qui occupent le même emploi reçoivent une rémunération différente en raison de facteurs comme le genre ou la race.

2. **Rémunération inégale pour un travail de valeur égale :** Lorsque des emplois traditionnellement occupés par des femmes, des personnes racisées et des groupes historiquement marginalisés, y compris les personnes en situation de handicap, sont sous-évalués et moins bien rémunérés, même s'ils exigent des compétences, des efforts et des responsabilités comparables à ceux d'emplois mieux rémunérés.

3. **Écart de participation au marché du travail :** Différences entre les groupes quant à leur participation au marché du travail. Des obstacles structurels, notamment les responsabilités liées aux soins, la discrimination et l'accès inégal à l'emploi, peuvent limiter la capacité des femmes à intégrer le marché du travail, à y demeurer et à y participer pleinement, contribuant ainsi au maintien des écarts salariaux.

Remarque :

Le CCFWE reconnaît qu'il n'existe pas de langage unique ou universellement adéquat pour décrire les expériences vécues par les personnes. Les personnes ayant subi de la violence économique peuvent utiliser différents termes pour se décrire et décrire leur expérience, notamment « personne survivante », « victime » ou d'autres termes reflétant leur propre compréhension et leur capacité d'agir. Le CCFWE respecte l'autodétermination des personnes quant à la façon dont elles se définissent et reconnaît que le vocabulaire entourant la violence économique, tout comme l'expérience elle-même, n'est ni fixe ni uniforme.

Le CCFWE s'efforce d'utiliser un langage inclusif en matière de genre dans la mesure du possible. Toutefois, il n'est pas toujours possible de le faire lorsqu'on travaille avec des recherches, des données ou des cadres politiques propres au sexe ou au genre en raison du manque d'études sur les personnes de diverses identités de genre. Ainsi, le présent document utilise les termes « femmes » et « de sexe féminin » lorsqu'ils sont employés dans les sources citées. Ces termes ne sont pas interchangeables. Ils rendent plutôt compte de la distinction entre le sexe (« féminin » et « masculin ») et le genre (« femme » et « homme ») telle qu'elle est établie dans le contexte de la recherche ou des politiques à l'origine de ces sources.

Le langage est une pratique d'inclusion, et ce n'est pas un processus linéaire ou parfait. Le CCFWE demeure résolu à porter un regard critique sur son utilisation du langage et à la faire évoluer afin de veiller à ce qu'elle soit axée sur l'équité, guidée par les personnes survivantes et adaptée aux expériences vécues, particulièrement dans le contexte de la violence économique sexiste.

Mise en garde relative au contenu :

Le présent document aborde les thèmes de la violence fondée sur le sexe et de la violence économique. Nous encourageons nos lecteurs à prendre soin de leur bien-être lorsqu'ils consultent ce contenu.

Connaître et respecter ses limites émotionnelles fait partie du processus et est essentiel à notre humanité. La lutte contre les préjudices systémiques est une responsabilité collective. Faites des pauses, prenez du recul s'il le faut, et ne revenez que lorsque vous en aurez la capacité. Lorsque vous devez vous arrêter, d'autres personnes poursuivront la lutte à votre place.

Introduction

Le présent rapport examine les possibilités qui s'offrent aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de soutenir les politiques d'équité salariale et de réduire l'écart salarial actuel, en accordant une attention particulière aux populations touchées par la violence fondée sur le sexe (VFS) et la violence économique. Bien que le Canada soit un chef de file à l'échelle internationale en matière de promotion de l'équité salariale, une mise en œuvre plus rigoureuse et plus équitable des lois existantes à l'échelle pancanadienne est nécessaire, tant sur le plan systémique qu'organisationnel.

Le présent rapport vise à analyser l'équité salariale au Canada afin d'aider les responsables des politiques publiques à réduire l'écart salarial, tout en veillant au respect des normes internationales en matière de droits de la personne, notamment celles établies dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.

Le rapport commence par examiner les répercussions économiques de l'iniquité salariale au Canada. Il se penche ensuite sur les liens entre l'écart salarial, la violence fondée sur le sexe et la violence économique. En examinant l'intersection de ces réalités, le rapport met en lumière des mesures stratégiques visant à éliminer les obstacles à une pleine participation économique, qu'il s'agisse des conditions d'emploi, des inégalités sur le marché du travail ou des inégalités structurelles.

Le rapport analyse ensuite la Loi sur l'équité salariale du Canada et son articulation avec les autres politiques fédérales ainsi qu'avec les lois provinciales et territoriales. L'objectif est de formuler des recommandations réalistes à l'intention des décideurs et des employeurs afin qu'ils puissent contribuer concrètement à l'équité salariale dans le contexte politique et professionnel actuel au Canada.

Le présent rapport doit être lu conjointement avec le rapport complémentaire du CCFWE, **Assurance-emploi et violence économique**. L'équité salariale est essentielle à l'efficacité des programmes d'assurance-emploi (AE). Lorsque la rémunération ne permet pas de couvrir les besoins essentiels, les questions relatives aux taux de prestations de l'AE perdent leur pertinence.



Assurance-emploi et violence économique :
A critical review of Canada's financial safety net

Équité Salariale et Économie

À partir des années 1990, la notion d'équité salariale a gagné du terrain alors que celle d'égalité salariale a perdu de son importance. L'égalité salariale désigne l'égalité de rémunération pour un même travail (évalué en fonction de la nature du travail et de la quantité de travail requise), tandis que l'équité salariale désigne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Comme l'indique le rapport du CCPA de 2023, Tired of Waiting, cette évolution est importante, car l'équité salariale permet de mettre en lumière la façon dont la société accorde de la valeur au travail. Elle montre notamment que le travail exercé dans certaines professions à prédominance féminine peut être moins valorisé que celui exercé dans certaines professions à prédominance masculine, même si ces professions peuvent contribuer tout autant à la société.

> « Les lois sur l'égalité salariale sont régressives parce qu'elles minimisent l'incidence du genre en postulant l'existence d'une identité universelle du travailleur.[2] Dans la pratique, cette conception universelle permet de laisser l'inégalité et les préjugés systémiques fondés sur le genre sans réponse. Les lois sur l'équité salariale sont progressistes parce qu'elles placent le genre au cœur de leurs préoccupations »
>
> (Centre canadien de politiques alternatives, 2023: 19)

2 Les auteurs du rapport du CCPA de 2023 citent Sydney Kruth. (2015). « A Case for Canadian Pay Equity Reform. » The University of Western Ontario Journal of Legal Studies, vol. 5, no 2.

L'équité salariale est également reconnue en droit international. L'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée en 1979, reconnaît le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. De même, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, adoptés en 1995, invitent les gouvernements à promouvoir des lois qui garantissent l'équité salariale.

Bien que l'équité salariale soit souvent abordée sous l'angle de l'équité et de la justice de genre, elle est également étroitement liée à la santé de notre économie. La persistance des écarts salariaux ne s'explique pas par les choix ou les capacités des personnes, mais plutôt par des conditions structurelles qui déterminent qui peut participer au marché du travail, dans quelles conditions et à quel coût. Lorsque le travail des femmes est sous-rémunéré ou que leur participation est limitée par des obstacles systémiques, les répercussions dépassent le cadre individuel et touchent les familles, les collectivités et l'économie dans son ensemble. Pour comprendre les répercussions économiques de l'iniquité salariale, il faut examiner la façon dont les attentes liées au genre, les responsabilités liées aux soins et les pratiques discriminatoires sur le marché du travail influencent les résultats en matière d'emploi et le bien-être économique au Canada.

Ces inégalités sont souvent exacerbées pour les personnes qui subissent de la violence fondée sur le sexe, notamment de la violence économique. Elles peuvent connaître des interruptions d'emploi, une diminution de leurs revenus, un endettement forcé, une détérioration de leur dossier de crédit ou des obstacles à l'éducation et à l'avancement professionnel. Tous ces facteurs contribuent à perpétuer les iniquités salariales et l'exclusion du marché du travail. **Pour faire progresser l'équité salariale, il faut donc reconnaître et prendre en compte les répercussions de la violence fondée sur le sexe et de la violence économique sur la participation économique des femmes tout au long de leur vie.**

Perspective économique du travail des femmes

Les économistes étudient depuis longtemps les différences entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de niveaux d'emploi, ainsi que les écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre féminine et masculine (Andersson et coll., 2023). Pour mieux comprendre ces enjeux, il est important de comprendre ce que les économistes considèrent comme un marché du travail sain.

Selon la théorie économique, pour qu'un marché du travail soit équilibré, le nombre d'emplois disponibles devrait correspondre au nombre de personnes qui souhaitent travailler. En théorie, cet équilibre devrait favoriser le plein emploi, une économie plus saine et une utilisation plus efficace des ressources économiques, notamment de la main-d'œuvre. Toutefois, il est difficile d'atteindre cet équilibre. Cela est particulièrement vrai lorsque la main-d'œuvre féminine est sous-utilisée ou sous-rémunérée. En 2023, le « revenu d'emploi moyen à temps plein » des femmes au Canada était d'environ 15 000 $ inférieur à celui des hommes (Adkins-Hackett et coll., 2024).

Le domaine de l'économie définit les pratiques discriminatoires sur le marché du travail comme une défaillance du marché attribuable aux entreprises qui prennent en compte, dans leurs décisions d'embauche, de promotion et de congédiement, des facteurs autres qu'économiques, comme le genre et la race (Arrow, 1998; Charles et Guryan, 2013; Heyman et coll., 2023; Neumark, 2018; Stiglitz, 1973).

Les pratiques discriminatoires sur le marché du travail posent problème non seulement en raison de leurs répercussions éthiques et sociales, mais aussi parce qu'elles empêchent une utilisation efficace des ressources, ce qui nuit à l'économie. Autrement dit, si les femmes étaient rémunérées au même niveau que leurs homologues masculins, l'économie en bénéficierait.

Un marché du travail équilibré ne doit pas se limiter à déterminer les résultats en matière d'emploi en fonction des compétences, de l'expérience et de la productivité. Il doit également reconnaître et éliminer les obstacles systémiques et intersectionnels qui empêchent de nombreuses personnes, particulièrement les femmes et les groupes en quête d'équité, de participer au marché du travail sur un pied d'égalité.

