



2026 JUIN

COMBLER LES ÉCARTS :

les inégalités salariales entre les genres au
Canada atlantique

Daniel Cerdas Sandí et Christine Saulnier



CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
NOVA SCOTIA OFFICE

Table des matières

Résumé.....	2
Introduction.....	6
Dates de la Journée de l'égalité salariale et écarts salariaux.....	12
Comprendre les écarts salariaux : obstacles et butoirs.....	19
L'inégalité salariale est plus répandue dans le secteur privé.....	19
La ségrégation des emplois contribue à l'écart salarial.....	22
L'écart salarial entre les genres par industrie.....	25
Les femmes sont concentrées dans certaines industries.....	30
L'éducation aide, mais elle ne comble pas l'écart.....	33
Les femmes syndiquées ont des écarts salariaux plus faibles.....	36
L'écart salarial est plus grand pour les femmes racialisées.....	40
Le genre et l'autochtonicité.....	43
L'écart salarial entre les genres selon le statut d'immigration.....	45
Inégalités plus profondes pour les personnes handicapées.....	50
Le travail non rémunéré et le travail à temps partiel élargissent l'écart salarial.....	53
Outils pour niveler les obstacles à l'équité salariale.....	58
Législation sur l'équité salariale : élimination de la discrimination salariale.....	59
Les lois sur la transparence salariale sont efficaces.....	62
Conclusion : À quel travail accorde-t-on une grande valeur?.....	64
Recommandations : Ce que le Canada atlantique peut faire dès maintenant.....	67
Au sujet des auteurs.....	72

Résumé

- **Les écarts salariaux entre les genres varient d'une province à l'autre.** En utilisant le salaire hebdomadaire moyen, l'écart est le plus faible pour les femmes de l'Île-du-Prince-Édouard (5 %). Il est de 14 pour cent au Nouveau-Brunswick et de 15 pour cent en Nouvelle-Écosse. C'est à Terre-Neuve-et-Labrador que l'écart salarial est le plus grand dans les provinces de l'Atlantique (24 %).
- **L'écart salarial plus prononcé pour les femmes racialisées :** comparons le salaire des femmes racialisées à celui des hommes non racialisés, l'écart est le plus important en Î.-du-Prince-É.- (42 %), suivi de la N.-É.- (38 %), du N.-B.- (37 %) et de Terre-Neuve-et-Labrador (36 %).
- **Les femmes autochtones sont également confrontées à d'importants écarts de revenus :** dans toutes les provinces de l'Atlantique, elles gagnent moins que les hommes non autochtones. L'écart salarial était de 38 pour cent au Nouveau-Brunswick, de 34 pour cent en Nouvelle-Écosse, de 33 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador et de 17 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard. Ces écarts reflètent à la fois les obstacles actuels au marché du travail et les effets persistants du colonialisme, du racisme et de l'inégalité d'accès à l'éducation, à la formation, à un emploi stable et à des emplois mieux rémunérés.

- **Écarts provinciaux pour les femmes immigrantes :** Dans les quatre provinces de l'Atlantique, les femmes gagnaient moins que les hommes, qu'elles soient immigrantes reçues, résidentes permanentes ou personnes ayant un statut non permanent. L'écart le plus important est entre les hommes nés au Canada et les femmes immigrantes ayant un statut non permanent : 53,8 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard, 53,7 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador, 53,6 pour cent en Nouvelle-Écosse et 50,9 pour cent au Nouveau-Brunswick.
- **Écarts provinciaux pour les femmes handicapées :** Les femmes avec des handicaps font face à une autre dimension à l'inégalité. Il ne s'agit pas seulement d'un revenu plus faible, mais aussi d'un accès limité à l'emploi rémunéré. Partout dans la région, les personnes handicapées sont confrontées à d'importants obstacles à l'emploi. Les données sur le revenu en Nouvelle-Écosse montrent que la gravité du handicap a une incidence importante : les femmes ayant un handicap très grave gagnaient environ la moitié du revenu des hommes sans handicap. Cela illustre comment le genre et le handicap peuvent se conjuguer pour engendrer une précarité économique accrue.
- **Le secteur public présente l'écart salarial le plus faible :** l'écart salarial des femmes occupant des emplois dans le secteur public est nettement inférieur à celui des femmes occupant des emplois dans le secteur privé dans toutes les provinces de l'Atlantique. Dans le secteur public, l'écart est de 2 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard, de 6 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador, de 8 pour cent au Nouveau-Brunswick et de 14 pour cent en Nouvelle-Écosse. Dans le secteur privé, l'écart est beaucoup plus grand : 20 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard, 23 pour cent en Nouvelle-Écosse, 25 pour cent au Nouveau-Brunswick et 36 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador.
- **L'adhésion à un syndicat présente un avantage :** les femmes occupant des postes syndiqués bénéficient d'écarts salariaux plus faibles. Au Nouveau-Brunswick, l'écart salarial hebdomadaire entre les sexes est de 9 pour cent pour les travailleuses syndiquées (contre 21 pour cent pour les

non-syndiquées) et de 11 pour cent en Nouvelle-Écosse (contre 21 pour cent pour les non-syndiquées). À Terre-Neuve-et-Labrador, cet écart atteint 20 pour cent pour les travailleuses syndiquées, contre 28 pour cent pour les non-syndiquées. L'Île-du-Prince-Édouard se distingue : les femmes syndiquées y gagnent légèrement plus que les hommes (1 %), tandis que chez les non-syndiquées, l'écart salarial est de 17 pour cent.

- **Les écarts entre les genres persistent dans presque toutes les industries :** dans la plupart des provinces de l'Atlantique, les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes. Les écarts les plus importants se trouvent dans les secteurs des mines, de la pêche, du transport, de la construction, de la finance et des services professionnels.
- **Le travail des femmes dans le secteur des soins demeure sous-évalué.**
 - Même dans les secteurs à prédominance féminine, comme la santé, l'éducation et l'administration, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes.
 - Dans le secteur de la santé, les femmes représentent plus de 80 % des travailleurs dans toutes les provinces de l'Atlantique, mais gagnent toujours moins que les hommes. Dans l'éducation, le droit, les services sociaux, communautaires et gouvernementaux, les femmes sont également majoritaires, mais leurs revenus demeurent nettement inférieurs à ceux des hommes dans les quatre provinces.
- **Même les femmes les plus scolarisées font face à des écarts salariaux entre les genres.**
 - En moyenne, les femmes sans diplôme d'études secondaires gagnent beaucoup moins que les hommes dans la même situation, l'écart variant de 27 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard à 49 pour cent en Nouvelle-Écosse.
 - L'éducation aide à combler l'écart, mais ne l'élimine pas. Chez les travailleurs titulaires d'un baccalauréat

ou d'un diplôme supérieur, l'écart est plus faible, mais les femmes gagnent toujours moins que les hommes dans la plupart des provinces de l'Atlantique.

Comblers les écarts salariaux exige des mesures politiques

Le Canada atlantique a besoin de lois plus strictes sur l'équité salariale, de transparence salariale, d'une meilleure application des normes du travail, d'un meilleur accès à la négociation collective, de salaires plus élevés dans les secteurs à bas salaires, des services de garde d'enfants abordables et des services de soins accessibles, ainsi que de meilleures opportunités pour les femmes d'accéder à des secteurs mieux rémunérés et à des postes de direction. Les écarts salariaux ne sont pas inévitables. Ils résultent de choix politiques, des structures du marché du travail et de la manière dont la société valorise les différents types de travail.

Introduction

Le présent rapport porte sur l'écart salarial entre les genres dans les provinces de l'Atlantique. Cet écart est la différence de revenus d'emploi entre les femmes et les hommes. Nous publions ce rapport douze jours après le 12 juin, date de la Journée de l'égalité salariale à Terre-Neuve-et-Labrador, cette province ayant l'écart salarial le plus grand du Canada atlantique et le deuxième au Canada. Cette date symbolique illustre le nombre de jours de travail supplémentaires que les femmes doivent effectuer au cours de la nouvelle année pour rattraper ce que les hommes ont gagné en moyenne au cours de l'année précédente. Pour récupérer ce que les hommes avaient gagné jusqu'au 31 décembre, les femmes doivent continuer à travailler pendant la nouvelle année. La Journée de l'égalité salariale nous rappelle que l'équité salariale n'est pas seulement une question économique. C'est aussi une question de dignité, d'égalité et de justice fondamentale. La Journée de l'égalité salariale n'est pas une journée de célébration. C'est une mise en garde et un appel à l'action. Elle marque les progrès qu'il reste à accomplir en vue de la justice salariale.

Ce rapport s'inscrit dans la série du bureau de la N.-É. du CCPA sur l'avancement du travail décent. Des rapports antérieurs ont

porté sur les normes du travail¹ et le travail précaire² en Nouvelle-Écosse. Ce rapport vise l'inégalité salariale dans l'ensemble du Canada atlantique et illustre que les femmes – et certaines plus que d'autres – continuent d'accuser un retard sur le marché du travail.

Notes sur les termes employés et les données :

Les auteurs utilisent des données quantitatives issues des sources officielles de Statistique Canada, classées par genre (homme ou femme) plutôt que par sexe (masculin ou féminin). Statistique Canada comprend que ces termes ne sont ni interchangeables ni binaires.³ Les auteurs de ce rapport emploient les termes « hommes » et « femmes » parce que les données ne sont pas davantage désagrégées. De plus, ils reconnaissent que ces termes ne reflètent pas bien le genre, car ils ne permettent pas de tenir compte de la diversité des identités de genre et supposent que le sexe attribué à la naissance correspond au genre (cisgenre), ce qui exclut les données relatives aux personnes non binaires et transgenres. Le Conseil économique de l'Atlantique signale que les données limitées de Statistique Canada sur les personnes 2SLGBTQ+ vivant dans la région indiquent qu'elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et d'avoir des revenus plus bas que l'ensemble de la population, même si un plus grand nombre d'entre elles ont un diplôme d'études postsecondaires.⁴

¹ Casey, R. et C. Saulnier. (2025). *Foundations of decent work: An evaluation of Nova Scotia labour standards*. Centre canadien de politiques alternatives–Nouvelle-Écosse.

policyalternatives.ca/news-research/the-foundations-of-decent-work-an-evaluation-of-nova-scotia-labour-standards

² Cerdas-Sandí, D., Casey, R. et R.K. Brickner. (2026). *Decent or precarious? Understanding the quality of employment in Nova Scotia*.

policyalternatives.ca/wp-content/uploads/2026/04/Decent-or-Precarious_Understanding-the-Quality-of-Employment-in-Nova-Scotia-FINAL-1.pdf?x46002

³ Statistique Canada. (2021). "Genre de la personne". Gouvernement du Canada. www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=410445

⁴ Conseil économique de l'Atlantique. (2024). *Pleins feux sur la diversité, l'équité et l'inclusion au Canada atlantique*.

atlanticeconomiccouncil.ca/page/ATLDiversityReviewFRMay2024

L'une de nos recommandations vise à ce que Statistique Canada recueille des données pouvant être désagrégées plus précisément et rendues plus accessibles. Les données doivent en outre être davantage accessibles et disponibles afin de permettre une analyse intersectionnelle complète, tenant compte du genre, du revenu, de la race, de l'origine ethnique, de l'autochtonie, du statut d'immigration et du handicap, et ce, non pas seulement lors du recensement qui a lieu tous les cinq ans.

Notes sur la mesure de l'écart salarial entre les genres :

Il existe bien des moyens de mesurer l'écart salarial en s'appuyant sur des valeurs moyennes ou médianes, ainsi que sur les taux de rémunération horaires, hebdomadaires ou annuels. Quelles que soient la mesure ou les données utilisées, il existe des écarts salariaux entre les genres.

Salaires horaires, hebdomadaires ou annuels : Ce rapport porte principalement sur les salaires hebdomadaires moyens figurant dans l'Enquête sur la population active. Les salaires hebdomadaires sont utiles parce qu'ils témoignent à la fois des taux de rémunération et du nombre d'heures rémunérées d'une semaine habituelle. Les salaires horaires ne reflètent pas les heures de travail effectuées. C'est important parce que les tendances du travail non rémunéré et de l'accès au travail à temps plein selon le genre influencent le nombre d'heures de travail rémunérées. Les salaires hebdomadaires ne devraient pas être examinés de la même façon que les salaires annuels, et il est probable qu'ils donnent lieu à une sous-estimation de l'écart, car ils n'incluent pas les commissions et primes perçues et ne peuvent pas prendre en compte les congés pris pendant l'année (le plus souvent par des femmes, pour fournir des soins non rémunérés). Multiplier le salaire hebdomadaire par 52 ne donnerait lieu qu'à une estimation annualisée, et non à une véritable mesure annuelle du salaire. De plus, cela tiendrait pour acquis que les travailleuses et travailleurs n'ont qu'un emploi et gagnent (en moyenne) le même salaire hebdomadaire pendant les 52 semaines de l'année, ce qui n'est souvent pas le cas. Cela

ne permet pas de mesurer le revenu total gagné au cours de l'année entière, compte tenu de tout changement d'emploi, d'heures et de salaire, de congés non payés et de périodes de chômage. Mais les mesures annuelles les plus récentes du salaire ne sont disponibles que pour 2024.

Valeurs moyennes ou médianes : Nous nous servons principalement de moyennes, car cela permet de tenir mieux compte des différences de masse salariale, y compris la surreprésentation des femmes dans les emplois aux salaires les plus bas et leur sous-représentation dans les emplois aux salaires les plus élevés. Les salaires médians sont utiles eux aussi, mais ils illustrent le salaire du milieu de la distribution et peuvent négliger l'inégalité entre les salaires les plus bas et les plus élevés.