Par exemple, les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée des responsabilités liées aux soins, qu'il s'agisse des tâches ménagères, des enfants ou des membres âgés de leur famille. Malgré cette répartition inégale du travail, les milieux de travail ne sont généralement pas conçus pour tenir compte de cette réalité. Cette situation peut ainsi nuire à leur disponibilité, à leur productivité et à leurs possibilités d'avancement professionnel. Dans certains cas, ces dynamiques sont exacerbées par la violence fondée sur le sexe : le contrôle coercitif, les restrictions financières ou la dépendance imposée peuvent davantage limiter la capacité des femmes à trouver ou à conserver un emploi et à acquérir leur indépendance financière. Toutefois, les responsabilités liées aux soins, qu'elles soient assumées librement ou qu'elles découlent de circonstances coercitives, ne devraient pas empêcher les femmes de participer à l'économie ni de recevoir une rémunération équitable pour leur contribution lorsqu'elles choisissent de le faire.

Pour parvenir à ce que les économistes considèrent comme un marché du travail équilibré, il faut que les gouvernements adoptent des lois qui obligent les organisations à mettre en place des politiques et des pratiques adaptées à la diversité des réalités et favorables à l'équité salariale. Cela comprend notamment des horaires de travail flexibles, des services de garde accessibles, des échelles salariales transparentes, des mesures d'adaptation répondant aux besoins des personnes en situation de handicap, des politiques solides de congé parental et un accès équitable à la formation afin de réduire les inégalités. Il faut également s'attaquer aux iniquités systémiques, notamment aux obstacles financiers à l'éducation ainsi qu'au travail sous-évalué ou non rémunéré qui est principalement effectué par les femmes ou les personnes racisées, notamment dans les domaines des soins et des services.

La mise en place de ces mesures de soutien et l'élimination des obstacles profitent à tout le monde, et pas seulement aux personnes directement touchées. Un marché du travail où chaque personne peut participer au niveau qu'elle souhaite et recevoir une rémunération équitable favorise l'innovation, accroît la productivité et renforce la résilience économique. Investir dans des politiques inclusives ne consiste pas seulement à promouvoir l'équité : il s'agit de bâtir un marché du travail qui reflète pleinement le potentiel d'une population canadienne diversifiée et qui favorise la santé économique et l'équité sociale à long terme.

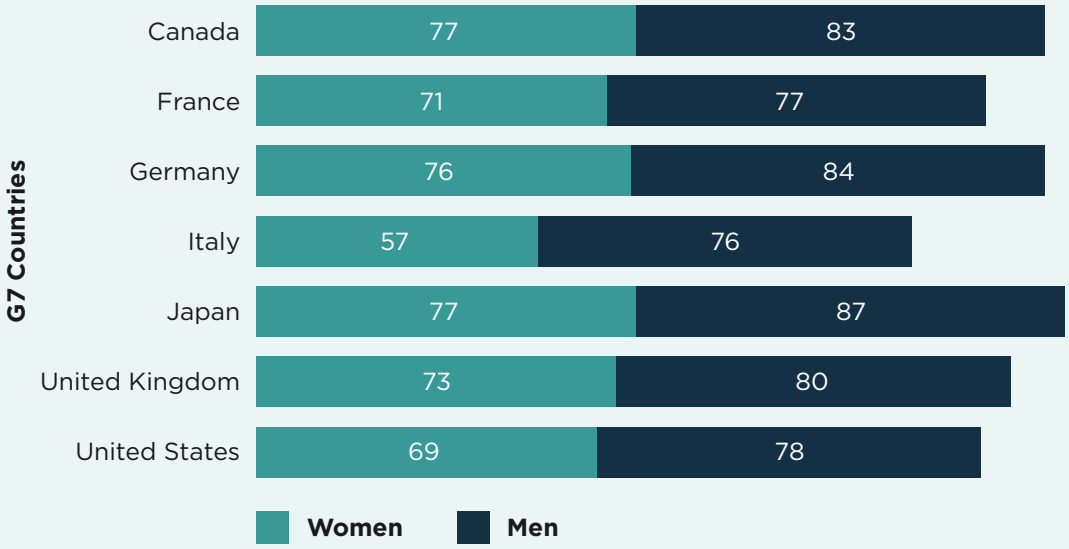
Incidence de l'équité salariale sur l'économie

Pour parvenir à l'équité salariale, il faut chercher à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cela suppose notamment de réduire l'écart de participation au marché du travail, qui désigne la différence entre les taux de participation des hommes et des femmes à la population active. Cet écart met en évidence la façon dont des obstacles structurels, notamment les responsabilités liées aux soins, la discrimination et l'accès inégal à l'emploi, peuvent limiter la capacité des femmes à intégrer le marché du travail, à y demeurer et à y participer pleinement.

Le Fonds monétaire international (FMI) s'est penché sur l'écart de participation au marché du travail dans une étude publiée en 2017 et intitulée Women Are Key for Future Growth : Evidence from Canada, qui portait sur le taux de participation des femmes au marché du travail au Canada. Le FMI a constaté qu'une réduction de 6,8 % de l'écart de participation entre les hommes et les femmes, attribuable à une hausse du taux de participation des femmes ayant un niveau de scolarité élevé en 2017, aurait pu entraîner une augmentation de 4 % du PIB. Une hausse du taux de participation des femmes moins scolarisées aurait également produit cet effet, bien que le rapport ne précise pas le pourcentage d'augmentation associé.

Il convient de souligner qu'en ce qui concerne le taux de participation au marché du travail, des organisations comme la Banque du Canada (2024) et la Banque mondiale (2024) affirment que le taux de participation des femmes au Canada est très élevé comparativement à celui d'autres économies similaires, notamment celles des pays du G7. Comme l'illustre la

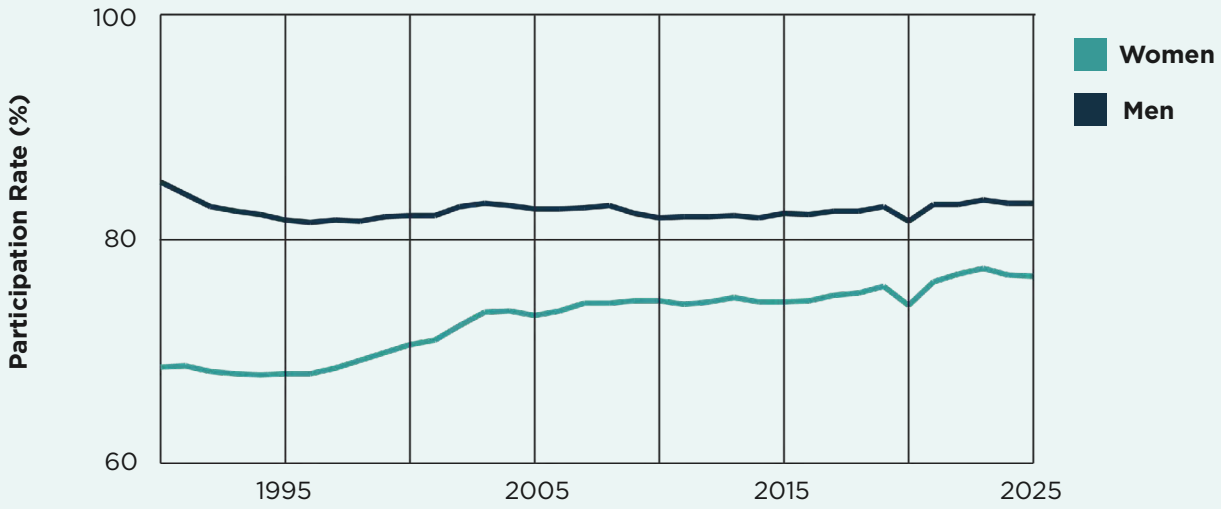
Figure 1 - Taux de participation des femmes au marché du travail dans les pays du G7 en 2024



Notes : Le taux de participation des femmes au marché du travail représente la proportion de la population féminine âgée de 15 à 64 ans qui était active sur le marché du travail en 2024.
Sources : Groupe de données de la Banque mondiale, 2024

Cette situation s'explique principalement par la hausse du niveau de scolarité des femmes, la transition vers une économie axée sur les services et la mise en œuvre, au cours des trois ou quatre dernières décennies, de lois visant à lutter contre les iniquités salariales (Banque du Canada, 2024). Toutefois, comme le montre la figure 2, bien que l'écart entre les taux de participation au marché du travail se soit réduit, il persiste.

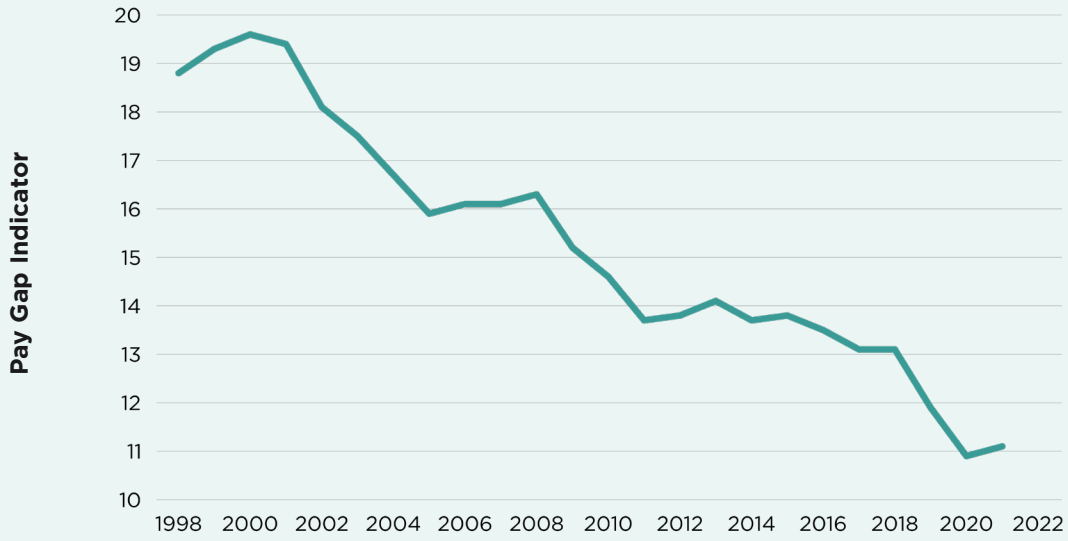
Figure 2 - Canadian Labour Force Participation Rate by Gender from 1990-2025



À l'instar de l'écart de participation au marché du travail, bien que des progrès aient été réalisés, l'écart salarial entre les femmes et les hommes persiste (voir la figure 3). **L'indicateur utilisé par Statistique Canada pour mesurer l'écart salarial entre les femmes et les hommes « en termes de salaire horaire » montre que cet écart ne s'est réduit que de 7,7 points de pourcentage entre 1998 et 2021 (Statistique Canada, 2022a).** Pour remédier aux iniquités salariales, il faut donc non seulement accroître la participation des femmes au marché du travail, mais aussi s'attaquer aux inégalités de rémunération pour un travail de valeur égale et aux conditions structurelles qui continuent de sous-évaluer le travail des femmes.