Sources de données : Les principales données sur le revenu d'emploi (des personnes de 15 ans et plus) utilisées dans ce rapport proviennent de l'*Enquête sur la population active (EPA)* de Statistique Canada, qui indique les salaires hebdomadaires de tous les travailleurs et travailleuses, y compris ceux et celles qui travaillent à temps partiel, à plein temps et à leur compte. Toutefois, les mesures du salaire horaire et du salaire hebdomadaire utilisées dans ce rapport ne s'appliquent qu'aux personnes salariées et sont fondées sur leur emploi principal. C'est pourquoi, dans le présent rapport, tous les calculs de salaire fondés sur l'EPA excluent le travail indépendant. L'*Enquête sur la population active* indique des mesures du salaire horaire et du salaire hebdomadaire des personnes salariées, publiées mensuellement, constituant les données les plus récentes disponibles. Une autre source de données est l'*Enquête canadienne sur le revenu* de Statistique Canada, qui indique le revenu d'emploi annuel, y compris les salaires, traitements et commissions, ainsi que les revenus d'un travail indépendant.⁵ L'*Enquête canadienne sur le revenu* n'est publiée que annuellement, et il peut s'écouler un certain temps avant que les données qui en sont tirées soient disponibles (p. ex., les données annuelles de 2024 n'ont été publiées que le 29 avril

⁵ Statistique Canada. (2026). *Enquête canadienne sur le revenu. Information détaillée pour 2024.*
www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&Id=1552692

2026). Les deux enquêtes en question excluent les personnes vivant dans les réserves et dans d'autres peuplements autochtones, ainsi que les pensionnaires d'établissements institutionnels. *L'Enquête sur la population active* exclut également les membres à temps plein des Forces armées et les personnes résidant dans des régions extrêmement éloignées où la densité de population est faible. Ces exclusions représentent environ 2 pour cent de la population âgée de 15 ans et plus. Le *Recensement canadien* est une autre source de données utilisée dans ce rapport; Statistique Canada procède actuellement à ce recensement, qui n'a lieu que tous les cinq ans. Le Recensement de 2021 est la seule source de données qui distingue les données des peuples autochtones, ainsi que celles selon la race et le statut d'immigration, dans les quatre provinces de l'Atlantique (depuis janvier 2022, des données racialisées sont fournies pour la région de l'Atlantique, mais non par province, dans *L'Enquête sur la population active*). Tous les revenus d'emploi utilisés dans ce rapport sont des revenus bruts (avant impôts et retenues à la source).

Note sur la détermination de la Journée de l'égalité salariale :

Les dates de la Journée de l'égalité salariale de 2026 sont déterminées en fonction des moyennes hebdomadaires tirées de *L'Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Nous commençons par comparer les salaires hebdomadaires moyens des hommes et des femmes en 2025. Cela nous indique combien les hommes gagnent de plus que les femmes, en moyenne. Nous nous servons du pourcentage ainsi calculé pour déterminer le nombre de jours supplémentaires de travail rémunéré que les femmes devraient effectuer au cours de l'année suivante pour gagner le montant que les hommes ont gagné, en moyenne, au cours de l'année précédente. Par exemple, si l'écart salarial est tel qu'il faudrait que les femmes effectuent environ 94 jours supplémentaires de travail rémunéré au cours de l'année suivante pour rattraper les hommes, nous ne comptons pas ces 94 jours comme des jours civils. Nous comptons les jours ouvrables de la semaine de travail normale

de cinq jours pour déterminer la date de la journée symbolique.
Les fins de semaine ne sont pas considérées comme des jours
de travail rémunéré.

Dates de la Journée de l'égalité salariale et écarts salariaux

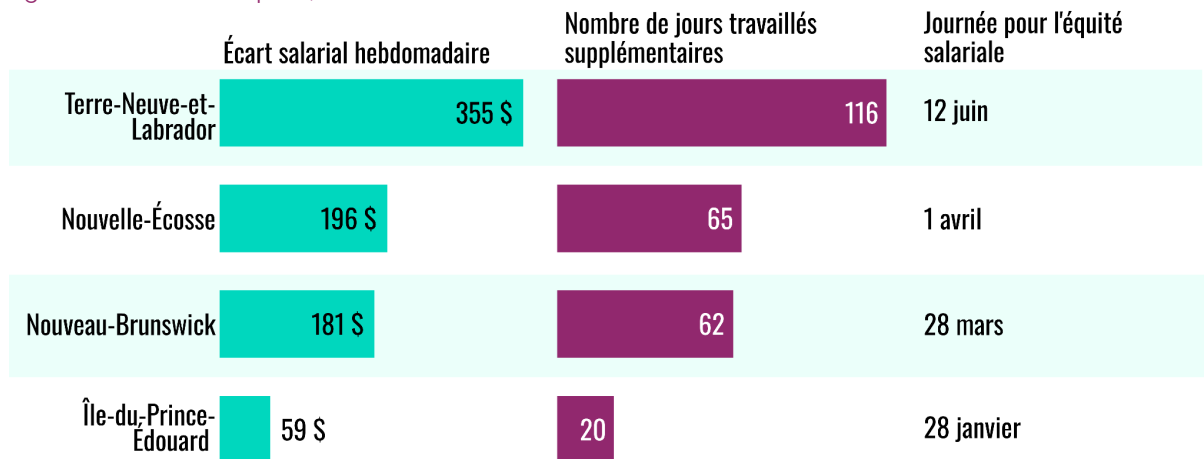
Dans l'ensemble du Canada atlantique, les femmes gagnent encore moins que les hommes. La taille de l'écart varie selon la province et la méthode de mesure du salaire, mais la tendance est claire : les gains des femmes continuent d'accuser un retard. Cela importe non seulement le jour de la paie, mais aussi tout au long de la vie. Qui reçoit moins de rémunération a moins d'argent à consacrer au loyer, à la nourriture, à l'épargne, aux urgences et à la retraite.⁶ La persistance des écarts révèle que l'inégalité salariale n'est pas un problème individuel. Elle reflète les systèmes de valeurs et l'organisation du marché du travail régional, et l'écart ne pourra pas être comblé sans que des politiques soient adoptées pour atteindre l'équité salariale. Comme indiqué dans les sections suivantes, l'écart est plus grand si les femmes font l'objet d'autres formes de discrimination fondée sur la race, l'ethnicité, le statut d'immigration et l'autochtonicité.

Le présent rapport examine l'écart salarial entre les genres à la lumière de deux sources principales. Les figures 1 et 2 fondent sur les salaires hebdomadaires moyens indiqués par *l'Enquête sur la population active* pour déterminer la Journée de l'égalité salariale dans chacune des provinces de l'Atlantique. Le tableau 1 est fondé sur les revenus d'emploi annuels indiqués

⁶ Statistique Canada. (2024). « Aperçu de la situation économique des personnes âgées au Canada, 1976 à 2022 ». Gouvernement du Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/241204/dq241204b-fra.htm

par l'Enquête canadienne sur le revenu, y compris les salaires, les traitements et les commissions. Ces deux sources mesurent la rémunération différemment, mais elles révèlent le même problème : les femmes gagnent moins que les hommes dans tout le Canada atlantique.

Figure 1 / Écart salarial, nombre de jours travaillés supplémentaires et Journée pour l'équité salariale dans les Provinces de l'atlantique
Âgées de 15 ans et plus, 2026



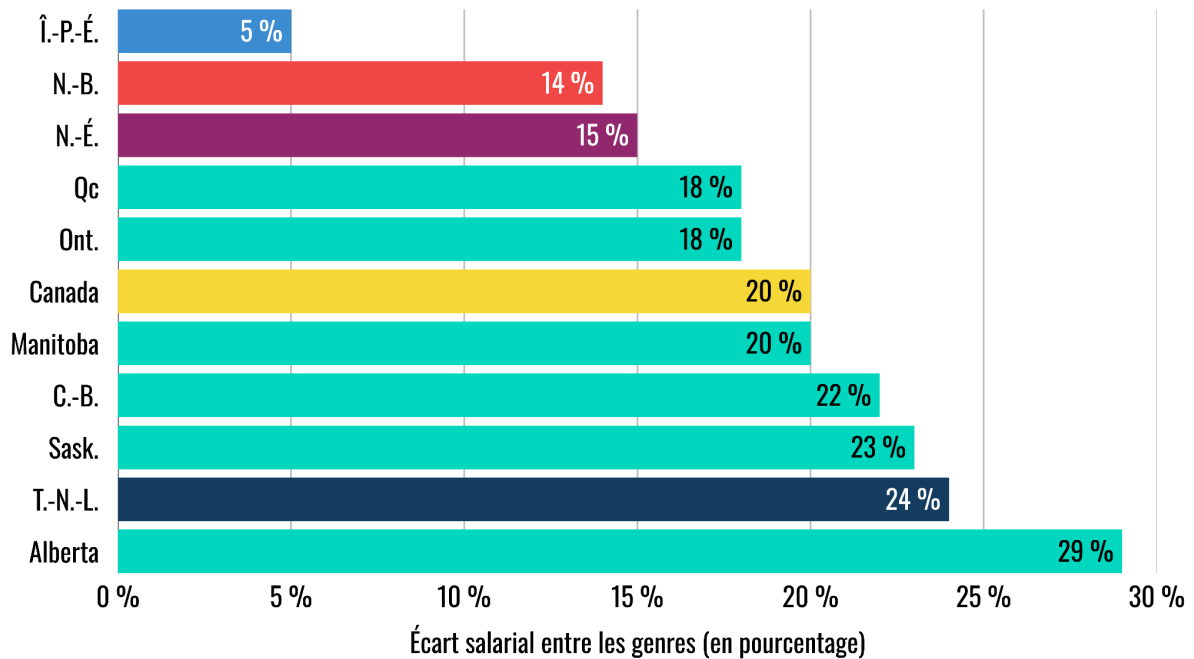
Source Statistique Canada. Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés par secteur d'activité, annuel. DOI: doi.org/10.25318/1410006401-fra

Remarque : La Journée pour l'équité salariale est calculée sur la base d'une semaine de travail de cinq jours et de deux jours de repos. Les salaires hebdomadaires incluent les employés à temps plein et à temps partiel.

La figure 1 illustre l'écart salarial hebdomadaire moyen et permet de fixer la Journée de l'égalité salariale de 2026. Celle-ci est une date symbolique. Elle permet d'indiquer le nombre de jours de travail que les femmes doivent effectuer au cours de la nouvelle année pour égaler, en moyenne, ce que les hommes ont gagné au cours de l'année précédente. L'estimation est fondée sur une semaine de travail rémunéré de cinq jours, de sorte que les fins de semaine ne sont pas considérées comme des jours ouvrables. Selon cette mesure, la province de Terre-Neuve-et-Labrador affichait l'écart salarial le plus grand et donc la Journée de l'égalité salariale la plus tardive du Canada atlantique. Les femmes de cette province gagnent 355 \$ par semaine de moins que les hommes, soit un écart de 24 pour cent, et il faudrait qu'elles effectuent environ 116 journées supplémentaires de travail rémunéré, jusqu'au 12 juin 2026, pour se rattraper. La Nouvelle-Écosse se classe au deuxième rang,

avec un écart de 196 \$ par semaine et une Journée de l'égalité salariale qui a eu lieu le 1^{er} avril 2026. Au Nouveau-Brunswick, l'écart est de 181 \$ et la Journée de l'égalité salariale a eu lieu le 28 mars. L'Île-du-Prince-Édouard est la plus égale, avec un écart salarial de 59 \$ (soit cinq pour cent) et une Journée de l'égalité salariale qui est tombée le 28 janvier.

Figure 2 / Écart salarial entre les sexes au Canada
 Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Canada et provinces, 2025



Source Statistique Canada. Tableau 14-10-0064-01, Salaires des employés par secteur d'activité, données annuelles. DOI: doi.org/10.25318/1410006401-fra

Remarque : Les salaires hebdomadaires incluent les employés à temps plein et à temps partiel.

La figure 2 présente les provinces de l'Atlantique dans le contexte national. Les femmes gagnent moins que les hommes dans toutes les provinces. La taille de l'écart varie, mais aucune province ne présente un salaire hebdomadaire moyen des femmes égal ou supérieur à celui des hommes.

L'Île-du-Prince-Édouard a l'écart salarial entre les genres le plus faible du pays, à cinq pour cent. Les écarts du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse sont également inférieurs à la moyenne canadienne, à 14 pour cent et 15 pour cent. Mais les femmes gagnent encore moins que les hommes même si les écarts sont plus faibles. Un écart plus faible ne correspond pas à l'égalité salariale. Terre-Neuve-et-Labrador se

distingue dans le sens inverse. La province présente un écart salarial entre les genres de 24 pour cent, qui dépasse l'écart moyen canadien de 20 pour cent et constitue le plus élevé du Canada atlantique. Parmi les provinces représentées dans la figure, seule l'Alberta a un écart plus grand, de 29 pour cent.

Les salaires hebdomadaires sont utiles parce qu'ils témoignent à la fois des taux de rémunération et du nombre d'heures de travail rémunérées qu'une semaine habituelle comprend. Cela importe parce que l'écart salarial entre les genres ne tient pas qu'à la rémunération horaire. Il tient aussi à l'accès au travail à plein temps, au nombre d'heures de travail rémunéré attribuées aux gens, aux responsabilités de prestation de soins non rémunérés et aux types d'emplois et aux secteurs dans lesquels les femmes et les hommes sont concentrés. Cependant, les salaires hebdomadaires ne devraient pas être interprétés comme un revenu d'emploi annuel. Le tableau 1 présente le point de vue annuel. Il utilise les données issues de *l'Enquête canadienne sur le revenu* relatives aux salaires, traitements et commissions annuels. L'écart y est présenté sous la forme du rapport salarial hommes-femmes. Un rapport de 1,00 indiquerait que les femmes et les hommes gagnent le même montant. Un rapport inférieur à 1,00 signifie que les femmes gagnent moins que les hommes. Par exemple, un rapport de 0,78 signifierait que les femmes gagnent 78 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes. Un autre moyen de calculer l'écart consiste à soustraire le rapport de 1 et à multiplier la différence par 100. Dans le cas en l'espèce, 1 moins 0,78 égale 0,22, ce qui correspond à un écart salarial de 22 pour cent.

Selon les données sur les gains annuels au Canada, les salaires, traitements et commissions des femmes représentent 72 cents par dollar gagné par les hommes. Au Canada atlantique, le rapport annuel moyen va de 0,70 à Terre-Neuve-et-Labrador à 0,84 à l'Île-du-Prince-Édouard. Le rapport est de 0,78 en Nouvelle-Écosse et de 0,81 au Nouveau-Brunswick. Ces rapports révèlent que les femmes des quatre provinces de l'Atlantique font face à des écarts salariaux entre les genres qui sont encore plus grands que ceux qu'indiquent les salaires hebdomadaires moyens. C'est particulièrement notable à l'Île-du-Prince-Édouard. Les données hebdomadaires ne reflètent

pas l'ensemble des événements qui peuvent survenir au cours d'une année, y compris les primes, les commissions, les mois sans travail, les changements d'emploi ou les interruptions d'emploi.

Tableau 1 / Ratio de rémunération moyen et médian selon le genre pour les salaires, traitements et commissions annuels
 Âgées de 15 ans et plus, Canada et provinces, 2024

Géographie	Ratio de rémunération moyen selon le genre pour les salaires, traitements et commissions annuels	Ratio de rémunération médian selon le genre pour les salaires, traitements et commissions annuels
Alberta	0,64	0,68
Colombie-Britannique	0,68	0,69
Canada	0,72	0,75
Manitoba	0,77	0,75
Nouveau-Brunswick	0,81	0,84
Terre-Neuve-et-Labrador	0,70	0,72
Territoires du Nord-Ouest	0,89	0,86
Nouvelle-Écosse	0,78	0,80
Nunavut	0,89	1,05
Ontario	0,72	0,75
Île-du-Prince-Édouard	0,84	0,84
Québec	0,78	0,81
Saskatchewan	0,70	0,75
Yukon	0,89	0,84

Source Enquête canadienne sur le revenu, Statistique Canada. *Tableau 14-10-0324-01 Ratio de rémunération moyen et médian selon le genre pour les salaires, traitements et commissions annuels*. DOI: doi.org/10.25318/1410032401-fra

Le tableau 1 indique en outre les rapports médians. La médiane est le milieu de l'ensemble de données. Si l'on alignait tous les travailleurs et travailleuses par ordre de gains annuels, du plus bas au plus élevé, la médiane correspondrait à la travailleuse ou au travailleur qui se trouve au milieu de la ligne, où la moitié des gens gagne moins qu'elle ou lui et l'autre moitié gagne plus. Les salaires médians sont utiles parce qu'ils illustrent ce qui arrive au travailleur ou à la travailleuse médian(e) et sont moins

influencés par les salaires les plus élevés. Bien que les salaires médians soient très utiles, ils peuvent négliger les inégalités aux extrêmes de la distribution des salaires.

Selon le tableau 1, les rapports médians sont légèrement supérieurs aux rapports moyens dans la plupart des provinces. Dans la plupart d'entre elles, cela signifie que l'écart est plus faible si l'on compare la travailleuse ou le travailleur médian plutôt que la répartition salariale dans son ensemble. Il reste que la tendance fondamentale demeure inchangée : le revenu annuel d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes.

Comme l'indique le tableau 2, les données sur les salaires horaires montrent des écarts plus faibles que ceux des salaires hebdomadaires et annuels dans la plupart des provinces canadiennes, y compris les quatre provinces de l'Atlantique. Les données sur les salaires horaires n'indiquent pas les heures de travail effectuées; elles ne témoignent que de la rémunération horaire. À la différence des données sur les salaires hebdomadaires, qui indiquent la moyenne des heures de travail effectuées par semaine, les données sur les salaires horaires ne permettent pas de tenir compte des variations des gains entre les hommes et les femmes en fonction du nombre d'heures de travail effectuées. Cela est le mieux illustré par les données sur l'Î.-P.-É.; les femmes de l'Î.-P.-É. ont des salaires horaires plus élevés que les hommes mais un revenu hebdomadaire plus bas et un revenu annuel beaucoup plus bas. Les données annuelles indiquent dans quelle mesure le nombre d'heures de travail plus faible et les congés non payés réduisent les gains des femmes, et que les heures supplémentaires augmentent les salaires des hommes plus que ceux des femmes.

Les nombres varient selon la façon dont nous mesurons l'écart, mais la tendance demeure inchangée. La taille exacte de l'écart salarial entre les genres varie selon que nous utilisons les salaires hebdomadaires ou les revenus d'emploi annuels, et selon que nous comparons des moyennes ou des médianes. Cependant, sauf dans le cas de l'Î.-P.-É. et des salaires horaires, les écarts salariaux entre les genres se maintiennent, quelle que soit la mesure employée. Ces écarts peuvent sembler faibles sur une seule semaine, mais ils s'accumulent au fil des mois et des

années, influençant le revenu, l'épargne et la sécurité de la retraite des femmes. Comme l'indique la section suivante, l'écart n'a pas le même effet sur toutes les femmes. Il est supérieur si l'inégalité entre les genres se conjugue avec une discrimination fondée sur la race, le statut d'immigration, le handicap et l'autochtonicité.

Tableau 2 / Salaire horaire moyen, écart de salaire horaire
Âgées de 15 ans et plus, Canada et provinces, 2025

Géographie	Genre	Salaire horaire moyen	Écart de salaire horaire en pourcentage
Canada	Hommes+	38,64 \$	12 %
	Femmes+	34,04 \$	
Terre-Neuve-et-Labrador	Hommes+	35,24 \$	10 %
	Femmes+	31,59 \$	
Île-du-Prince-Édouard	Hommes+	29,57 \$	-4 %
	Femmes+	30,63 \$	
Nouvelle-Écosse	Hommes+	33,46 \$	6 %
	Femmes+	31,30 \$	
Nouveau-Brunswick	Hommes+	32,06 \$	5 %
	Femmes+	30,48 \$	
Québec	Hommes+	36,81 \$	10 %
	Femmes+	33,17 \$	
Ontario	Hommes+	39,98 \$	12 %
	Femmes+	35,35 \$	
Manitoba	Hommes+	33,16 \$	10 %
	Femmes+	29,96 \$	
Saskatchewan	Hommes+	35,60 \$	13 %
	Femmes+	31,07 \$	
Alberta	Hommes+	40,87 \$	18 %
	Femmes+	33,46 \$	
Colombie-Britannique	Hommes+	40,47 \$	13 %
	Femmes+	35,28 \$	

Source Statistique Canada. *Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles.* doi.org/10.25318/1410006401-fra

Comprendre les écarts salariaux : obstacles et butoirs

Pour bien comprendre les écarts et les inégalités salariales, il importe de tenir compte des secteurs et des professions où les écarts sont les plus grands et les plus faibles, ainsi que du fait que l'emploi soit syndiqué ou non. De plus, comme l'illustre ce chapitre, certaines femmes ont des écarts plus grands que d'autres parce qu'elles se heurtent à des obstacles discriminatoires supplémentaires.

L'inégalité salariale est plus répandue dans le secteur privé

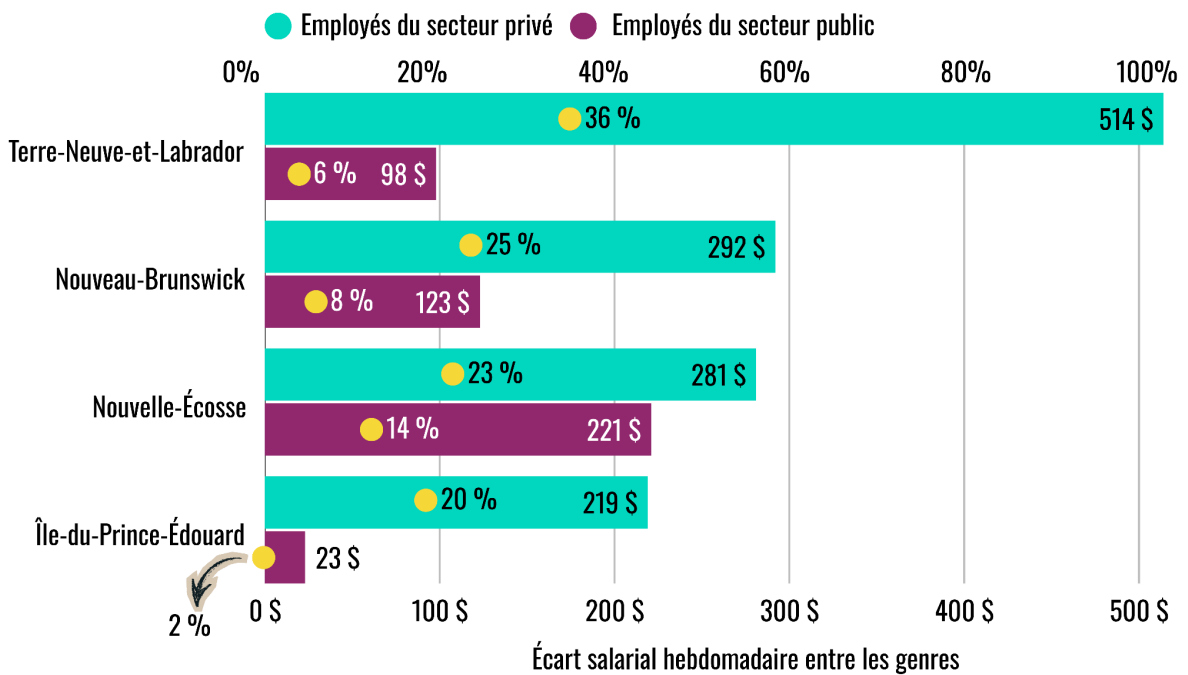
Comme l'indique la figure 3, les salaires hebdomadaires moyens par secteur témoignent d'une réalité différente. Les femmes travaillant dans le secteur privé gagnent considérablement moins que les hommes dans toutes les provinces de l'Atlantique. L'écart le plus grand dans le secteur privé est celui de Terre-Neuve-et-Labrador, où les hommes gagnent en moyenne 514 \$ de plus par semaine que les femmes. L'écart est important dans les autres provinces aussi : il atteint 292 \$ au Nouveau-Brunswick, 281 \$ en Nouvelle-Écosse et 219 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard.

Par contraste, l'écart est plus faible dans le secteur public de toutes les provinces de l'Atlantique, et il est presque nul à

l'Île-du-Prince-Édouard. Toutefois, des écarts salariaux demeurent. La Nouvelle-Écosse a l'écart salarial entre les genres le plus grand du secteur public, selon les salaires hebdomadaires : 221 \$ (14 %). Au Nouveau-Brunswick, l'écart est de 123 \$ (8 %), alors qu'à Terre-Neuve-et-Labrador il est de 98 \$ (6 %). L'Île-du-Prince-Édouard a l'écart le plus faible dans le secteur public, à 23 \$ (2 %).

Figure 3 / Différence de l'écart salarial entre les genres dans le secteur privé et le secteur public

Salaires hebdomadaires (\$), âgées de 15 ans et plus, pourcentage, Canada atlantique, 2025



Source Calculs propres basés sur les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2025.

Cela porte à croire que les règles de fixation des salaires plus rigoureuses, le taux de syndicalisation plus élevé et la transparence salariale plus importante dans le secteur public, réduisent l'inégalité. Une analyse de l'équité salariale entre le secteur public et le secteur privé, réalisée par le CCPA en 2024, a comparé 15 facteurs communs entre les deux secteurs, y compris l'âge, l'éducation, la permanence et la syndicalisation, et a quand même conclu que les hommes gagnent 10 pour cent de plus que les femmes dans le secteur privé et cinq pour cent

de plus dans le secteur public.⁷ Cette analyse intersectorielle révèle des raisons pour lesquelles l'écart est plus faible dans le secteur public : les salaires des hommes y sont légèrement plus bas et ceux des femmes sont un peu plus élevés que dans le secteur privé. Macdonald conclut que la pénalité de la maternité (baisse de rémunération lorsque les femmes ont des enfants) se manifeste dans les deux secteurs. Cependant, la prime de paternité (augmentation de la rémunération lorsque les hommes ont des enfants) est beaucoup plus élevée dans le secteur privé.⁸ Macdonald conclut qu'à la différence du secteur privé, le secteur public augmente la rémunération des personnes faisant l'objet de discrimination, y compris les femmes, les mères et les nouveaux Canadiens et Canadiennes, et rémunère moins les hommes, les pères, les cadres et les membres des professions médicales. Pour atteindre la parité entre les secteurs, on peut accroître l'égalité dans le secteur privé en comprimant les salaires et en éliminant les extrêmes, à la fois les salaires inférieurs et les salaires supérieurs. D'autre part, l'écart salarial pourrait se creuser si les gouvernements provinciaux procédaient à des coupes dans le secteur public, comme celles que projette le gouvernement de la Nouvelle-Écosse.⁹

Le secteur privé continue de creuser de vastes écarts salariaux, mettant de nombreuses femmes dans une situation où elles perçoivent des salaires plus bas, moins de stabilité et moins de sécurité économique à long terme. Par ailleurs, la persistance des écarts salariaux dans le secteur public témoigne peut-être d'obstacles qui empêchent de nombreuses femmes de passer à des postes de cadre supérieur offrant des salaires plus élevés. Statistique Canada a souligné cette question dans un rapport de

⁷ Macdonald, D. (2024). *How the public sector is fighting income inequality (and why it's still not enough)*. Centre canadien de politiques alternatives. policyalternatives.ca/news-research/how-the-public-sector-is-fighting-income-inequality-and-why-its-still-not-enough/

⁸ Macdonald. 2024. *Op. cit.*

⁹ Saulnier, C. (2026). *Nova Scotia budget 2026-27 misses the mark: Austerity and resource extraction not the road to prosperity for the many*. CCPA-Nouvelle-Écosse. policyalternatives.ca/news-research/ns-budget-2026-2027-misses-the-mark/

2024¹⁰ selon lequel les femmes demeurent sous-représentées dans des postes de cadre dans l'ensemble du Canada, particulièrement aux niveaux les plus élevés. Le Conseil économique de l'Atlantique a conclu qu'environ 39 pour cent des emplois de cadre supérieur étaient occupés par des femmes en 2021 (contre 16 pour cent en 2016).¹¹