Le rapport de Statistique Canada intitulé Écart salarial, 1998 à 2021 (2022a) attribue principalement la réduction de l'écart salarial à l'augmentation du niveau de scolarité des femmes et à l'évolution de la répartition des professions entre les sexes, notamment à la diminution de la proportion d'hommes travaillant dans les secteurs de la construction et de la fabrication au cours de cette période. Malgré la réduction de l'écart salarial, en 2021, les femmes âgées de 25 à 54 ans « gagnaient 0,89 $ pour chaque dollar gagné par les hommes ». Ainsi, même si des progrès ont été réalisés pour réduire l'écart salarial, celui-ci persiste parallèlement à d'autres obstacles, notamment la « pénalité liée à la maternité » (Maturn et The Brand is Female, 2024). De plus, le rapport de Statistique Canada Écart salarial, 1998 à 2021 (2022a) montre qu'en 2021, près des deux tiers de l'écart salarial ne pouvaient être expliqués par les différences entre les femmes et les hommes sur le plan du capital humain, des caractéristiques de l'emploi, de la profession et du secteur d'activité, ainsi que des caractéristiques démographiques. Cela signifie qu'il faut poursuivre les efforts visant à éliminer les obstacles systémiques qui contribuent au maintien de l'écart salarial.t.

Figure 3 - Indicateur de l'écart salarial de 1998 à 2021.



Remarque : L'indicateur de l'écart salarial mesure le salaire horaire des personnes salariées âgées de 25 à 54 ans qui étaient incluses dans l'Enquête sur la population active. **Sources :** Statistique Canada, 2022

Une autre façon d'analyser les répercussions des différences entre les femmes et les hommes sur l'économie consiste à estimer les retombées économiques potentielles qu'un pays pourrait tirer de l'élimination de l'écart salarial. L'indice de base de l'écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes (Gender Employment Gap Index, ou GEGI) permet d'obtenir une approximation de ces retombées (Pennings, 2022). Il permet d'estimer dans quelle mesure le PIB par habitant pourrait augmenter à long terme si l'écart salarial entre les femmes et les hommes était éliminé.

Il convient de souligner que cet indicateur comporte certaines limites. Le GEGI est un outil conçu et utilisé par les économistes qui ne tient pas toujours compte des réalités vécues et des enjeux sociaux mis en évidence dans le présent rapport. Il adopte une approche fondée sur l'égalité plutôt que sur l'équité salariale. Par exemple, le GEGI suppose que les femmes et les hommes sont également productifs, que les femmes souhaitent participer au marché du travail de la même manière que les hommes et que la productivité et le capital humain revêtent la même importance pour tout le monde. Il suppose également que l'accumulation de capital et l'atteinte, par les femmes, de niveaux de participation au marché du travail équivalents à ceux des hommes nécessitent la même durée. Malgré ces limites, le GEGI permet de quantifier les retombées potentielles de l'équité salariale entre les femmes et les hommes et de faire des comparaisons entre les pays. Il permet également d'aborder cet enjeu social sous l'angle économique, ce qui facilite la mise en évidence des arguments économiques en faveur de l'équité salariale.

Le GEGI de base se calcule comme suit :

$$\textbf{GEGI de base} = \frac{(\text{REP des hommes} - \text{REP des femmes})}{(\ (\text{REP des hommes} + \text{REP des femmes})} * 100\%$$

où REP désigne le ratio emploi-population[2].

L'incidence économique potentielle de l'élimination de l'écart salarial au Canada a été calculée à partir des données de l'Organisation internationale du Travail pour 2024. Si l'écart était éliminé, le PIB par habitant pourrait augmenter de 3,6 % à long terme. Autrement dit, le PIB par habitant serait supérieur de 3,6 % à celui qui serait autrement attendu d'ici une génération si des politiques visant à éliminer cet écart étaient mises en œuvre dès aujourd'hui.

Dans l'ensemble, il est donc économiquement logique de faire en sorte que l'équité salariale au sein de la population active ne soit plus une aspiration pour les personnes au Canada, mais une réalité, afin que les femmes et les générations futures puissent participer à un marché du travail plus sain et plus inclusif.

2 Le ratio emploi-population correspond à la proportion de personnes occupant un emploi ou travaillant à leur compte parmi l'ensemble de la population en âge de travailler, soit les personnes âgées de 15 à 64 ans (Organisation internationale du Travail, 2024).

Violence fondée sur le sexe et violence économique : des obstacles à l'équité salariale

Pour parvenir à l'équité salariale, il faut s'attaquer aux écarts salariaux qui empêchent les personnes d'avoir accès à une rémunération juste et suffisante pour vivre. Si la rémunération inégale pour un même travail et la rémunération inégale pour un travail de valeur égale constituent des formes directes d'inégalité salariale, les écarts de participation au marché du travail reflètent quant à eux les obstacles structurels qui déterminent qui peut intégrer le marché du travail, y demeurer et y participer pleinement. La violence fondée sur le sexe et la violence économique peuvent renforcer ces trois formes d'inégalité.

Le sabotage professionnel, notamment lorsqu'il consiste à entraver les déplacements, l'accès aux services de garde, les communications, la présence au travail ou l'établissement des horaires, peut perturber la situation d'emploi, réduire le nombre d'heures travaillées, limiter les possibilités d'avancement professionnel ou entraîner une perte d'emploi. Les personnes qui subissent de la violence fondée sur le sexe peuvent également être contraintes de s'absenter ou de rester éloignées du travail pendant de longues périodes en raison de préoccupations liées à leur sécurité ou de démarches judiciaires. Au fil du temps, ces perturbations peuvent avoir des répercussions sur les revenus cumulés au cours de la vie, les antécédents professionnels, les régimes de retraite et la sécurité financière à la retraite, notamment lorsque des revenus sont dissimulés ou que des documents financiers sont falsifiés (voir le rapport Assurance-emploi et violence économique).

Ces répercussions peuvent accentuer les écarts salariaux existants et empêcher les personnes de bénéficier pleinement des mesures d'équité salariale. Il est donc essentiel de s'attaquer à la violence fondée sur le sexe et à la violence économique pour parvenir à l'équité salariale. Si ces obstacles ne sont pas pris en compte, les efforts visant à réduire les écarts salariaux risquent de laisser pour compte les personnes qui subissent de la violence fondée sur le sexe et de la violence économique, ce qui limite la possibilité de parvenir à une équité salariale véritable et durable.

Ces obstacles s'inscrivent dans un contexte plus large d'iniquité structurelle au Canada, où les ménages dirigés par des femmes, les familles monoparentales et les ménages racisés connaissent des taux de pauvreté disproportionnellement élevés. Comme le souligne Baker (2010), ces situations découlent de disparités qui se recoupent sur le plan des taux d'emploi, des salaires et du niveau d'endettement, ainsi que de la réduction du nombre d'heures travaillées en raison des responsabilités liées aux soins.

Bien que le CCFWE définisse la violence économique à l'échelle individuelle et relationnelle, nous reconnaissons que les employeurs et les réalités du marché du travail peuvent engendrer des formes semblables de contrôle financier, de dépendance et d'exclusion. Les écarts salariaux persistants, les obstacles à l'avancement professionnel, les normes d'emploi inéquitables et les pratiques discriminatoires en matière de rémunération peuvent tous restreindre l'autonomie économique, reproduisant ainsi certains des préjudices associés à la violence économique dans les relations interpersonnelles. Cette situation peut donner à une personne le sentiment d'être prisonnière d'un emploi ou d'une carrière qui lui est préjudiciable, tout comme elle peut la maintenir dans un milieu de vie ou un mode de vie où sévissent la violence fondée sur le sexe et la violence économique. Pour parvenir à l'équité salariale, il faut donc aller au-delà de la réduction des écarts salariaux. Il faut également adopter des mesures ciblées en matière de politiques publiques qui s'attaquent aux conditions institutionnelles et aux réalités du marché du travail qui permettent aux iniquités salariales et à la violence économique de perdurer. Cela suppose notamment de revoir les politiques gouvernementales existantes qui encadrent et façonnent les structures d'emploi, les systèmes de rémunération et les politiques en milieu de travail qui influent sur le pouvoir économique, l'autonomie et la sécurité financière.



Contexte stratégique canadien

Normes internationales en matière de droits de la personne

Les efforts déployés par le Canada pour parvenir à l'équité salariale ne doivent pas se limiter aux politiques nationales : ils doivent également respecter les obligations qui lui incombent en vertu du droit international des droits de la personne. Le Canada a adhéré à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing. Ces cadres internationaux relatifs aux droits de la personne reconnaissent l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale comme un droit fondamental et affirment qu'il incombe aux gouvernements d'éliminer la discrimination systémique qui contribue au maintien des écarts salariaux fondés sur le genre et la race.

Le Canada a démontré son engagement à faire progresser ces normes internationales afin d'assurer l'équité salariale et a rendu compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la CEDEF (Dixième rapport du Canada sur la CEDEF, 2022) et du Programme d'action de Beijing (Cinquième examen du Canada concernant le Programme d'action de Beijing, 2019-2024). Parmi les mesures prises figurent l'adoption, en 2018, de lois sur l'équité salariale proactive et, en 2021, de lois sur la transparence salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, ainsi que la création d'un Bureau du commissaire à l'équité salariale chargé de promouvoir la mise en œuvre et l'application de la Loi sur l'équité salariale et de veiller à son respect. Ces mesures comprennent également l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 2021, visant à la renforcer en mettant l'accent sur l'élimination des obstacles systémiques à l'équité pour les groupes historiquement défavorisés et sur la création d'une fonction publique fédérale plus inclusive.

Alors que le Canada continue de s'attaquer aux écarts salariaux qui persistent depuis longtemps, ces normes internationales constituent un fondement important pour évaluer les lois existantes, renforcer leur mise en œuvre et veiller à ce que les réformes en matière d'équité salariale favorisent une égalité réelle pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, y compris les personnes qui subissent de la violence fondée sur le sexe et de la violence économique.

Lois et politiques fédérales

Trois lois fédérales portent sur différents aspects de l'équité en milieu de travail : la Loi sur l'équité salariale, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Bien que ces lois visent à remédier à des formes connexes d'iniquité, elles fonctionnent en grande partie comme des cadres distincts plutôt que comme un système coordonné visant à assurer l'équité économique.