La ségrégation des emplois contribue à l'écart salarial

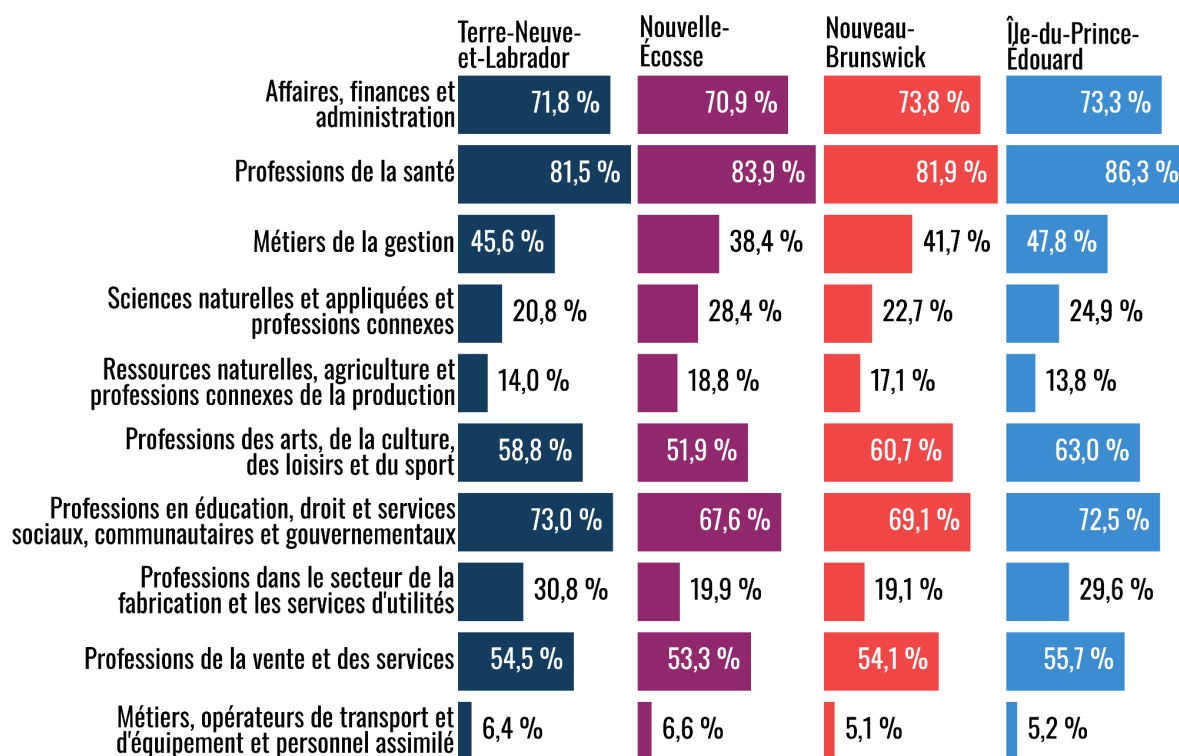
La figure 4 montre que les femmes sont concentrées dans certaines professions à faible salaire et sous-représentées dans celles à salaire plus élevé. C'est là un facteur important de l'écart salarial. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans les secteurs de la santé, de l'éducation, des services communautaires, ainsi que dans les secteurs des affaires, de la finance et de l'administration. Elles sont beaucoup moins représentées dans les secteurs des métiers, des transports, des ressources naturelles, de la fabrication et des services d'utilité publique, ainsi que dans certains domaines techniques.

Mais la ségrégation des emplois n'explique pas tout. Même au sein des mêmes grands groupes professionnels, les femmes gagnent souvent moins que les hommes. Cela signifie que l'écart salarial ne tient pas uniquement au fait que les femmes et les hommes occupent des emplois de types différents. Il faut aussi prendre en compte ce qui se passe à l'intérieur des professions : qui décroche les emplois à salaire élevé, qui accède à des postes supérieurs, qui travaille à temps plein ou à temps partiel, et la valeur accordée aux différents types de travail.

¹⁰ Gueye, B. (2024). *Les femmes aux postes de cadres intermédiaires et supérieurs*. Gouvernement du Canada.
www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024010/article/00005-fra.htm

¹¹ Conseil économique de l'Atlantique. (2024). *Op. Cit.*

Figure 4 / Part des femmes dans l'emploi par profession et province
 Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Provinces de l'Atlantique, 2025



Source Propres calculs basés sur Statistique Canada, Enquête sur la population active, données FMGD 2025.

L'inégalité peut être évaluée à l'aide des rapports salariaux. Le rapport entre les salaires des personnes des deux genres compare les salaires moyens des femmes à ceux des hommes au sein d'un même grand groupe professionnel. Un rapport de 1,00 signifie que les femmes et les hommes gagnent en moyenne la même chose. Un rapport inférieur à 1,00 signifie que les femmes gagnent moins que les hommes. Par exemple, un rapport de 0,87 signifie que les femmes gagnent 87 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes. Un rapport supérieur à 1,00 indique que, en moyenne, les femmes gagnent plus que les hommes au sein du groupe professionnel. L'examen des rapports salariaux nous aide à mieux voir les cas où l'écart est le plus faible, ceux où il est le plus élevé et ceux où les salaires se rapprochent de l'égalité.

La figure 5 montre que les femmes gagnent moins que les hommes dans la plupart des groupes professionnels au Canada atlantique. Les femmes gagnent moins que les hommes dans toutes les professions et dans toutes les provinces. L'écart est le

plus grand à Terre-Neuve-et-Labrador, où les femmes gagnent 76 cents par dollar que les hommes. Le rapport est de 85 cents en Nouvelle-Écosse, de 86 cents au Nouveau-Brunswick et de 95 cents à l'Île-du-Prince-Édouard.

Figure 5 / Salaire hebdomadaire moyen des femmes en pourcentage de celui des hommes, par profession
 Âgées de 15 ans et plus, Provinces de l'Atlantique, 2025

	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Île-du-Prince-Édouard
Affaires, finances et administration	0,84	0,87	0,89	0,96
Professions de la santé	0,96	0,96	0,90	0,93
Métiers de la gestion	0,83	0,85	0,92	0,97
Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	0,99	0,92	0,89	1,03
Ressources naturelles, agriculture et professions connexes de la production	0,76	0,67	0,70	0,78
Professions des arts, de la culture, des loisirs et du sport	1,01	0,73	0,81	1,00
Professions en éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	0,79	0,74	0,83	0,86
Professions dans le secteur de la fabrication et les services d'utilités	0,63	0,79	0,77	0,88
Professions de la vente et des services	0,86	0,83	0,81	0,87
Métiers, opérateurs de transport et d'équipement et personnel assimilé	0,78	0,80	0,83	0,84

Source Basée sur Statistique Canada. *Tableau 14-10-0417-01 Salaire des employés selon la profession, données annuelles.* doi.org/10.25318/1410041701-fra

La tendance est particulièrement marquée dans les professions à prédominance féminine. Dans les professions de la santé, les femmes représentent plus de 80 pour cent des effectifs dans toutes les provinces de l'Atlantique, mais elles gagnent encore moins que les hommes. Le rapport varie de 90 cents au Nouveau-Brunswick à 96 cents en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador. Dans les secteurs de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, où les femmes sont majoritaires, l'écart est plus grand. Les femmes ne gagnent que 74 cents par dollar que les hommes en Nouvelle-Écosse, 79 cents à Terre-Neuve-et-Labrador, 83 cents au Nouveau-Brunswick, et 86 cents à l'Île-du-Prince-Édouard.

Cela révèle l'un des principaux problèmes : même lorsque les femmes sont majoritaires dans une profession, l'égalité salariale n'est pas automatique. Il se peut que le travail des femmes soit encore sous-évalué et que les hommes soient plus susceptibles d'occuper les emplois aux salaires les plus élevés au sein du même groupe professionnel.

Les écarts sont considérables dans plusieurs professions à prédominance masculine. Dans les professions liées aux ressources naturelles, à l'agriculture et à la production connexe, les femmes ne gagnent encore que 67 cents par dollar que gagnent les hommes en Nouvelle-Écosse et 70 cents par dollar au Nouveau-Brunswick. Dans les secteurs de la fabrication et des services publics (d'utilité), le rapport salarial est particulièrement bas, à 63 cents, à Terre-Neuve-et-Labrador. Il y a des professions où les femmes ne représentent qu'une faible minorité, l'écart salarial y ajoutant un obstacle.

Il y a quelques exceptions. Dans les domaines des sciences naturelles et appliquées, le salaire hebdomadaire moyen des femmes est proche de celui des hommes à Terre-Neuve-et-Labrador et légèrement supérieur à celui des hommes à l'Île-du-Prince-Édouard. Dans les secteurs des arts, de la culture, des loisirs et des sports, les salaires des femmes sont presque égaux et légèrement supérieurs à ceux des hommes à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard. Mais ces cas ne sont pas nombreux. Et ils ne changent pas la situation globale : dans la plupart des professions et des provinces, les femmes continuent de gagner moins que les hommes.

L'écart salarial entre les genres par industrie

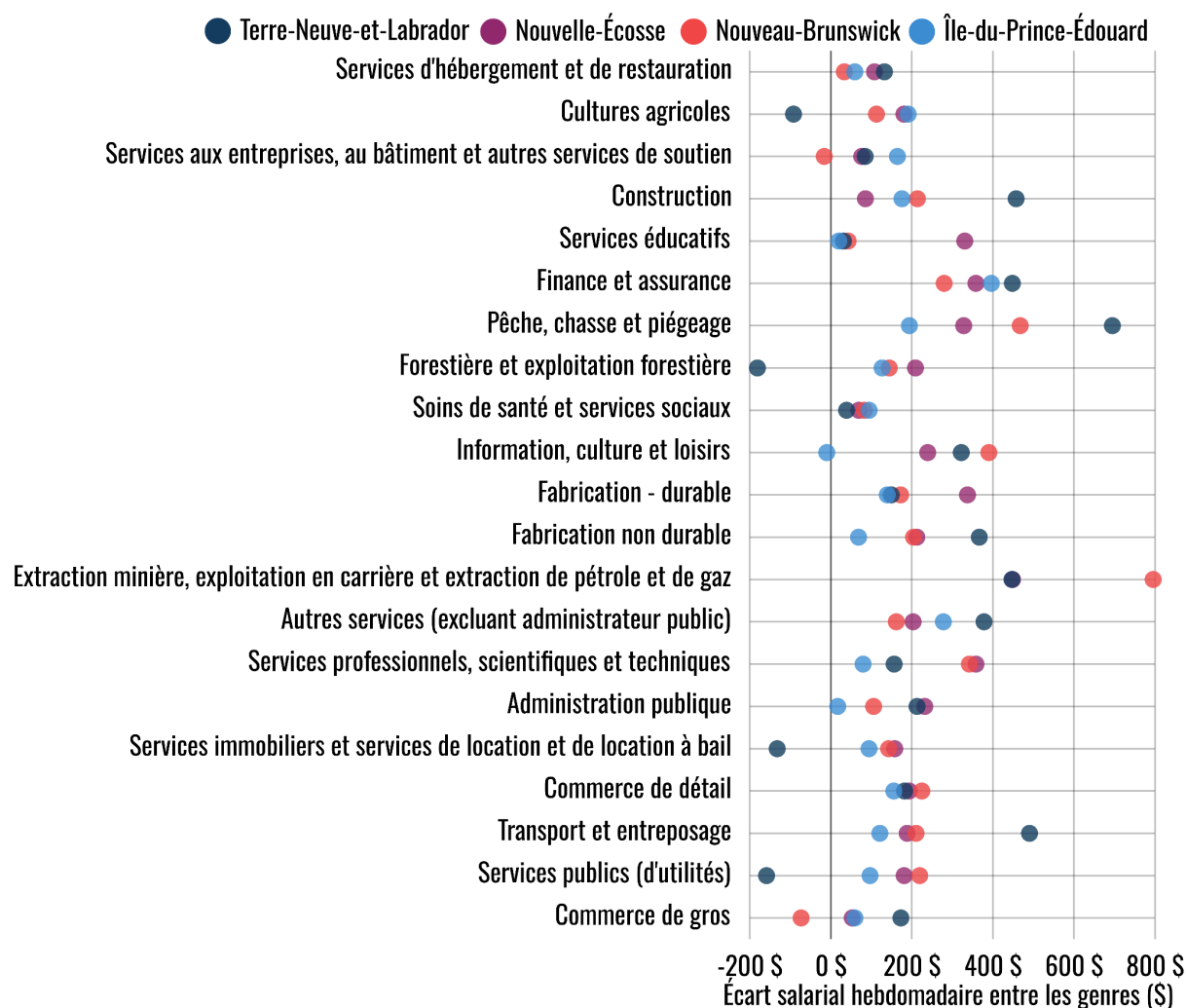
Dans la section précédente, nous avons traité des professions. Les professions déterminent le genre de travail qu'accomplit une personne, par exemple dans les professions de la santé, de la vente et des services, des métiers spécialisés, de la gestion ou des affaires et de l'administration. L'industrie correspond à la branche ou au secteur d'activité associé à l'emploi, par exemple la construction, le commerce de détail, les soins de santé, la

fabrication, la finance ou la pêche. Cette distinction importe parce que les femmes et les hommes peuvent travailler dans la même industrie, mais occuper des postes très différents. Par exemple, une femme travaillant dans l'industrie de la construction peut exercer une profession administrative alors qu'un homme travaillant dans la même industrie peut occuper un emploi de métier ou de gestion. L'examen des données sur l'industrie nous aide à voir où les femmes perdent du terrain dans de grands secteurs de l'économie et non seulement dans des emplois de différents types.

Les écarts que nous avons traités ci-dessus ne se présentent pas de la même manière dans tous les secteurs de l'économie. L'examen de l'écart salarial hebdomadaire entre les genres par industrie permet de déterminer plus précisément où les femmes accusent le plus de retard et où la tendance est la plus inégale au Canada atlantique. La figure 6 met en évidence plusieurs points. D'abord, dans la plupart des industries du Canada atlantique, les hommes ont gagné plus que les femmes par semaine, en moyenne, en 2025. Les écarts les plus grands se trouvent souvent dans les secteurs des mines, de la pêche, des transports, de la construction, de la finance et des services professionnels. Et il ne s'agit pas de petites différences. Dans bien des cas, les hommes ont gagné des centaines de dollars de plus par semaine que les femmes travaillant dans la même industrie.

La Nouvelle-Écosse présente une tendance générale uniforme. Dans toutes les industries traitées, les hommes gagnaient plus que les femmes. Les écarts les plus grands se trouvaient dans les industries des mines (448 \$), des services professionnels, scientifiques et techniques (358 \$), de la finance et des assurances (358 \$), de la fabrication durable (337 \$), des services éducatifs (331 \$) ainsi que de la pêche, de la chasse et du piégeage (328 \$). Ce qui ressort en Nouvelle-Écosse n'est pas un cas extrême mais bien le fait que l'inégalité est répandue dans toutes les industries.

Figure 6 / Écart salarial hebdomadaire moyen entre les hommes et les femmes
 Âgés de 15 ans et plus, Canada atlantique, 2025



Source Calculs propres basés sur Statistique Canada, Enquête sur la population active, données FMGD 2025.

Remarque : Une version interactive de cette figure est accessible ici : policyalternatives.ca/news-research/les-ecarts-salariaux-entre-les-genres-varient-considerablement-dun-secteur-a-lautre-dans-le-canada-atlantique/

Il semble y avoir encore davantage d'inégalités dans certains secteurs du Nouveau-Brunswick. L'écart dans les secteurs de l'exploitation des mines et des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz a atteint 796 \$ par semaine et est le plus grand illustré par le graphique. Il y a également de grands écarts dans les industries de la pêche, de la chasse et du piégeage (467 \$), de l'information, de la culture et des loisirs (390 \$), des services professionnels, scientifiques et techniques (342 \$) ainsi que de la finance et des assurances (280 \$). Il y a quelques cas d'exception où l'écart est très petit ou légèrement inversé, par

exemple dans le cas des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (-16 \$) et celui du commerce de gros (-73 \$). Le nombre négatif signifie que les salaires hebdomadaires moyens des femmes étaient plus élevés que ceux des hommes dans cette industrie. Cela tient au fait que l'écart est calculé en soustrayant les salaires des femmes de ceux des hommes. Si le résultat est positif, les hommes gagnent plus que les femmes. Si le résultat est négatif, les femmes gagnent plus que les hommes. Par exemple, un écart de -73 \$ signifie que les femmes gagnent, en moyenne, 73 \$ de plus par semaine que les hommes travaillant dans l'industrie en question. Toutefois, il y a des exceptions. Dans la plupart des industries, les femmes gagnent encore moins que les hommes au Nouveau-Brunswick.

C'est à Terre-Neuve-et-Labrador qu'on trouve la situation la plus mixte. D'une part, la province présente certains des écarts les plus grands de la région, notamment dans les industries de la chasse, de la pêche et du piégeage (695 \$), des transports et de l'entreposage (490 \$), de la construction (457 \$), de la finance et des assurances (448 \$), et de l'exploitation minière (447 \$). D'autre part, la province comprend plusieurs industries où les femmes gagnent plus que les hommes, en moyenne, comme la foresterie et l'exploitation forestière (181 \$ de plus), les services publics (159 \$ de plus), les Services immobiliers et services de location et de location à bail (132 \$ de plus) et l'agriculture (92 \$ de plus). Il faut analyser soigneusement ces résultats. Ils ne signifient pas nécessairement que les femmes ont gagné davantage pour le même travail. La tendance semble tenir en partie aux types d'emplois que les femmes occupent dans ces industries, plutôt qu'au fait que les hommes et les femmes accomplissent le même travail à des salaires différents.

La tendance est particulièrement claire dans l'industrie de la foresterie et de l'exploitation forestière. Environ 90 pour cent des femmes travaillant dans cette industrie exercent des professions des affaires, de la finance et de l'administration, alors que seulement 10 pour cent d'entre elles exercent des professions liées aux ressources naturelles et à la production connexe. En agriculture, 59,5 pour cent des femmes exercent des professions en ressources naturelles et production connexe,

mais 19,3 pour cent ont des emplois d'affaires, de finance et d'administration et 10,9 pour cent ont des emplois de gestion. Dans l'industrie des services immobiliers et services de location et de location à bail, les femmes sont concentrées dans les professions d'affaires, de finance et d'administration (45,7 %), de la vente et des services (32,0 %) et de gestion (9,1 %). Dans l'industrie des services publics, les femmes sont réparties entre les professions d'affaires, de finance et d'administration (27,3 %), de gestion (22,3 %), des sciences naturelles et appliquées (15,1 %) ainsi que de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (13,7 %). Cela porte à croire que ces résultats s'expliquent, au moins en partie, par la ségrégation des emplois au sein des secteurs, ce qui signifie que les femmes et les hommes occupent souvent des emplois de genres différents.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les écarts sont généralement plus faibles que dans les autres provinces, mais le problème demeure inchangé. Les écarts les plus grands sont ceux de la finance et des assurances (396 \$), des autres services sauf les administrations publiques¹² (278 \$), de la pêche, de la chasse et du piégeage (194 \$), de l'agriculture (191 \$), de la construction (176 \$) et des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (164 \$). Dans la plupart des autres secteurs, l'écart était plus petit, et dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs, les femmes ont gagné légèrement plus que les hommes, en moyenne (10 \$ de plus). L'Île-du-Prince-Édouard a moins d'extrêmes mais n'a pas encore atteint l'égalité.

Dans l'ensemble de la région, quelques industries se distinguent par un écart salarial élevé dans plus d'une province. Par exemple, le secteur de la finance et des assurances présente un écart important entre les quatre provinces. Le secteur de la pêche, de la chasse et du piégeage dans les quatre provinces présente de très grands écarts. Le secteur des services

¹² Le secteur nommé « autres services » comprend « les établissements qui ne figurent dans aucun autre secteur et qui jouent un rôle de soutien, sauf dans les administrations publiques ». Consultez les sites de Statistique Canada pour obtenir des précisions sur ce secteur et tous les autres : www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1369825&CVD=1369826&CPV=81&CST=27012022&CLV=1&MLV=5

professionnels, scientifiques et techniques est important, car il englobe de nombreux emplois souvent jugés spécialisés et bien rémunérés. Pour cette raison, certaines personnes s'attendent à ce que ce secteur ait un écart salarial plus petit entre les genres. Cependant, la figure montre que l'écart demeure important. Cela porte à croire que l'inégalité salariale ne pose problème que dans les industries à faible rémunération. Elle en pose un aussi dans les secteurs de l'économie souvent associés à une scolarité élevée et à un travail spécialisé.

La figure 6 indique les écarts en utilisant les salaires hebdomadaires plutôt que les salaires horaires. La différence tient peut-être aux salaires horaires, aux heures de travail effectuées et au fait que les femmes et les hommes sont concentrés dans des emplois différents au sein de la même industrie. De plus, un petit écart dans un secteur à bas salaires ne signifie pas toujours que les conditions y sont meilleures. Il peut tout simplement signifier que les femmes et les hommes y sont mal payés. Même en dépit de ces réserves, le message principal est clair : l'inégalité salariale entre les genres continue de poser un problème important dans l'ensemble du Canada atlantique, et l'écart hebdomadaire demeure très important dans de nombreuses industries.

Les femmes sont concentrées dans certaines industries

Les figures 7 et 8 expliquent pourquoi il est important d'analyser soigneusement les écarts salariaux dans chaque industrie. Les femmes représentent près de la moitié des personnes travaillant dans chacune des provinces de l'Atlantique, mais elles ne sont pas réparties de manière uniforme entre les industries. Les femmes sont concentrées dans les soins de santé et l'aide sociale, où elles représentent environ huit membres du personnel sur dix dans toutes les provinces. Les femmes constituent la majorité des membres du personnel des services éducatifs, des services d'hébergement et de restauration, du commerce de détail, ainsi que de la finance et des assurances, dans la plupart des provinces.

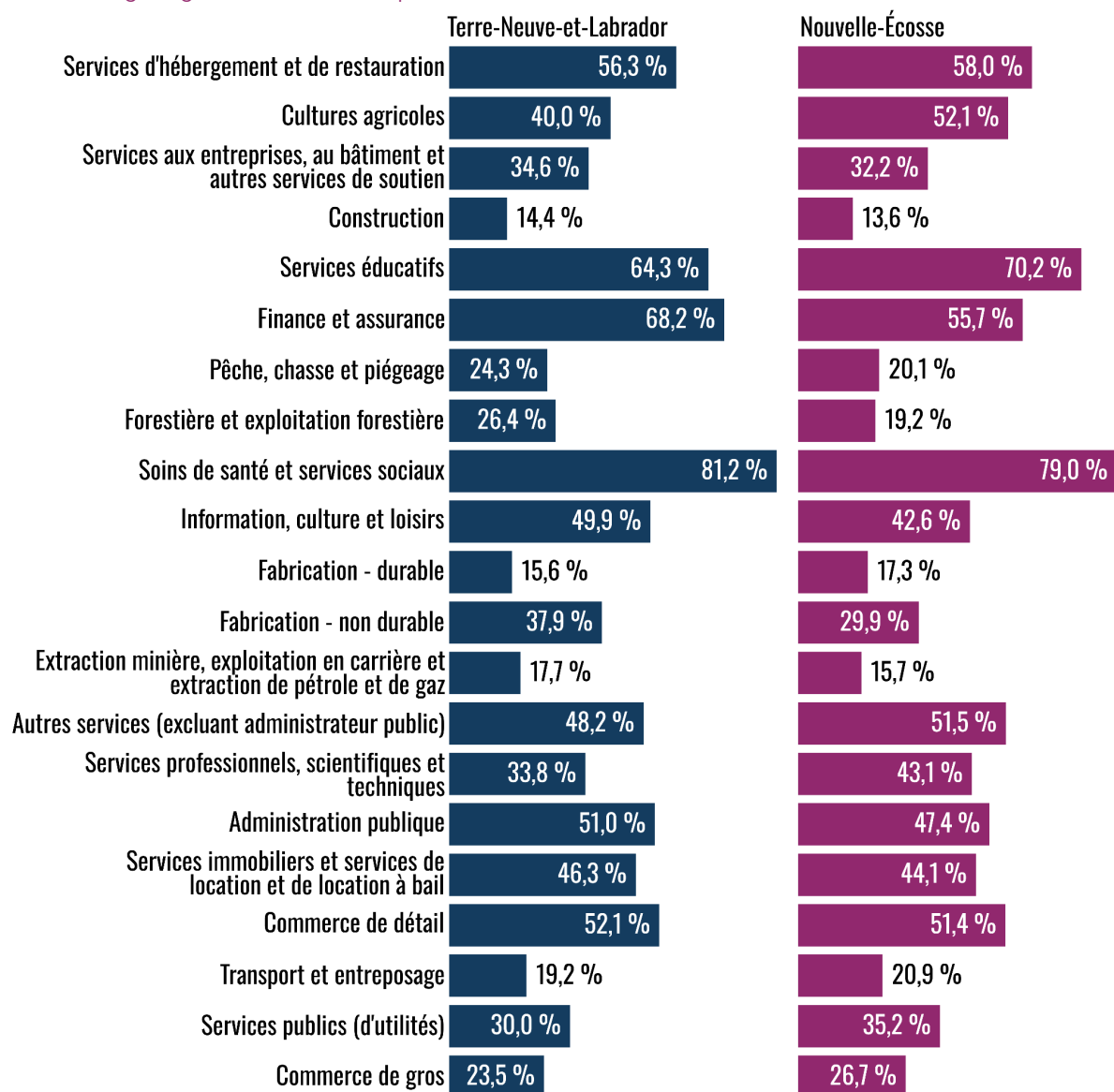
Certaines industries où les femmes sont les plus concentrées sont indispensables à la vie quotidienne, notamment les soins de santé, l'éducation et les services apparentés aux soins. Toutefois, le fait qu'elles soient majoritaires dans une industrie ne signifie pas que les femmes bénéficient d'une égalité salariale. Comme l'indique la figure précédente, les femmes peuvent encore gagner moins que les hommes dans des secteurs à prédominance féminine, surtout si les hommes sont les plus susceptibles d'occuper des postes à salaire élevé, tels que les postes de direction et les emplois spécialisés.

Les figures 7 et 8 illustrent également l'autre volet du problème. Les femmes demeurent sous-représentées dans bon nombre d'industries manufacturières et d'industries primaires. En construction, les femmes ne représentent que 10 à 14 pour cent des effectifs dans l'ensemble de la région. Elles constituent une faible minorité des effectifs dans les transports et l'entreposage, la fabrication durable, la foresterie et l'exploitation forestière, ainsi que dans les pêches, les mines et les services publics. Ces industries offrent souvent des emplois bien rémunérés, mais les femmes y ont encore un accès restreint.

Ensemble, les figures 7 et 8 indiquent que l'écart salarial entre les genres est influencé à la fois par l'inégalité salariale au sein de l'industrie et par la répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail. Les femmes sont concentrées dans des secteurs où le travail a souvent été sous-évalué, et elles sont sous-représentées dans de nombreux secteurs où la rémunération peut être plus élevée. Il s'ensuit que, pour combler l'écart salarial entre les genres, il faut prendre des mesures tant pour améliorer les salaires et les conditions de travail dans les industries à prédominance féminine, notamment celles des soins et de l'éducation, que pour éliminer les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux industries où les salaires sont plus élevés, tels que celles de la construction, des transports, de la fabrication, des ressources naturelles et des services publics.