La Loi sur l'équité salariale, qui est entrée en vigueur en 2021, établit une obligation proactive en matière d'équité salariale pour les employeurs sous réglementation fédérale comptant au moins 10 personnes salariées. Les employeurs doivent élaborer et maintenir des plans d'équité salariale afin de repérer et de corriger les écarts de rémunération fondés sur le genre entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine lorsque le travail effectué est de valeur égale ou comparable. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, quant à elle, porte sur les obstacles à l'emploi et à la représentation de quatre groupes désignés : « les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ». Autrement dit, elle vise à éliminer l'écart de participation au marché du travail.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur des motifs illicites, notamment le sexe, la race et la déficience. Ensemble, ces lois portent sur la rémunération, l'accès à l'emploi et la discrimination. Toutefois, puisqu'elles constituent des cadres distincts, elles ne permettent pas de tenir pleinement compte de l'intersection des différentes formes d'iniquité.

Cette approche fragmentée constitue une faiblesse importante. L'équité salariale et l'équité en matière d'emploi ne sont pas des problèmes distincts, mais le fait qu'elles soient régies par des lois différentes les traite comme des enjeux stratégiques indépendants. La ségrégation professionnelle, la sous-représentation, l'accès inéquitable à l'emploi et les inégalités de rémunération sont autant de manifestations interreliées de la discrimination systémique fondée sur le genre. La Loi sur l'équité salariale s'attaque aux iniquités salariales au sein des catégories d'emplois à prédominance féminine, tandis que la Loi sur l'équité en matière d'emploi porte sur la représentation et les obstacles à l'emploi. Toutefois, les deux lois sont peu intégrées l'une à l'autre. Par conséquent, le cadre législatif ne permet pas de rendre suffisamment compte de la façon dont les obstacles à l'entrée sur le marché du travail, au maintien en emploi et à l'avancement professionnel contribuent à la persistance des iniquités salariales entre les femmes et les hommes.

Cette lacune est particulièrement importante dans le cas des femmes racisées, qui subissent les effets combinés de la discrimination fondée sur le genre et de la discrimination raciale. Une approche de l'équité salariale axée uniquement sur le genre ne permet pas de rendre pleinement compte de leurs expériences, tandis que les mesures d'équité en matière d'emploi et les protections en matière de droits de la personne ne peuvent se substituer à une évaluation complète de la rémunération. Les femmes racisées peuvent être surreprésentées dans des emplois moins bien rémunérés, précaires ou à prédominance féminine, tout en se heurtant à des obstacles en matière d'embauche, de promotion, d'accès aux postes de direction et d'égalité de rémunération. Traiter ces enjeux au moyen de cadres législatifs distincts ne permettra pas de combler l'écart salarial. Le cadre fédéral devrait être renforcé en regroupant ces lois en une seule. Il devrait également prévoir la collecte et la publication de données désagrégées, l'examen de la situation des femmes racisées au sein des catégories d'emplois à prédominance féminine, l'évaluation de la façon dont les obstacles à l'emploi contribuent aux disparités salariales et la publication de données sur les résultats en matière d'emploi et de rémunération selon une approche intersectionnelle. Le Canada devrait également revoir les groupes désignés actuellement prévus par la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de s'assurer qu'ils englobent les personnes qui subissent de la violence fondée sur le sexe ainsi que les personnes de toutes les identités de genre.

Une approche plus intégrée permettrait également au Canada de mieux respecter ses engagements internationaux. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) demande aux États d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes et de garantir l'égalité dans le domaine de l'emploi, notamment en matière de rémunération et de traitement pour un travail de valeur égale. De même, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing considèrent l'autonomisation économique des femmes, l'égalité d'accès à l'emploi et aux ressources ainsi que l'élimination de la discrimination sur le marché du travail comme des domaines d'action prioritaires. Ces engagements appuient une approche qui s'attaque aux causes structurelles et intersectionnelles de l'iniquité économique.

Le Canada devrait donc s'orienter vers un cadre fédéral coordonné en matière d'équité, dans lequel l'équité salariale, l'équité en matière d'emploi et la protection des droits de la personne se renforcent mutuellement.

Lois et politiques provinciales et territoriales

Une analyse de l'équité salariale a été réalisée entre juin et juillet 2025, puis mise à jour en juillet 2026, pour l'ensemble des provinces et des territoires. Les résultats sont présentés dans deux tableaux. Le tableau 1 présente la situation actuelle ainsi que les forces et les possibilités d'action des provinces et des territoires (PT) en matière d'équité salariale et de transparence salariale. Le terme « lois sur l'équité salariale et la transparence salariale » est utilisé, puisque les gouvernements provinciaux et territoriaux disposent de lois portant sur ces deux enjeux. Les lois sur la transparence salariale constituent un outil important pour réduire l'écart salarial et faire progresser l'équité salariale, puisqu'elles accroissent la transparence en matière de rémunération et facilitent le repérage et la correction des écarts salariaux injustifiés.

Le tableau 2 recense les mentions de l'équité salariale, de l'écart salarial et de la transparence salariale dans les lettres de mandat des ministres, les budgets et les projets de loi en cours dans chaque province et territoire. Il présente également les ressources pertinentes, les principaux acteurs et les organismes concernés qui ne relèvent pas des ministères responsables.

En résumé, comme l'indique le tableau 1, à l'exception de l'Alberta, toutes les provinces disposent de mesures d'équité salariale dans le secteur public, soit dans le cadre de lois spécifiques (Ontario, Manitoba, Québec, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador et Nouveau-Brunswick), soit dans le cadre de politiques (Saskatchewan et Colombie-Britannique).

L'analyse a permis de relever plusieurs points forts en matière de promotion de l'équité salariale et de la transparence salariale :

- Le Manitoba, l'Ontario, le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont adopté des lois proactives en matière d'équité salariale. Les employeurs sont ainsi tenus de mettre eux-mêmes en place des programmes d'équité salariale, plutôt que de faire reposer sur les personnes ou les syndicats la responsabilité de déposer des plaintes (Newfoundland & Labrador Provincial Advisory Council on the Status of Women, 2022).
- Les lois de l'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec reconnaissent explicitement le caractère systémique de la discrimination salariale fondée sur le genre.
- L'Ontario, Terre-Neuve-et-Labrador et les Territoires du Nord-Ouest définissent explicitement l'équité salariale comme l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

L'analyse fait également ressortir plusieurs possibilités d'action pour faire progresser l'équité salariale et la transparence salariale :

- Seuls l'Ontario et le Québec disposent de lois particulières sur l'équité salariale qui s'appliquent au secteur privé, laissant 11 des 13 provinces et territoires sans loi de ce type. Il s'agit d'une occasion manifeste pour les autres provinces et territoires de s'inspirer des modèles ontarien et québécois.
- Parmi les territoires, seuls les Territoires du Nord-Ouest disposent d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur public; le Nunavut et le Yukon n'en ont aucune.

- La législation sur la transparence salariale constitue une autre possibilité d'action. Elle existe actuellement en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick. Ces provinces pourraient servir de modèles dont les autres pourraient s'inspirer.
- Les lois sur l'équité salariale de l'Ontario, du Québec et de Terre-Neuve-et-Labrador prévoient des sanctions en cas de non-conformité, tandis que des dispositions relatives au maintien de l'équité salariale sont en vigueur au Québec et au Nouveau-Brunswick. À cet égard, il existe une importante marge d'amélioration en matière d'application et de maintien de l'équité salariale : il faut créer de telles dispositions lorsqu'elles sont inexistantes et renforcer celles qui sont déjà en place.
- Les lois devraient également mieux tenir compte de la réalité des entreprises dans les provinces et territoires qu'elles régissent. En Ontario et en Colombie-Britannique, par exemple, les lois sur l'équité salariale ne s'appliquent qu'aux entreprises dont le nombre d'employés dépasse un certain seuil, alors que la plupart des entreprises de la province comptent moins d'employés. Cela limite la portée et l'incidence concrète de ces lois.

L'analyse fait également ressortir un lien entre la présence de mesures législatives ou stratégiques en matière d'équité salariale et de meilleurs résultats en ce qui concerne l'écart salarial. Selon le rapport The Gender Wage Gap in BC (2025), les quatre provinces qui affichaient en 2024 un écart salarial inférieur à la moyenne nationale — l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et le Québec, dans cet ordre — disposaient toutes de lois ou de politiques en matière d'équité salariale. À l'inverse, les quatre provinces qui ne disposaient d'aucune mesure de ce type — la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, la Saskatchewan et l'Alberta — affichaient des résultats inférieurs à la moyenne nationale.

Plus généralement, les six provinces disposant d'une forme ou d'une autre de mesure d'équité salariale affichaient également les plus faibles écarts salariaux dans l'ensemble : l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, le Québec, le Manitoba et l'Ontario, dans cet ordre. Ce phénomène n'est pas nouveau : comme l'a souligné le Newfoundland & Labrador Provincial Advisory Council on the Status of Women dans son rapport de 2022, en s'appuyant sur des données de 2016 du Conference Board du Canada, les six provinces ayant adopté des lois proactives en matière d'équité salariale affichaient déjà cette année-là des écarts salariaux entre les femmes et les hommes moins importants. Ces données viennent appuyer l'idée plus générale selon laquelle les lois proactives sur l'équité salariale ont une incidence mesurable.

Le tableau 2 montre que les budgets de 2025 des PT font mention de l'équité salariale à deux reprises, au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, et que l'équité salariale ne figure pas dans les lettres de mandat des ministères concernés des PT. Des ressources expressément consacrées aux travaux sur l'équité salariale ainsi que des directives claires à l'intention des ministres sont essentielles pour soutenir la mise en œuvre et l'application des mesures relatives à l'équité salariale et à la transparence salariale. L'absence de mentions de l'équité salariale dans la plupart des budgets de 2025 des PT montre que l'équité salariale n'y est pas considérée comme une nouvelle priorité, puisque les budgets mettent l'accent sur les nouveaux investissements. Dans les PT qui disposent d'organismes consacrés à l'équité salariale, ceux-ci bénéficient d'un budget de fonctionnement annuel qui ne figure pas dans les budgets de 2025 des PT puisqu'il ne s'agit pas d'un nouvel investissement.