Figure 7 / Part des femmes dans l'emploi par secteur

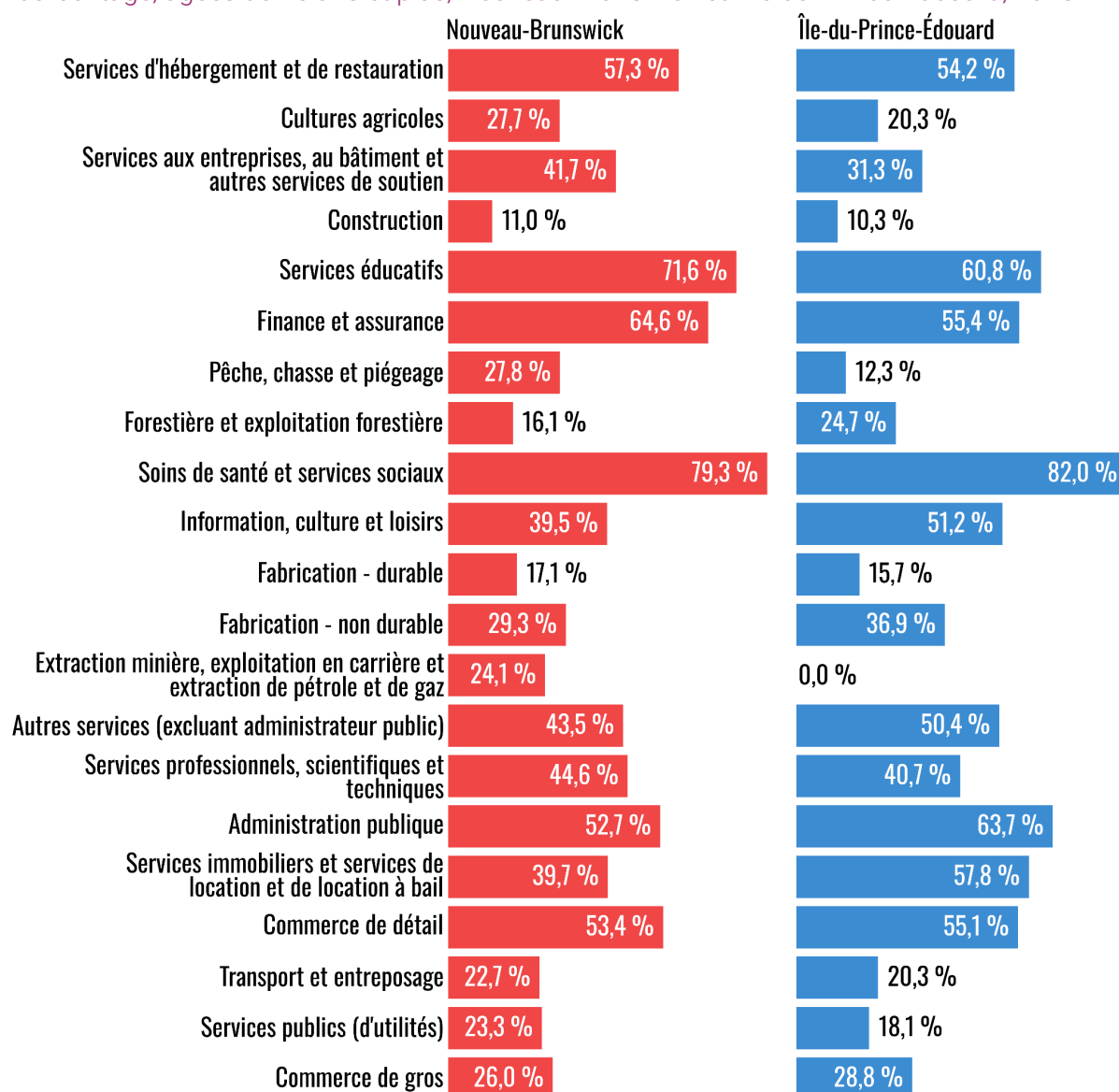
Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Terre-Neuve-et-Labrador et Nouvelle-Écosse, 2025



Source Statistique Canada.. *Tableau 14-10-0417-02 Salaire des employés selon la profession, données annuelles.* doi.org/10.25318/1410041701-fra

Remarque : Les postes de direction constituent une profession à part entière et sont donc exclus des autres.

Figure 8 / Part des femmes dans l'emploi par secteur
 Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, 2025



Source Statistique Canada.. *Tableau 14-10-0417-02 Salaire des employés selon la profession, données annuelles.* doi.org/10.25318/1410041701-fra

Remarque : Les postes de direction constituent une profession à part entière et sont donc exclus des autres.

L'éducation aide, mais elle ne comble pas l'écart

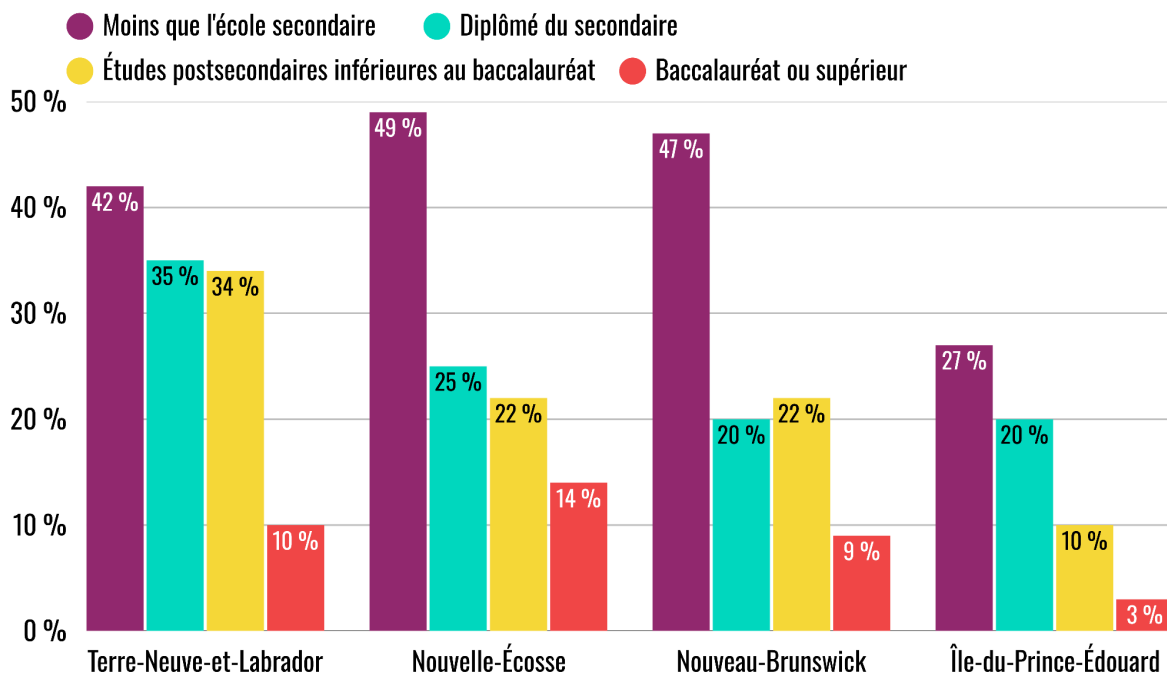
Après avoir examiné les facteurs propres à la profession et à l'industrie, il y a lieu de se poser la question suivante : l'écart salarial entre les genres tient-il principalement à un manque d'éducation et de formation? Autrement dit, les femmes

gagnent-elles moins parce qu'elles ont un niveau de scolarité plus faible ?

La figure 9 montre que le niveau d'éducation aide, mais ne règle pas le problème. L'écart est nettement plus élevé chez les travailleuses n'ayant pas terminé leur secondaire. En Nouvelle-Écosse, les femmes de ce groupe gagnent 49 pour cent de moins que les hommes. L'écart est également très grand au Nouveau-Brunswick (47 %), à Terre-Neuve-et-Labrador (42 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (27 %).

À mesure que le niveau de scolarité augmente, l'écart salarial diminue. Parmi les travailleuses ayant un baccalauréat ou un diplôme supérieur, l'écart tombe à 14 pour cent en Nouvelle-Écosse, à 10 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador, à 9 pour cent au Nouveau-Brunswick et à seulement trois pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard. C'est une bien meilleure situation que celle des travailleuses les moins instruites, mais ce n'est pas encore la pleine égalité dans la plupart des provinces.

Figure 9 / Écart salarial entre les hommes et les femmes selon le niveau d'éducation
Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, 2025



Source Calculs propres basés sur les données du FMGD de Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2025.

Cela importe parce qu'on dit souvent aux femmes que l'éducation est la voie vers la sécurité économique. C'est

partiellement vrai. L'atteinte d'un niveau de scolarité plus élevé réduit bel et bien l'écart salarial et donne probablement accès à des emplois mieux rémunérés. Cependant, la figure 9 indique clairement que l'instruction ne suffit pas. Même parmi les travailleuses et travailleurs les plus instruits, les femmes gagnent moins que les hommes dans la plupart des provinces de l'Atlantique.

Il en est ainsi parce que l'éducation n'aplatit pas les autres obstacles que nous avons traités. Les femmes peuvent avoir des niveaux de scolarité semblables ou supérieurs et demeurer concentrées dans des domaines ou des professions à bas salaire qui offrent moins de possibilités d'atteindre des postes supérieurs. Les hommes peuvent encore être plus susceptibles de passer à des postes de gestion ou techniques à salaire plus élevé dans le secteur primaire ou le secteur privé.

Il y a un autre obstacle, que nous traiterons plus tard dans ce rapport : les obligations de prestation de soins. Les femmes sont encore plus susceptibles que les hommes d'effectuer du travail de soins non rémunéré, surtout après avoir eu des enfants. Cela peut affecter leur rémunération à court terme en réduisant leurs heures de travail, le temps qu'elles consacrent au travail rémunéré et leur choix d'emploi. Cependant, cela peut également affecter leur carrière à long terme. Cela peut ralentir l'avancement, réduire l'accès à des postes supérieurs et rendre plus difficile de conserver des emplois qui exigent de longues heures ou une disponibilité constante, comme l'ont révélé des études sur la pénalité de la maternité et la sous-représentation des femmes aux postes de direction.¹³

L'écart ne se trouve pas uniquement dans les domaines où les femmes ont fait leurs études. Il concerne aussi ce qui se passe dans la carrière des femmes une fois qu'elles entrent sur le marché du travail. Le principal n'est pas que l'instruction soit insignifiante. Elle importe. Cependant, on ne peut pas combler

¹³ Voir : Zhang, X. (2009). « Gains des femmes ayant des enfants et des femmes sans enfant », dans *L'emploi et le revenu en perspective*, www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009103/article/10823-fra.htm, et Connolly, M., Fontaine, M.M. et C. Haeck. (2023). *Child Penalties in Canada*. Cahier de recherche numéro 23-02. Groupe de recherche sur le capital humain. https://grch.esq.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/82/Connolly_Fontaine_Haek_GRCH_WP23-02.pdf

l'écart salarial entre les genres en exhortant les femmes à poursuivre des études plus poussées. Une stratégie sérieuse pour l'équité salariale doit également porter sur la façon dont les salaires sont fixés, sur la manière dont la valeur du travail de soins et de l'éducation est déterminée, sur les personnes qui obtiennent des promotions, sur celles qui accomplissent du travail de soins non rémunéré, et sur celles qui ont accès à des industries bien rémunérées et à des postes de cadre.

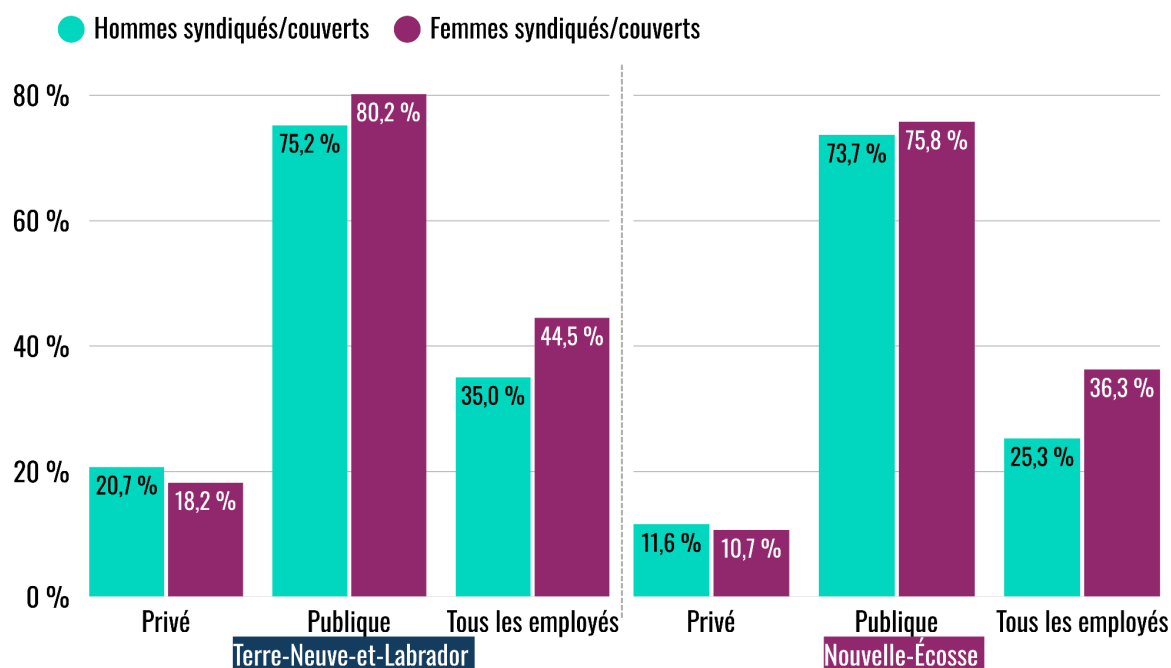
Les femmes syndiquées ont des écarts salariaux plus faibles

Les sections antérieures indiquent que l'écart salarial entre les genres est influencé par le secteur, la profession, l'industrie et le niveau de scolarité. Le taux de syndicalisation est un autre facteur important. Avant d'examiner l'écart salarial entre les personnes syndiquées et celles qui ne le sont pas, il importe de se demander qui a accès à la syndicalisation.

Les figures 10 et 11 illustrent un contraste très marqué entre le secteur public et le secteur privé. Le personnel du secteur public est beaucoup plus susceptible d'être syndiqué ou de bénéficier d'une convention collective. Le personnel du secteur privé a beaucoup moins accès à cette protection. Cela importe parce que l'écart salarial entre les genres est beaucoup plus grand dans le secteur privé.

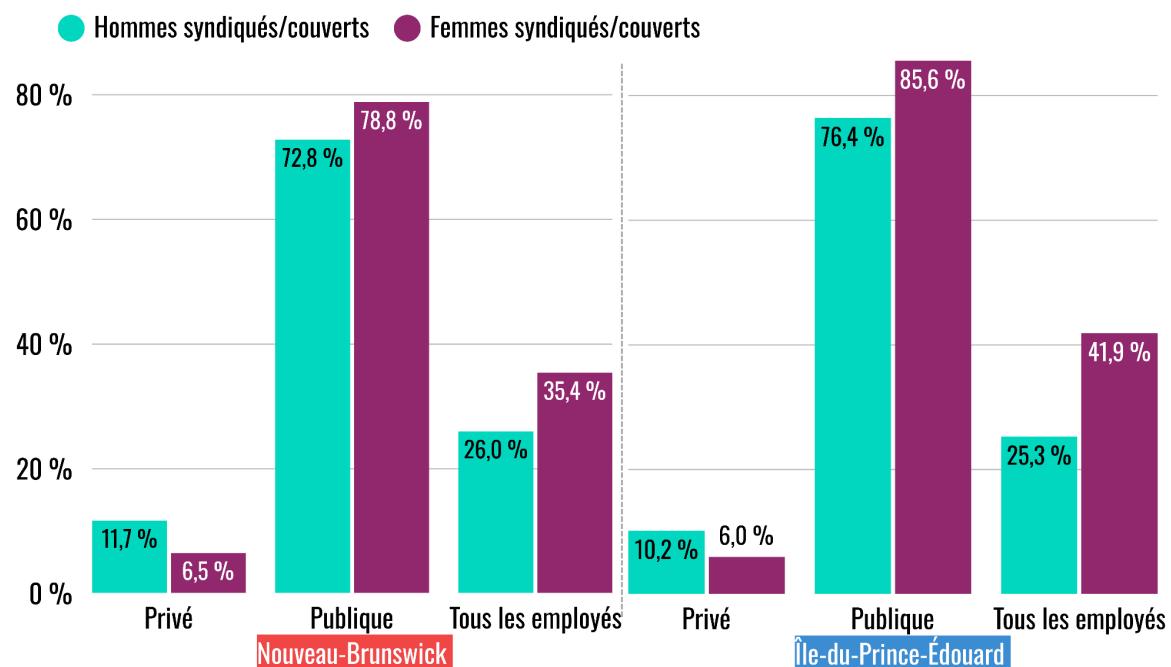
Ce contraste est particulièrement important pour les femmes. Dans le secteur public, le taux de syndicalisation des femmes est élevé dans toutes les provinces de l'Atlantique. En fait, les femmes travaillant dans le secteur public ont un taux de syndicalisation plus élevé que celui des hommes dans les quatre provinces. Le taux de syndicalisation des femmes atteint 85,6 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard, 80,2 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador, 78,8 pour cent au Nouveau-Brunswick et 75,8 pour cent en Nouvelle-Écosse.

Figure 10 / Couverture syndicale selon le genre et la province
 Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Terre-Neuve-et-Labrador et Nouvelle-Écosse, 2025



Source Calculs propres basés sur les données du FMGD de Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2025.

Figure 11 / Couverture syndicale selon le genre et la province
 Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, 2025

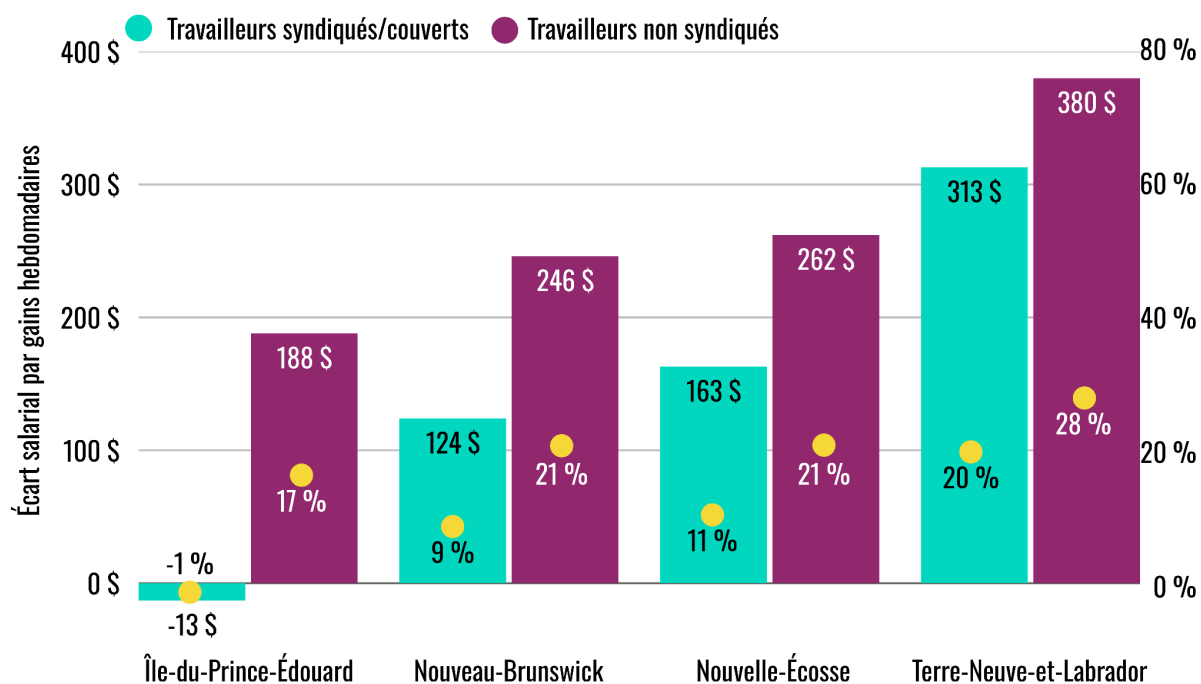


Source Calculs propres basés sur les données du FMGD de Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2025.

La situation est très différente dans le secteur privé. Les femmes travaillant dans ce secteur ont le taux de syndicalisation le plus bas dans toutes les provinces. Seules 6,0 pour cent des femmes travaillant dans l'Île-du-Prince-Édouard et 6,5 pour cent de celles du Nouveau-Brunswick sont syndiquées ou couvertes par une convention collective. Les taux de syndicalisation sont également faibles en Nouvelle-Écosse, à 10,7 pour cent, et à Terre-Neuve-et-Labrador, à 18,2 pour cent. Dans toutes les provinces de l'Atlantique, le taux de syndicalisation des femmes est inférieur à celui des hommes travaillant dans ce secteur.

La figure 12 montrent pourquoi l'inégalité du taux de syndicalisation importe en matière d'équité salariale. Dans toutes les provinces de l'Atlantique, les femmes ont un écart salarial plus petit si elles sont syndiquées ou couvertes par une convention collective. La différence est claire au Nouveau-Brunswick, où l'écart des salaires hebdomadaires est de 124 \$ (9 %) pour des personnes syndiquées ou assujetties à une convention collective, alors qu'il est de 246 \$ (21 %) pour les personnes non syndiquées. En Nouvelle-Écosse, l'écart atteint 163 \$ (11 %) chez les personnes syndiquées ou couvertes, et 262 \$ (21 %) chez les personnes non syndiquées. À Terre-Neuve-et-Labrador, l'écart demeure grand dans les deux cas, mais il est quand même réduit par la syndicalisation : 313 \$ (20 %) contre 380 \$ (28 %). L'Île-du-Prince-Édouard se démarque. Parmi les personnes syndiquées ou couvertes, l'écart est légèrement inversé (les femmes gagnant 13 \$ de plus par semaine que les hommes, en moyenne, soit -1 %). Toutefois, parmi les personnes non syndiquées, les hommes gagnent 188 \$ de plus par semaine que les femmes (17 %). Cela prouve que la syndicalisation n'élimine pas automatiquement l'inégalité partout, mais qu'elle est nettement associée à des écarts salariaux plus faibles entre les genres.

Figure 12 / Écart salarial hebdomadaire entre les genres (\$) et écart salarial (%), par couverture syndicale
 Âgées de 15 ans et plus, Canada atlantique, 2025



Source Calculs propres basés sur les données du FMGD de Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2025.

Ensemble, les figures 10 à 12 présentent les avantages et les limites de la syndicalisation. Les lieux de travail syndiqués ont tendance à présenter des écarts salariaux plus faibles, probablement parce que la négociation collective, les grilles salariales, les règles plus claires et les protections plus fortes au travail réduisent les disparités salariales arbitraires. Mais l'accès à la syndicalisation n'est pas équitablement disponible. De nombreuses femmes, en particulier celles qui occupent des emplois dans le secteur privé, travaillent dans la partie du marché du travail où la protection syndicale est la plus faible. Cela signifie que les syndicats peuvent contribuer à régler le problème, mais l'accès à la syndicalisation est lui-même inégal.

L'écart salarial est plus grand pour les femmes racialisées¹⁴

L'écart salarial entre les genres n'a pas le même effet sur toutes les femmes. Fondée sur les données du Recensement de 2021, la figure 13 présente le revenu d'emploi annuel par genre et selon que les personnes sont racialisées ou non. Elle montre que les femmes racialisées ont le revenu annuel moyen d'emploi le plus bas dans toutes les provinces de l'Atlantique. Les hommes non racialisés ont le revenu le plus élevé dans les quatre provinces, alors que les femmes racialisées ont toujours le plus bas. Cela témoigne non seulement d'un écart entre les genres mais aussi d'un écart fondé sur le fait d'être racialisé ou non.

La différence de salaire entre les femmes racialisées et les hommes non racialisés est très grande. À Terre-Neuve-et-Labrador, les femmes racialisées ont un revenu d'emploi annuel moyen de 34 040 \$ alors que celui des hommes non racialisés est de 53 150 \$. En Nouvelle-Écosse, il s'agit de 30 920 \$ et de 49 960 \$. Au Nouveau-Brunswick, il s'agit de 29 640 \$ contre 47 160 \$. À l'Île-du-Prince-Édouard, l'écart est également très grand : les femmes racialisées déclarent 25 360 \$ alors que les hommes non racialisés déclarent 43 800 \$.

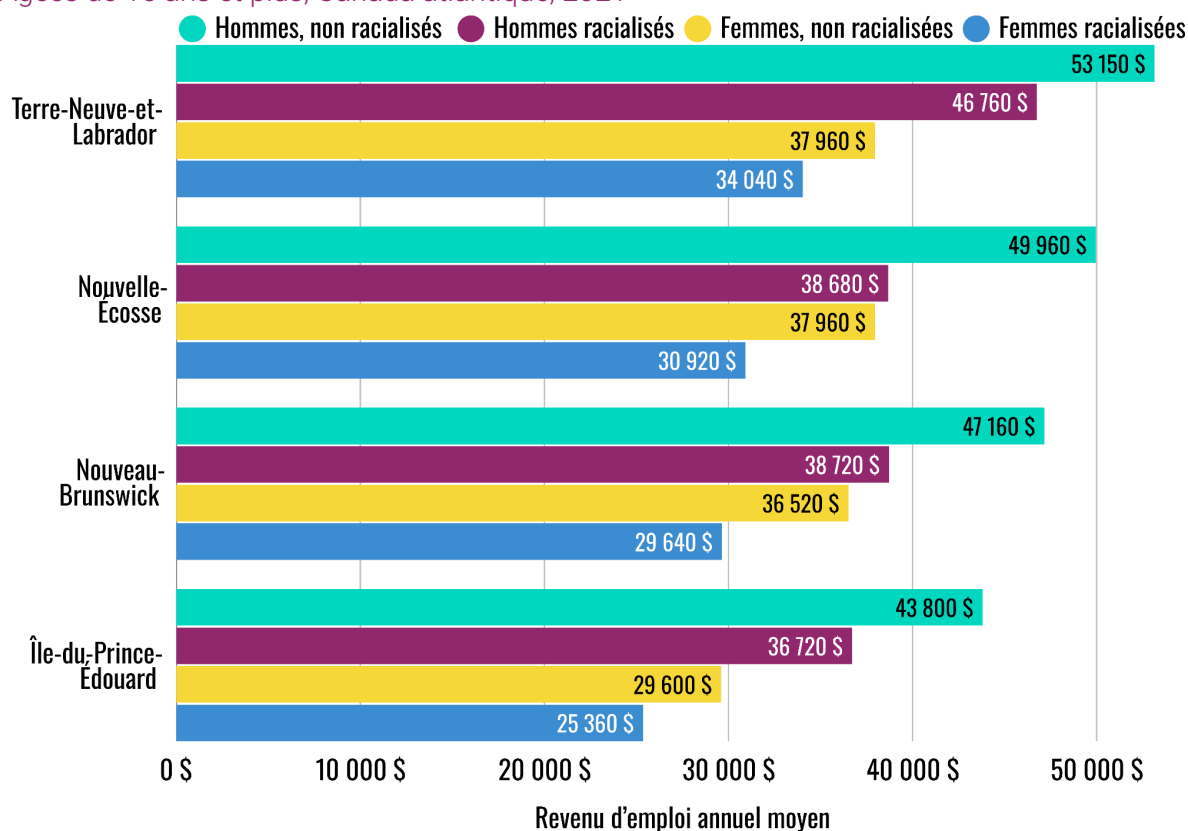
Ce qui ressort, c'est que les femmes racialisées gagnent moins que les hommes et que les femmes non racialisées. En Nouvelle-Écosse, les femmes racialisées gagnent environ

¹⁴ Dans le présent rapport, nous employons le terme « population racialisée » parce que nous croyons qu'il décrit mieux l'origine sociale de l'inégalité raciale. Le terme « racialisé » exclut les personnes qui s'identifient comme blanches, de couleur blanche ou autochtones, et inclut les personnes qui s'identifient comme sud-asiatiques, chinoises, noires, philippines, arabes, latino-américaines, asiatiques du Sud-Est, asiatiques occidentales, coréennes, japonaises, appartenant à des minorités visibles, n.i.a. (non incluses ailleurs) ou appartenant à des minorités visibles multiples. Toutefois, les données du Recensement de 2021 utilisent le terme « minorité visible ». Ce terme est employé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Dans le présent rapport, « population racialisée » désigne la population classée par Statistique Canada comme « minorités visibles » selon le Recensement de 2021. Voir :

www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-500/006/98-500-x2/021006-fra.cfm

7 000 \$ de moins que les femmes non racialisées. Au Nouveau-Brunswick, la différence est de près de 6 900 \$. À Terre-Neuve-et-Labrador, elle est d'environ 3 900 \$. L'écart est particulièrement grand à l'Île-du-Prince-Édouard, où les femmes racialisées gagnent plus de 11 000 \$ de moins que les femmes non racialisées.