Tableau 1 - Lois sur l'équité salariale au Canada

Province ou territoire	Lois sur l'équité salariale – secteur public	Lois sur l'équité salariale – secteur privé	Lois sur la transparence salariale	Points forts	Lacunes / possibilités d'action
Alberta	Non [seule province ne disposant d'aucune loi ni politique en la matière]	Non	Non	S. O.	S. O.
Colombie-Britannique	Non [mais la Public Sector Employers Act comprend des dispositions relatives à l'équité salariale]	Non	Oui [2023]	No	Actuellement, la législation sur l'équité salariale s'applique aux employeurs comptant 1 000 travailleurs ou plus; à compter de novembre 2025, elle s'appliquera aux employeurs comptant 300 travailleurs ou plus, puis à ceux comptant 50 travailleurs ou plus à compter de novembre 2026. Toutefois, 98 % des entreprises de la province comptent moins de 50 employés[1].
Manitoba	Oui [1986]	Non	Non	• Proactive	

Province ou territoire	Lois sur l'équité salariale – secteur public	Lois sur l'équité salariale – secteur privé	Lois sur la transparence salariale	Points forts	Lacunes / possibilités d'action
Nouveau-Brunswick	Oui [1989; abrogée et remplacée en 2009]	Non [mais la Loi sur les normes d'emploi du N.-B. (article 37.1) établit l'égalité de rémunération pour un même travail pour l'ensemble des personnes employées dans la province[2] + une loi sur la transparence salariale comme mesure visant à faire progresser l'équité salariale dans le secteur privé[3]	Oui [juin 2026]	• Proactive • Dispositions relatives au maintien de l'équité salariale incluses dans la loi	Selon le site Web de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick : « La Loi elle-même a besoin d'améliorations. • Elle ne s'applique pas aux travailleuses d'un employeur comptant moins de 10 employées. • Elle ne s'applique pas aux municipalités, aux universités ni aux services prescrits et financés par le gouvernement, mais offerts par le secteur privé (secteur parapublic), comme les maisons de soins infirmiers, les services de soutien à domicile et les services de garde. • Il n'y a pas de méthodes claires et cohérentes pour choisir les comparateurs masculins. • Les options de règlement de différends sont peu nombreuses. • Le pouvoir du Bureau de l'équité salariale est limité : a) comme le Bureau relève du ministre plutôt que de l'Assemblée législative, il manque d'indépendance; b) il n'a pas le mandat de recevoir les plaintes ni de rendre des décisions exécutoires. »
Terre-Neuve-et-Labrador	Oui [Sanction royale en novembre 2022; en vigueur depuis le 1er avril 2023 uniquement dans les ministères centraux du gouvernement comptant plus de 10 employés; entrera en vigueur ultérieurement pour d'autres organismes publics]	Non	Oui [novembre 2022, mais pas encore en vigueur; s'applique aux secteurs public et privé]	• Rémunération égale pour un travail de valeur égale • Consultations auprès des syndicats et des organisations de femmes • Possibilité d'imposer des sanctions en cas de non-conformité	• Écart salarial le plus important parmi les provinces canadiennes

Province ou territoire	Lois sur l'équité salariale – secteur public	Lois sur l'équité salariale – secteur privé	Lois sur la transparence salariale	Points forts	Lacunes / possibilités d'action
Territoires du Nord-Ouest	Oui [Loi sur la fonction publique de 1988]	Non	Non	• Rémunération égale pour un travail de valeur égale	Le Report on the Review of the 2023-2024 Annual Report of the Northwest Territories Equal Pay Commissioner formule des recommandations visant à examiner la Loi sur la fonction publique afin d'y apporter des modifications concernant l'intersectionnalité, le maintien de l'équité salariale et les mesures proactives.
Nouvelle-Écosse	Oui [1989]	Non	Pas encore [la Pay Equity and Pay Transparency Act (projet de loi 98) a fait l'objet d'une première lecture en mars 2025, mais n'a pas encore été adoptée]	• Proactive	• La Loi sur l'équité salariale ne tient pas compte du caractère systémique des inégalités salariales[4]
Nunavut	Non	Non	Non	S.O.	S.O.

Province ou territoire	Lois sur l'équité salariale – secteur public	Lois sur l'équité salariale – secteur privé	Lois sur la transparence salariale	Points forts	Lacunes / possibilités d'action
Ontario	Oui [1990]	Oui [1990, sauf pour les employeurs comptant moins de 10 personnes salariées]	Oui [2018, en vigueur depuis 2026]	• Proactive[5] • Des dispositions d'application sont en place • Tient compte du caractère systémique des inégalités salariales[6] (CCPA, 2023) • Établit une distinction entre l'équité salariale et la rémunération inégale pour un travail de valeur égale	• S'applique aux entreprises privées comptant 100 personnes salariées ou plus, alors que la majorité des entreprises de la province en comptent moins[7]
Île-du-Prince-Édouard	Oui [1988]	Non [mais les mesures de transparence prévues dans la Employment Standards Act s'appliquent à toutes les personnes salariées de la province]	Oui [en vigueur depuis le 1er juin 2022, en vertu de l'article 18 de la Employment Standards Act]	• Écart salarial entre les femmes et les hommes le plus faible parmi les provinces canadiennes • Proactive • Tient compte du caractère systémique des inégalités salariales[8]	• Accent mis sur l'égalité de rémunération pour un travail égal dans la PEI Human Rights Act (plutôt que sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale)[9]
Québec	Oui [1996, 2009]	Oui [sauf pour les employeurs comptant moins de 10 personnes salariées]	Non [mais l'exercice d'équité salariale que doivent réaliser les employeurs comptant 10 personnes salariées ou plus comprend l'affichage des résultats de cet exercice afin que les personnes salariées puissent en prendre connaissance]	• Proactive • Prévoit des dispositions relatives au maintien de l'équité salariale • Sanctions en cas de non-respect : amendes de 1 000 $ à 45 000 $ pour une première infraction • Reconnaît le caractère systémique des inégalités salariales (CCPA, 2023)	

Province ou territoire	Lois sur l'équité salariale – secteur public	Lois sur l'équité salariale – secteur privé	Lois sur la transparence salariale	Points forts	Lacunes / possibilités d'action
Saskatchewan	Non [mais un cadre stratégique de 1999 s'applique au secteur public, et la Saskatchewan Employment Act comprend des dispositions relatives à l'équité salariale]	Non	Non	S.O.	S.O.
Yukon	Non	Non	Non	S.O.	S.O.

[1] Newfoundland and Labrador Provincial Advisory Council on the Status of Women, 2022 : 23.
[2] Loi sur les normes d'emploi, LN-B 1982, chap. E-7.2.
Disponible à l'adresse suivante :
https://www.canlii.org/fr/nb/legis/lois/ln-b-1982-c-e-7.2/221491/ln-b-1982-c-e-7.2.html [Consulté le 13 février 2026]
[3] CBC, 12 juin 2026.
Disponible à l'adresse suivante :
https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/pay-transparency-act-equity-new-brunswick-workers-9.7233312 [Consulté le 6 août 2026]
[4] CCPA, 2023 : 40.
[5] « Une législation proactive en matière d'équité salariale oblige l'employeur à mettre en place un programme d'équité salariale, plutôt que de compter sur une personne ou un syndicat pour consacrer les ressources nécessaires à une longue démarche. » De plus, « ce type de législation est actuellement en vigueur au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard » (Newfoundland & Labrador Provincial Advisory Council on the Status of Women, 2022 : 13).
[6] CCPA, 2023 : 32.
[7] CCPA, 2023 : 39.
[8] CCPA, 2023 : 39.
[9] Comparative Analysis of Pay Equity Regimes Across Canada, West Coast LEAF, 2019 : 3.

Tableau 2 : Autres documents et institutions pertinents en matière d'équité salariale au Canada

Province ou territoire	Lettres de mandat des ministères concernés	Budget le plus récent	Projets de loi à l'étude	Ressources	Institutions concernées / Principaux acteurs à souligner (autres que les ministères concernés)
Alberta	Aucune mention des mots-clés	Aucune mention des mots-clés dans le budget de 2025			Alberta Union of Provincial Employees
Colombie-Britannique	Bien que les lettres de mandat adressées aux ministères soient censées être publiques en Colombie-Britannique et que des résumés de leur contenu aient été trouvés dans les médias et dans des documents produits par d'autres organismes, les lettres de mandat intégrales de 2025 des ministères concernés (Finances, notamment le Gender Equity Office; Travail; Emploi; Développement social) n'ont pas été trouvées. La mise en œuvre de la 2023 Pay Transparency Act est soulignée dans la brève description du Gender Equity Office.	Aucune mention des mots-clés dans le budget de 2025. Le 2025/2026-2027/2028 Annual Service Plan Report du ministère des Finances mesure les progrès réalisés par la province dans la réduction de l'écart salarial entre 2023 et 2024 et inclut la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes parmi les principales stratégies visant à améliorer l'équité en Colombie-Britannique.			

Province ou territoire	Lettres de mandat des ministères concernés	Budget le plus récent	Projets de loi à l'étude	Ressources	Institutions concernées / Principaux acteurs à souligner (autres que les ministères concernés)
Manitoba	Nous avons examiné les lettres de mandat du ministère du Travail et de l'Immigration; du ministère des Familles, de la ministre responsable de l'Accessibilité et de la ministre responsable de l'Égalité des genres; ainsi que du ministère du Commerce, du Développement des affaires, des Mines et de la Création d'emplois. Aucune de ces lettres ne fait référence à l'équité salariale.	Aucune mention des mots-clés dans le budget de 2025	Loi sur la transparence salariale (projet de loi 228)	• Rapport du CCPA de 2024 : « The Imperative of Manitoba's Overdue Pay Equity Reform » • Rapport du CCPA de 2023 : « Tired of Waiting: Rectifying Manitoba's Pay Gap »	La Loi sur l'égalité des salaires prévoyait la création d'un Bureau de contrôle d'égalité des salaires et la nomination d'un commissaire à l'égalité des salaires, mais ces structures n'existent plus depuis 1995.
Nouveau-Brunswick	Nous avons examiné les lettres de mandat des ministères de l'Égalité des femmes, du Développement économique, de la Formation et du Travail et du Développement social [engagement à agir à titre de ministère responsable (Égalité des femmes) et de ministère de soutien (Développement économique, Formation et Travail et Développement social) pour « mettre progressivement en place l'équité salariale dans les secteurs privé et des soins, selon un modèle semblable à celui du Québec et de l'Ontario »]. Nous n'avons trouvé aucune mention des ministres des Affaires autochtones et de l'Immigration dans ces lettres.	Le budget 2025-2026 fait expressément état d'un investissement dans le Bureau de l'équité salariale afin de soutenir la « mise en œuvre efficace d'une approche progressive en matière d'équité salariale dans les secteurs privé et des soins » (p. 12).		• « Advocates welcome promised pay equity in N.B.... » (CBC, novembre 2024) • « Advocates launch pay transparency campaign...» (NB Media Co-op, mai 2025) • Rapport de juin 2025 de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick : « Évaluations de l'équité salariale »	• Bureau de l'équité salariale (représente l'employeur dans la mise en œuvre des rajustements salariaux) • • Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Province ou territoire	Lettres de mandat des ministères concernés	Budget le plus récent	Projets de loi à l'étude	Ressources	Institutions concernées / Principaux acteurs à souligner (autres que les ministères concernés)
Terre-Neuve-et-Labrador	Nous avons vérifié les renseignements concernant le Bureau des femmes et de l'égalité des genres, le ministère de l'Environnement et des Changements climatiques et le Secrétariat du Conseil du Trésor (qui étaient les organismes responsables des consultations), mais les lettres de mandat n'étaient pas accessibles au public.	Aucune mention des mots-clés dans le budget de 2025		• Rapport de 2022 du Newfoundland & Labrador Provincial Advisory Council on the Status of Women : « Jurisdictional Scan of Pay Equity in Canada and Abroad. » • Rapport gouvernemental de 2024 sur les consultations de 2023 : « What We Heard. »	Parties prenantes ayant présenté des mémoires écrits aux organismes responsables des consultations : • Decent Work and Health Network • Workers' Action Network of Newfoundland and Labrador • Provincial Action Network on the Status of Women • Newfoundland and Labrador Federation of Labour • Newfoundland and Labrador Human Rights Commission • St. John's Status of Women Council • Canadian Association of Petroleum Producers
Territoires du Nord-Ouest	Nous avons vérifié les lettres de mandat du ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi, du ministère de la Condition féminine, de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs et du ministère des Finances. Aucune mention des mots-clés.	Aucune mention des mots-clés dans le budget 2025-2026		• Rapport sur l'examen du rapport annuel 2024-2025 du commissaire à l'équité salariale des Territoires du Nord-Ouest	• Commissaire à l'équité salariale

Province ou territoire	Lettres de mandat des ministères concernés	Budget le plus récent	Projets de loi à l'étude	Ressources	Institutions concernées / Principaux acteurs à souligner (autres que les ministères concernés)
Nouvelle-Écosse	Nous avons vérifié les lettres de mandat des ministres du Travail, des Compétences et de l'Immigration; du Développement économique; de l'Enseignement supérieur; des Services communautaires; des Affaires l'nu; du Conseil consultatif sur la condition de la femme; des Communautés; du Bureau de l'équité et des initiatives de lutte contre le racisme; des Relations de travail et du Commerce. Aucune de ces lettres ne fait référence à l'équité salariale.	Aucune mention des mots-clés dans le budget 2025-2026	Pay Equity and Pay Transparency Act projet de loi 98, présenté en première lecture le 20 mars 2025.		• Commission de l'équité salariale • Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse
Nunavut	Nous avons vérifié les lettres de mandat du ministère des Finances, du ministère du Développement économique et du ministère des Services communautaires. Aucune mention des mots-clés.	Aucune mention des mots-clés dans le budget 2025-2026			

Province ou territoire	Lettres de mandat des ministères concernés	Budget le plus récent	Projets de loi à l'étude	Ressources	Institutions concernées / Principaux acteurs à souligner (autres que les ministères concernés)
Ontario	Nous avons vérifié les lettres de mandat des ministères des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires; du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce; et du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, ainsi que les documents concernant la ministre responsable des questions touchant les femmes. Les lettres de mandat n'étaient pas accessibles ou provenaient de périodes antérieures.	Aucune mention des mots-clés dans le budget de 2025		• Liste de lectures sur l'équité salariale en Ontario, au Canada et ailleurs dans le monde : • Exemple de l'Ontario sur la façon de calculer et de mettre en œuvre l'équité salariale, avec des exemples concrets https://payequity.gov.on.ca/pay-equity-7-steps/	• Bureau de l'équité salariale et Tribunal de l'équité salariale • Ontario Equal Pay Coalition
Île-du-Prince-Édouard	Nous avons vérifié les lettres de mandat des ministres de la Main-d'œuvre; du Développement économique; du Développement social; du Logement, des Terres et des Collectivités; et de l'Éducation. Aucune de ces lettres ne fait référence à l'équité salariale.	Aucune mention des mots-clés dans le budget de 2025			• Bureau de l'équité salariale et commissaire à l'équité salariale

Province ou territoire	Lettres de mandat des ministères concernés	Budget le plus récent	Projets de loi à l'étude	Ressources	Institutions concernées / Principaux acteurs à souligner (autres que les ministères concernés)
Québec	S. O. Ministères concernés : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère du Travail.	Aucune mention des mots-clés dans le budget 2025-2026		• Article de presse portant sur les effets des lois sur l'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes	• Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) [Commission de l'équité salariale]
Saskatchewan	Non disponibles au public.	Aucune mention des mots-clés dans le budget 2025-2026		• Equal Pay for Work of Equal Value and Pay Equity Policy Framework (mars 1999)	• Saskatchewan Pay Equity Coalition
Yukon	Nous avons vérifié les lettres de mandat du ministère de l'Éducation et de la Direction de la condition féminine et de l'équité des genres; du ministère des Services aux collectivités et de la Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs; du ministère des Finances; ainsi que de la Société d'habitation du Yukon et du ministère du Développement économique. Aucune mention des mots-clés.	Le budget 2026-2027 mentionne, parmi les tâches de la Commission de la fonction publique : « élaborer et mettre en œuvre des cadres et des structures de classification qui favorisent l'équité en matière d'emploi et de rémunération » (p. 326).			

Analyse des changements systémiques

Cette analyse reconnaît que l'atteinte d'une véritable équité salariale exige un examen approfondi des iniquités structurelles qui sont ancrées dans la façon dont le travail est organisé, valorisé et réparti. Il ne s'agit pas de mesures superficielles. Ces changements nécessitent des transformations lentes, réfléchies et difficiles de systèmes importants, de valeurs profondément ancrées et de normes organisationnelles établies de longue date qui résistent aux changements rapides ou faciles.

L'équité salariale doit également s'attaquer aux obstacles systémiques plus larges qui touchent de façon disproportionnée les groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les personnes handicapées et les communautés racisées, ainsi que la violence fondée sur le sexe et la violence économique. Les progrès dans ce domaine reposent sur l'utilisation soutenue de plusieurs leviers complémentaires plutôt que sur une intervention unique. Il n'existe pas de solution rapide permettant de corriger les iniquités qui se sont accumulées au fil du temps. Un changement véritable exige un engagement durable sur de nombreux fronts à la fois, appliqué de façon cohérente à long terme. Voici quelques exemples des changements systémiques nécessaires pour parvenir à une véritable équité salariale :

1. Travail sous-évalué :

Les emplois principalement occupés par des femmes ou par des personnes issues de groupes en quête d'équité, notamment les emplois liés aux soins, au travail domestique et aux services, sont souvent sous-évalués et sous-payés. L'équité salariale suppose de remettre en question les normes sociales qui dévalorisent ces emplois et de préconiser une rémunération qui reflète leur véritable contribution économique et sociale.

2. Conditions de travail précaires :

Les postes temporaires et à temps partiel, souvent occupés par des femmes ou des personnes immigrantes, n'offrent pas la même stabilité, les mêmes avantages sociaux ni les mêmes protections que les emplois à temps plein. Ces types d'emploi constituent également souvent les seuls moyens permettant de répondre aux besoins des femmes qui vivent de la violence fondée sur le sexe et de la violence économique, notamment en raison des contraintes d'horaire et des besoins en matière de garde d'enfants. L'équité salariale doit tenir compte de la surreprésentation des groupes historiquement marginalisés dans les emplois précaires et favoriser des politiques qui renforcent la sécurité d'emploi, la flexibilité et une rémunération équitable, quel que soit le type d'emploi. Il faut également veiller à ce que les milieux de travail soient sécuritaires pour toutes les personnes qui y travaillent. Cela signifie qu'il faut veiller à ce que les politiques prévues par la loi et les politiques organisationnelles comportent des mesures concrètes pour soutenir les travailleurs et travailleuses et créer des milieux de travail exempts de harcèlement, tout en veillant à ce que les personnes qui vivent de la violence fondée sur le sexe puissent bénéficier d'un soutien adapté et véritablement accessible.

3. Exploitation des travailleurs étrangers temporaires :

Les travailleurs étrangers temporaires sont souvent victimes de pratiques abusives, notamment de restrictions à leur liberté de circulation, de salaires moins élevés, de droits limités, de possibilités d'avancement réduites, voire inexistantes, et de mauvaises conditions de travail, et ce, malgré leur rôle essentiel dans certains secteurs. L'équité salariale passe par une meilleure protection et un traitement équitable de tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'immigration, ce qui suppose notamment de remettre en question les dynamiques et les structures qui sous-tendent le programme des travailleurs étrangers temporaires.



4. Obstacles liés à la planification des horaires de travail :

Les horaires de travail imprévisibles ou rigides touchent de manière disproportionnée les femmes et les personnes victimes de violence fondée sur le sexe. Les pratiques en matière d'horaires peuvent limiter les possibilités d'avancement, réduire le potentiel de rémunération et accroître le stress. L'équité salariale passe notamment par la promotion de politiques d'établissement des horaires équitables qui permettent aux travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles, ainsi que par l'accès à des services de garde d'enfants abordables permettant aux parents de retourner au travail.

5. Accès inéquitable au marché du travail :

Des obstacles structurels, comme le racisme systémique, la discrimination fondée sur la capacité, l'homophobie, la transphobie et les préjugés sexistes, limitent l'accès aux postes mieux rémunérés et aux postes de direction. L'équité salariale suppose de s'attaquer aux pratiques d'embauche discriminatoires, aux inégalités d'accès à l'éducation et à la formation, ainsi qu'au manque de possibilités de mentorat pour les groupes en quête d'équité.

6. Compréhension binaire du genre :

Nous savons que les personnes de diverses identités de genre sont touchées de manière disproportionnée par les inégalités sur le marché du travail et les obstacles systémiques. Pourtant, les recherches sur l'équité salariale, tant au Canada qu'à l'étranger, utilisent des catégories binaires — femmes/hommes et féminin/masculin — pour mesurer l'écart salarial. Nous devons adopter une approche intersectionnelle de l'étude de l'équité salariale afin de tenir compte de la diversité des expériences et de rendre compte de l'ampleur réelle des inégalités, de manière à concevoir des mesures qui s'attaquent au problème de façon appropriée et efficace.

Appels à l'action

Bien qu'une transformation en profondeur des systèmes soit nécessaire pour mettre fin à la sous-valorisation du travail au sein des groupes en quête d'équité, des changements peuvent être apportés dès maintenant pour amorcer une transition vers l'équité salariale et contribuer à éliminer l'écart salarial, notamment pour les personnes victimes de violence fondée sur le sexe. La présente section formule des appels à l'action concrets que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les employeurs, les ONG et les acteurs et actrices du changement peuvent mettre en œuvre afin de faire progresser l'équité sur le marché du travail.

Gouvernement fédéral

Les appels à l'action qui suivent s'adressent au ministre du Travail et aux autorités fédérales responsables de l'équité salariale et de l'écart salarial. Ils contribuent au respect par le Canada de ses obligations découlant de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing.

Renforcer la transparence salariale et les protections contre le vol de salaire. Mettre en place des protections fédérales contre le vol de salaire, la retenue illégale de salaire et les représailles visant les personnes qui signalent des violations, ainsi que renforcer les exigences en matière de transparence salariale. Ces protections devraient s'appliquer à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi ou d'immigration. Si les trois lois sont regroupées, ces mesures devraient être intégrées au nouveau cadre fédéral.

Intégrer une approche intersectionnelle à l'équité salariale. Exiger que les évaluations fédérales en matière d'équité, y compris la collecte de données de Statistique Canada, tiennent compte de l'intersection du genre, de la race, du handicap, de la violence fondée sur le sexe, de la violence économique, du statut d'immigration et d'autres obstacles systémiques, ainsi que de leurs répercussions sur l'embauche, le maintien en emploi, l'avancement professionnel et la rémunération. Cette approche devrait inclure toutes les identités de genre.

Reconnaître la violence fondée sur le sexe comme un enjeu d'équité en matière d'emploi. Modifier le cadre fédéral en matière d'équité afin de reconnaître les personnes victimes de violence fondée sur le sexe comme un groupe confronté à des obstacles systémiques à la participation au marché du travail et à la vie économique, et mettre en place les protections et les mesures de soutien appropriées.

Regrouper la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne, dans un cadre fédéral unique en matière d'équité. Canada devrait remplacer son approche fragmentée par un cadre global qui englobe l'équité salariale, les obstacles à l'emploi, la représentation et la discrimination en milieu de travail. Ce cadre devrait établir des exigences communes en matière d'ACS+ intersectionnelle, de collecte de données, de transparence, de conformité, d'application de la loi et de mesures correctives, tout en maintenant les vastes protections en matière de droits de la personne prévues par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Renforcer les protections du revenu et de l'emploi des personnes victimes de violence économique. Garantir l'accès à des congés payés adéquats, à des prestations de santé, à une protection contre l'exploitation au travail et la traite de main-d'œuvre, ainsi qu'à des mesures de soutien du revenu, notamment au moyen de réformes de l'assurance-emploi conformes aux recommandations du Centre canadien pour l'autonomisation des femmes formulées dans Assurance-emploi et violence économique.

Renforcer la mise en œuvre et l'application de la loi. Fournir des ressources suffisantes au commissaire à l'équité salariale et aux autorités fédérales compétentes en matière de travail et de droits de la personne, préciser leurs responsabilités respectives, renforcer les mécanismes de conformité et d'application proactifs et exiger la publication régulière de rapports sur les résultats en matière d'équité salariale et d'équité en emploi.

Provinces et territoires

Adopter une législation sur l'équité salariale dans toutes les PT :

- Chaque PT devrait adopter une loi sur l'équité salariale couvrant les travailleurs des secteurs public et privé. Les lois sur l'équité salariale visant le secteur privé qui sont déjà en vigueur en Ontario et au Québec peuvent servir de point de départ à l'élaboration de lois similaires dans les autres PT.
- Les lois devraient prévoir une approche proactive et des mécanismes gouvernementaux de surveillance et de conformité, notamment des sanctions en cas de non-conformité et des dispositions visant le maintien de l'équité salariale.
- L'Alberta, le Yukon et le Nunavut devraient adopter immédiatement une loi sur l'équité salariale visant à réduire l'écart salarial. Celle-ci devrait s'appliquer tant aux emplois du secteur privé qu'à ceux du secteur public.

Adopter une législation sur la transparence salariale dans toutes les PT :

- Les lois sur la transparence salariale déjà en vigueur en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick peuvent servir de modèle à l'adoption de lois similaires dans les autres PT.
- Le ministre responsable du Travail ou des Finances devrait présenter une loi obligeant les employeurs à communiquer les échelles salariales dans le cadre du processus d'embauche.

Harmoniser le salaire minimum et les mécanismes de restitution salariale dans toutes les PT : Les normes relatives au salaire minimum et les recours civils permettant aux personnes victimes d'exploitation d'obtenir la restitution des salaires qui leur sont dus devraient être harmonisés dans l'ensemble des PT.

Modifier les lois sur l'emploi et le travail afin de reconnaître les répercussions économiques de la violence fondée sur le sexe et de la violence économique, notamment le contrôle financier, l'ingérence dans l'emploi ou les revenus et la coercition qui compromettent la capacité d'une personne à travailler ou à conserver son emploi.

Établir des normes favorisant les congés avec protection de l'emploi, les modalités de travail flexibles et les mesures d'adaptation en milieu de travail pour les personnes victimes de violence fondée sur le sexe et de violence économique, sans exiger la divulgation de renseignements personnels qui ne sont pas nécessaires.

Employeurs

S'acquitter des obligations prévues par les lois fédérales et provinciales sur l'équité salariale, notamment en matière de suivi et de conformité.

Adopter des pratiques de rémunération équitables, ainsi que des politiques organisationnelles favorisant l'équité et la transparence salariales, notamment en divulguant les échelles salariales dans le cadre du processus d'embauche, en rémunérant les heures supplémentaires et en comptabilisant adéquatement les heures travaillées afin d'éviter que certaines heures ne soient déclarées. Les heures non déclarées sont des heures travaillées à la demande ou à la requête d'un gestionnaire ou d'un superviseur, mais qui ne sont pas couvertes par un salaire forfaitaire et ne sont donc pas rémunérées.

Garantir des possibilités égales d'embauche et d'avancement aux femmes et aux groupes en quête d'équité afin de leur permettre d'intégrer le marché du travail et d'y progresser. Cela peut notamment passer par l'offre de mesures d'adaptation et de dispositions en matière d'accessibilité dans les processus de recrutement et de promotion; l'élimination des exigences excessivement restrictives dans les descriptions de poste, qui peuvent pénaliser les personnes candidates ayant des interruptions dans leur parcours professionnel liées à des expériences de violence fondée sur le sexe; la constitution de comités d'embauche diversifiés; et la formation du personnel des ressources humaines afin qu'il soit sensibilisé aux obstacles systémiques et puisse reconnaître et atténuer ses biais inconscients.

Adopter des pratiques inclusives en milieu de travail :

- **Offrir de la flexibilité dans l'emploi,** notamment au moyen d'emplois à temps partiel, d'horaires flexibles et de congés. Les personnes survivantes de violence fondée sur le sexe et de violence économique ont besoin de s'absenter pour diverses raisons, notamment pour se présenter à des audiences, accéder à des services de santé mentale ou s'occuper de leurs enfants. Ces besoins sont souvent peu pris en compte dans les milieux de travail, même lorsque des congés pour violence familiale sont prévus.
- **Prévenir la stigmatisation des personnes survivantes :** La stigmatisation peut contribuer aux inégalités salariales et à des possibilités d'avancement professionnel inégales. Les employeurs devraient adopter des politiques de ressources humaines tenant compte des traumatismes et offrir une formation au personnel afin de prévenir la stigmatisation et les préjugés dans les interventions en milieu de travail lorsqu'une personne révèle avoir subi de la violence ou avoir besoin de s'absenter.
- **Favoriser l'accès aux services de garde :** offrir des services de garde sur place, des congés parentaux équitables et des modalités de travail flexibles.

- **Offrir des options de versement de la rémunération :** Les employeurs devraient mettre en place un processus sécurisé permettant aux travailleurs de modifier les renseignements relatifs au compte vers lequel leur paie est versée et, lorsque les systèmes le permettent, offrir aux personnes survivantes des options adaptées à leur situation, comme le fractionnement des dépôts ou l'utilisation d'un autre compte, tout en préservant la confidentialité et en maintenant des mesures de protection contre la fraude.

ONG et acteurs du changement

Les ONG et les acteurs du changement sont particulièrement bien placés pour contribuer à l'évolution des politiques, tant à l'échelle systémique qu'organisationnelle. Cela comprend les syndicats, qui défendent les revendications et les droits des travailleurs afin de favoriser de meilleures conditions de travail, notamment en matière d'équité salariale et de soutien aux personnes victimes de violence fondée sur le sexe et de violence économique.

Offrir de la formation : Sensibiliser les travailleurs à leurs droits en matière d'équité salariale, de transparence salariale et de vol de salaire, ainsi qu'aux enjeux liés à la violence fondée sur le sexe (p. ex. les droits salariaux des personnes survivantes qui prennent un congé pour violence familiale ou qui doivent s'absenter du travail).

Faciliter l'accès à la justice : Soutenir l'accès à la représentation juridique pour les travailleurs victimes de violence économique ou de violence fondée sur le sexe.

Promouvoir des pratiques inclusives en milieu de travail : Cela comprend l'adoption de politiques de ressources humaines tenant compte des traumatismes afin d'éviter que les personnes survivantes ne soient pénalisées sur le plan salarial ou dans leurs possibilités d'avancement lorsqu'elles révèlent avoir subi de la violence fondée sur le sexe ou demandent des mesures d'adaptation.

Mener des recherches supplémentaires sur les liens entre la violence fondée sur le sexe, la violence économique et les inégalités salariales, en adoptant une approche intersectionnelle.

Conclusion

L'équité salariale est, fondamentalement, une stratégie économique. Une économie solide est une économie où chacun peut participer à la hauteur de ses choix et recevoir une rémunération équitable pour le travail accompli. Alors que le Canada mise sur l'autonomisation économique et doit composer avec une crise persistante de l'abordabilité, la réduction de l'écart salarial devrait être au cœur de cette démarche, et non être considérée comme un enjeu distinct. Une rémunération équitable renforce le pouvoir d'achat des ménages, améliore la productivité et contribue à bâtir une économie plus résiliente pour tous, et pas seulement pour les personnes directement touchées par les inégalités salariales. Pour y parvenir, il faut une action soutenue et concertée dans plusieurs secteurs, notamment une intervention gouvernementale, une plus grande responsabilisation des employeurs et un renforcement de l'application des lois existantes. Il faut également reconnaître que les personnes qui subissent de la violence fondée sur le sexe et de la violence économique vivent des situations particulières qui doivent être prises en compte dans cette démarche, faute de quoi l'objectif ne pourra être atteint. Pour les personnes survivantes de violence fondée sur le sexe et de violence économique, l'équité salariale passe également par des protections en milieu de travail, une sécurité du revenu et des mesures de soutien qui les aident à conserver leur emploi, à rétablir leur stabilité financière et à cheminer en toute sécurité vers l'autonomie économique. Il n'existe pas de solution unique, mais le Canada dispose des outils nécessaires et a pris des engagements internationaux qui lui permettent de jouer un rôle de premier plan en matière d'équité salariale. Ce qui reste à faire, c'est de maintenir la volonté politique et institutionnelle nécessaire pour mener ce travail à terme.

À propos du Centre canadien pour l'autonomisation des femmes

Le Centre canadien pour l'autonomisation des femmes (CCFWE) est le seul organisme sans but lucratif au Canada qui se consacre entièrement à la lutte contre la violence économique et à la promotion de la justice économique. Basé à Ottawa, le CCFWE travaille à démanteler les barrières systémiques qui empêchent les personnes survivantes d'accéder à la sécurité économique, à la sécurité financière et à l'indépendance à long terme.

Le travail du CCFWE s'appuie sur des pratiques tenant compte des besoins des personnes survivantes, des recherches tenant compte des traumatismes, l'équité et la transformation des systèmes. L'organisme œuvre dans les domaines de la recherche, des politiques publiques, de l'éducation du public, de l'autonomisation financière, des technologies et de la collaboration communautaire afin de veiller à ce que les personnes survivantes ne soient pas laissées à elles-mêmes face aux préjudices financiers.

Grâce à ses programmes et à ses partenariats, le CCFWE aide les personnes survivantes, les prestataires de services, les institutions financières, les décideurs politiques, les employeurs et les organismes communautaires à mieux reconnaître et à combattre la violence économique. Cela comprend des travaux sur l'endettement forcé, l'exploitation financière, le sabotage de l'emploi, l'accès aux services bancaires, les technologies sécuritaires et les lacunes en matière de politiques qui maintiennent les personnes survivantes prisonnières de situations dangereuses.

Le CCFWE mène également des initiatives nationales de sensibilisation et de plaidoyer, notamment la Journée de sensibilisation à la violence économique, des recherches éclairées par l'expérience des personnes survivantes, des programmes d'autonomisation financière, des formations pour de multiples secteurs et des outils qui contribuent à promouvoir la sécurité et l'inclusion économiques. Ce travail repose sur une conviction simple : la sécurité économique est essentielle à la liberté, à la dignité et à la justice.

Pour en savoir plus, consultez le site Web du CCFWE :
www.ccfwe.org



Bibliographie

Adkins-Hackett, L., Feor, B., Spiteri, S. 2024. Journée de l'égalité salariale : une étude des disparités de rémunération au Canada [en ligne]. Conseil de l'information sur le marché du travail. Disponible à l'adresse suivante : https://lmic-cimt.ca/fr/journee-de-legalite-salariale-une-etude-des-disparites-de-remuneration-au-canada/ [consulté le 20 avril 2025].

Andersson, T., Enflo, K., Hjalmarsson R., Svensson, J. 2023. History helps us understand gender differences in the labour market. *Popular Science Background. The Prize in Economic Sciences 2023.* Disponible à l'adresse suivante : https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf
[consulté le 20 avril 2025].

Arrow, K.J. 1998. What has economics to say about racial discrimination? The journal of economic perspectives. Vol. 12 No. 2 (Spring, 1998). pp. 91-100.

Baker, M. 2010. Gendering 'Child' Poverty: Cross-National Lessons for Canada in a Deepening Recession. International Journal of Canadian Studies, 42, 25–46. https://doi.org/10.7202/1002170ar

Beierl, E. 2019. *Backgrounder: Comparative Analysis of Pay Equity Regimes across Canada.* West Coast Leaf. Disponible à l'adresse suivante : https://westcoastleaf.org/wp-content/uploads/2023/06/Backgrounder-Update-2019-1.pdf [consulté le 1er février 2026].

Charles, K.K., Guryan, J. 2013. Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots. The economic journal. Vol. 123. No. 572. pp. F417-F432

Evans-Boudreau, A., Oyindamola Alaka, L. A., Turnbull, J. H., Dandenault, N., and Barr, K. 2023. *Tired of Waiting: Rectifying Manitoba's Pay Gap.* Canadian Centre for Policy Alternatives. Disponible à l'adresse suivante : https://www.policyalternatives.ca/news-research/tired-of-waiting-rectifying-manitobas-pay-gap/ [consulté le 11 février 2026].

Heymann, J., Raub, A., Sprague, A. 2023. Equality within our lifetimes. How laws and policies can close – or widen – gender gaps in economies worldwide. University of California Press. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ucpress.edu/books/equality-within-our-lifetimes/paper [consulté le 4 septembre 2026].

Goldin, C. 2024. Nobel lecture: an evolving economic force [Online]. *American Economic Review,* 114(6), pp. 1515–1539. Disponible à l'adresse suivante : https://goldin.scholars.harvard.edu//publications/nobel-lecture-evolving-economic-force
[consulté le 20 avril 2025].

International Labour Organization. 2024. *Pay gap, 1998 to 2021* [Online]. International Labour Organization. Disponible à l'adresse suivante : https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/employment-to-population-ratio/ [consulté le 20 avril 2025].

Ishi, K., Mariscal, R., Petersson, B. 2017. *Women are key for future growth: evidence from Canada* [Online]. (Working paper No. 2017/166). International Monetary Fund. Disponible à l'adresse suivante : https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2017/07/19/Women-Are-Key-for-Future-Growth-Evidence-from-Canada-45047 [consulté le 20 avril 2025].

Macklem, T. 2024. Workers, jobs, growth and inflation - today and tomorrow [Speech]. Bank of Canada. Winnipeg Chamber of Commerce. Disponible à l'adresse suivante : https://www.banqueducanada.ca/2024/06/travail-lemploi-croissance-linflation-aujourdhui-demain/
[consulté le 20 avril 2025].

Martin and The Brand is Female. 2024. Expecting More: The Motherhood Penalty and its Impact on Canadian Women in the Workplace. [Online]. Disponible à l'adresse suivante : https://maturn.com/wp-content/uploads/2024/03/FINAL_EXPECTING-MORE-The-Motherhood-Penalty-and-Its-Impact-on-Canadian-Women.pdf
[consulté le 4 septembre 2026].

Mason, Patrick L., ed. 2016. Encyclopedia of Race and Racism. Second edition. Detroit MI: Macmillan Reference USA.

Neumark, D. 2018. Experimental research on labour market discrimination. Journal of economic literature. Vol. 26 No. 3 (September 2018) -. pp. 799-866

Newfoundland & Labrador Provincial Advisory Council on the Status of Women. 2022. *Jurisdictional Scan of Pay Equity Legislation in Canada and Abroad.* [Online] Disponible à l'adresse suivante : https://pacsw.ca/site/uploads/2022/12/PACSW-Pay-Equity-Scan-August-2022-Website.pdf [consulté le 11 février 2026].

Pennings, S. 2022. *A gender employment gap index (GEGI). A simple measure of the economic gains from closing gender employment gaps, with an application to the pacific islands* [Online] . (Report No. 9942). Development Research Group, Development Economics, World Bank. Disponible à l'adresse suivante : https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/190541645548827307/a-gender-employment-gap-index-gegi-a-simple-measure-of-the-economic-gains-from-closing-gender-employment-gaps-with-an-application-to-the-pacific-islands
[consulté le 20 avril 2025].

Statistique Canada. 2022a. Écart salarial, 1998 à 2021 [en ligne]. Statistique Canada. Disponible à l'adresse suivante : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00003-fra.htm [consulté le 20 avril 2025].

Statistique Canada. 2022b. Situation d'activité selon les minorités visibles, le statut d'immigrant et la période d'immigration, le plus haut niveau de scolarité, l'âge et le genre [en ligne]. Statistique Canada. Disponible à l'adresse suivante : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044601&request_locale=fr [consulté le 25 août 2026].

Statistique Canada. 2023. Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada [en ligne]. Statistique Canada. Disponible à l'adresse suivante : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023002-fra.htm
[consulté le 25 août 2026].

Statistique Canada. 2024a. Comment les parents se partagent-ils les tâches liées aux soins des enfants? [en ligne]. Statistique Canada. Disponible à l'adresse suivante : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2024041-fra.htm [consulté le 20 avril 2025].

Statistique Canada. 2024b. Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre, données annuelles [en ligne]. Statistique Canada. Disponible à l'adresse suivante : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032702&pickMembers%5B0%5D=4.1&cubeTimeFrame.startYear=1976&cubeTimeFrame.endYear=2024&referencePeriods=19760101%2C20240101&request_locale=fr [consulté le 20 avril 2025].

Stiglitz, J.E. 1973. Approaches to the economics of discrimination. The American economic review. Vol. 63. No. 2, Papers and proceedings of the eighty-fifth annual meeting of the American economic association (May,1973). pp. 287-295

Banque mondiale. 2024. Labor force, female (% of total labor force [en ligne]. Groupe de données de la Banque mondiale. Disponible à l'adresse suivante : https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-tlf-totl-fe-zs
[consulté le 20 avril 2025].

Banque mondiale. 2024. Women, Business and the Law 2024 [en ligne]. Washington : Banque mondiale.
Disponible à l'adresse suivante :
https://childcarecanada.org/sites/default/files/9781464820632_EnglishFullReport_0.pdf
[consulté le 20 avril 2025].].

CBC. 9 novembre 2024. « Advocates welcome promised pay equity laws in N.B., but warn some will be left out. » Disponible à l'adresse suivante : http://cbc.ca/news/canada/new-brunswick/pay-equity-progress-workers-1.7371026
[consulté le 13 février 2026].

My Cowichan Valley Now. 19 juin 2025] « Advocates, businesses split on effectiveness of B.C. pay transparency legislation. » Disponible à l'adresse suivante : https://www.mycowichanvalleynow.com/91064/news/provincial/advocates-businesses-split-on-effectiveness-of-b-c-pay-transparency-legislation/#:~:text=Since%20November%202023%2C%20all%20B.C.,more%20employees%20in%20November%202026 [consulté le 13 février 2026].