Figure 13 / Revenu d'emploi annuel moyen selon le genre et la race
 Âgées de 15 ans et plus, Canada atlantique, 2021



Source Statistique Canada. Recensement 2021. (2024). *Tableau 98-10-0642-01 Revenu d'emploi moyen et médian selon la minorité visible, certaines caractéristiques sociodémographiques et l'année de recensement : Canada, régions géographiques du Canada, provinces et territoires et régions métropolitaines de recensement y compris les parties.*
doi.org/10.25318/9810064201-fra

Le tableau 3 illustre le même problème sous forme de pourcentage d'écart. Les femmes racialisées gagnent 36 pour cent de moins que les hommes non racialisés à Terre-Neuve-et-Labrador, 37 pour cent de moins au Nouveau-Brunswick, 38 pour cent de moins en Nouvelle-Écosse et 42 pour cent de moins à l'Île-du-Prince-Édouard. L'écart le plus grand se trouve à l'Île-du-Prince-Édouard, même si cette province a l'écart salarial hebdomadaire le plus petit entre les

genres, comme nous l'avons indiqué plus tôt dans ce rapport. Cela importe parce qu'une province peut sembler plus proche de l'égalité, au regard de l'écart moyen entre les genres, même si certains groupes de femmes continuent d'accuser un retard important.

Tableau 3 / Écart salarial annuel moyen entre les femmes racialisées et les hommes non racialisés, Canada atlantique, en pourcentage
 Pourcentage, âgées 15 ans et plus, Canada atlantique, 2021

Province	L'écart salarial
Terre-Neuve-et-Labrador	36 %
Nouvelle-Écosse	38 %
Nouveau-Brunswick	37 %
l'Île du Prince Édouard	42 %

Source Statistique Canada. Recensement 2021. (2024). *Tableau 98-10-0642-01 Revenu d'emploi moyen et médian selon la minorité visible, certaines caractéristiques sociodémographiques et l'année de recensement.* doi.org/10.25318/9810064201-fra

Ces différences ne sont pas faibles. L'écart de 38 pour cent en Nouvelle-Écosse, par exemple, signifie que, pour chaque 100 \$ gagnés par des hommes non racialisés, les femmes racialisées gagnent environ 62 \$. La figure 13 indique en outre qu'il n'y a pas que par rapport aux hommes que les femmes racialisées accusent un retard. Dans toutes les provinces de l'Atlantique, elles gagnent moins que les femmes non racialisées. Cela porte à croire que le genre ne suffit pas à expliquer la situation dans son ensemble. De plus, la racialisation influence l'accès aux emplois les mieux rémunérés, aux horaires stables, aux promotions et aux secteurs où les salaires sont plus élevés.

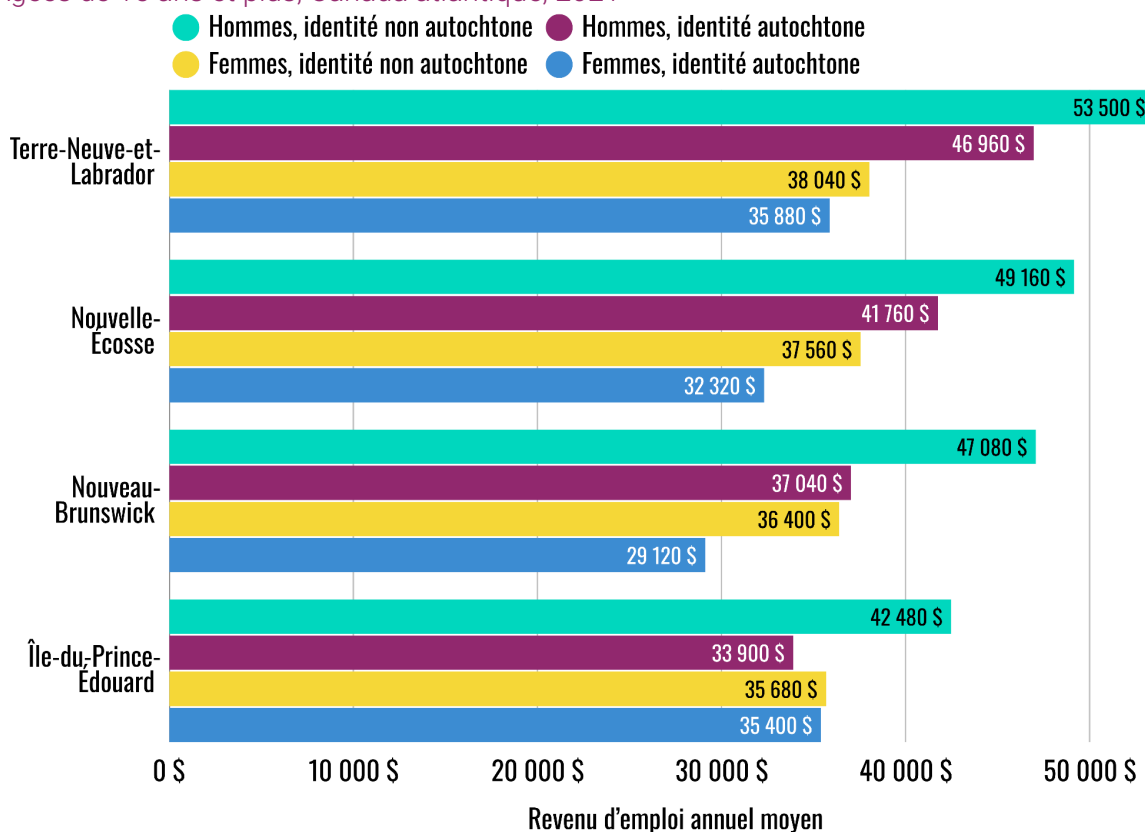
L'écart salarial global entre les genres indique que les femmes gagnent moins que les hommes. Cependant, il n'indique pas tout. La figure 13 indique que les femmes racialisées ont les revenus les plus bas dans toutes les provinces de l'Atlantique. Cela importe aux fins de l'élaboration de politiques. Tout plan d'équité salariale fondé uniquement sur l'écart moyen entre les femmes et les hommes, négligera de nombreuses travailleuses les plus touchées par l'inégalité. Pour combler l'écart, il faut aussi tenir compte de l'accès des femmes racialisées à des salaires équitables, à des emplois stables, à la syndicalisation, à

l'avancement, ainsi qu'aux industries et aux professions où les salaires sont les plus élevés.

Le genre et l'autochtonicité

La figure 14 fournit des renseignements connexes, mais pas les mêmes. Fondée sur les données du Recensement de 2021, cette figure présente le revenu d'emploi annuel moyen par genre et par autochtonicité. Dans trois des quatre provinces de l'Atlantique, les femmes autochtones ont le revenu le plus bas. La situation est différente à l'Île-du-Prince-Édouard : les femmes autochtones gagnent légèrement plus que les hommes autochtones, mais quand même moins que les hommes non autochtones et légèrement moins que les femmes non autochtones.

Figure 14 / Revenu d'emploi annuel moyen selon le sexe et l'identité autochtone
Âgés de 15 ans et plus, Canada atlantique, 2021



Source Statistique Canada. *Tableau 98-10-0281-01 Statistiques du revenu par identité autochtone et résidence selon la géographie autochtone : Canada, provinces et territoires.*
doi.org/10.25318/9810028101-fra

La situation au Nouveau-Brunswick est la plus inquiétante. Les femmes autochtones de cette province gagnaient en moyenne 29 120 \$, tandis que les hommes non autochtones gagnaient 47 080 \$. C'est une différence de près de 18 000 \$ par année. Les écarts sont très considérables en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador. En Nouvelle-Écosse, les femmes autochtones gagnaient 32 320 \$, contre 49 160 \$ pour les hommes non autochtones. À Terre-Neuve-et-Labrador, les femmes autochtones gagnaient 35 880 \$ alors que les hommes non autochtones gagnaient 53 500 \$.

Le tableau 4 indique en pourcentages, que les femmes autochtones gagnaient 38 pour cent de moins que les hommes non autochtones au Nouveau-Brunswick, 34 pour cent de moins en Nouvelle-Écosse et 33 pour cent de moins à Terre-Neuve-et-Labrador. L'Île-du-Prince-Édouard affichait un écart plus faible, de 17 pour cent, mais il s'agit quand même d'un écart. Même dans la province où l'écart est le plus faible, les femmes autochtones ne gagnaient pas autant que les hommes non autochtones.

Ces écarts doivent être mis en contexte. Les gains des femmes autochtones sont influencés par l'état actuel du marché du travail, mais aussi par la longue histoire de politiques coloniales qui ont restreint l'accès à l'instruction, à la formation, aux services publics et aux possibilités économiques. Cette histoire influence encore l'accès à des emplois stables, à des salaires élevés, à des lieux de travail sécuritaires et aux cheminements de carrière. Pour combler l'écart salarial entre les genres, il faut tenir compte de cette réalité. Il faut niveler les obstacles qui maintiennent les femmes autochtones dans des emplois à bas salaire, améliorer l'accès à la formation et aux secteurs où les salaires sont plus élevés, et s'assurer que les lieux de travail sont sécuritaires, équitables et dénués de racisme et de discrimination.

Table 4 / Écart salarial annuel moyen entre les femmes autochtones et les hommes non autochtones

Âgées de 15 ans et plus, Canada atlantique, 2021

Province	L'écart salarial
Terre-Neuve-et-Labrador	33%
Nouvelle-Écosse	34%
Nouveau-Brunswick	38%
l'Île du Prince Édouard	17%

Source Statistique Canada. *Tableau 98-10-0281-01 Statistiques du revenu par identité autochtone et résidence selon la géographie autochtone : Canada, provinces et territoires.* doi.org/10.25318/9810028101-fra

L'écart salarial entre les genres selon le statut d'immigration

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, l'écart salarial entre les genres n'influence pas toutes les femmes de la même manière. Les figures de 15 à 19 ne portent que sur le genre et le statut d'immigration; elles ne portent pas sur le statut de personne racialisée. Dans ces figures, il y a trois groupes de statut d'immigration : les personnes immigrantes (personnes qui sont ou qui ont été des immigrants admis ou des résidents permanents), les résidentes et résidents non permanents (personnes dont le statut est temporaire ou moins stable) et les non-immigrants (travailleuses et travailleurs nés au Canada). En se fondant sur ces groupes, les figures indiquent une nette tendance régionale. Dans les quatre provinces de l'Atlantique, on constate la même tendance : les femmes gagnaient moins que les hommes au sein de chaque groupe de statut d'immigration, et les résidentes non permanentes se situaient généralement en bas de l'échelle salariale. En 2021, elles gagnaient environ 22 920 \$ au Nouveau-Brunswick, 24 500 \$ à Terre-Neuve-et-Labrador, 23 000 \$ en Nouvelle-Écosse et 20 220 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard. C'est le principal point des figures de 15 à 19 : le statut d'immigration modifie l'écart des revenus entre les genres, et ce sont habituellement les résidentes non permanentes qui ont la situation la moins favorable.

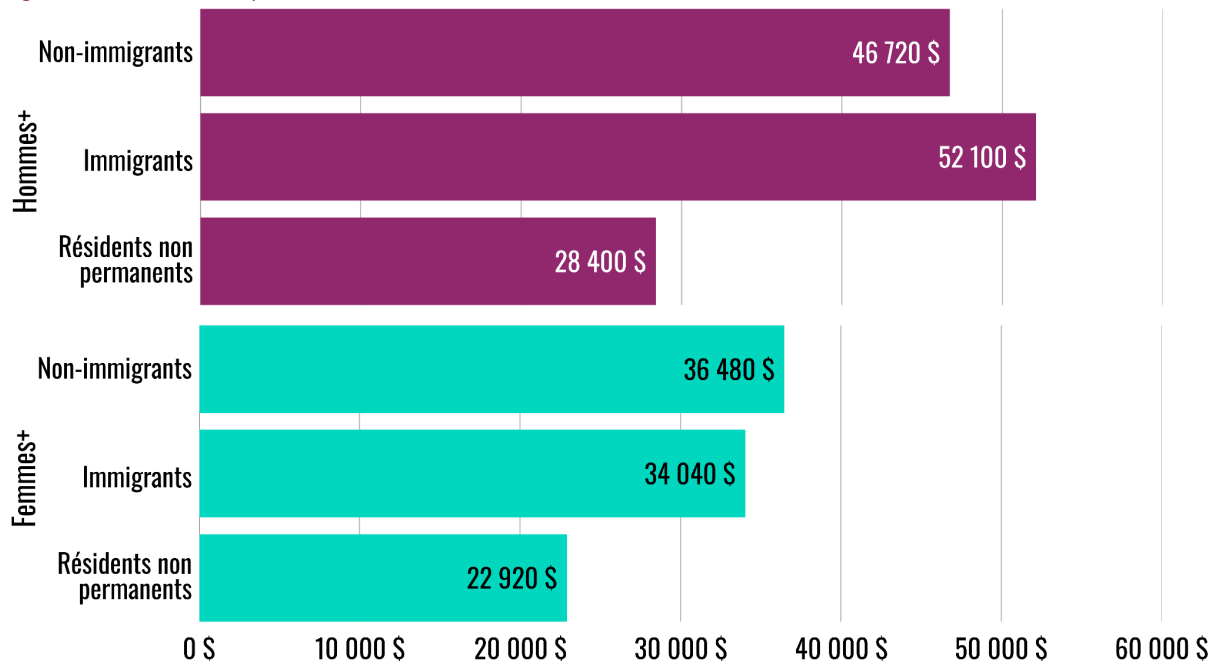
La différence entre les résidentes non permanentes et les résidents non permanents dans les emplois les plus stables est particulièrement importante. La figure 15 indique qu'au Nouveau-Brunswick, les résidentes non permanentes gagnaient environ 22 920 \$ alors que les hommes non immigrants gagnaient 46 720 \$. L'écart est d'environ 23 800 \$. La figure 16 montre une différence encore plus grande entre les résidentes non permanentes et les hommes non immigrants à Terre-Neuve-et-Labrador, soit environ 24 500 \$ par rapport à 52 900 \$, avec un écart d'environ 28 400 \$. La figure 17 indique une tendance similaire en Nouvelle-Écosse, où les résidentes non permanentes gagnaient environ 23 000 \$, soit à peu près 26 000 \$ de moins que les hommes non immigrants. La figure 18 indique qu'à l'Île-du-Prince-Édouard, les résidentes non permanentes gagnaient 20 220 \$ alors que les hommes non immigrants gagnaient 43 720 \$, soit un écart d'environ 23 500 \$.

Ces comparaisons ne visent pas à mettre les hommes au centre du portrait. Elles sont utiles parce qu'elles indiquent l'écart entre la situation des femmes dont les salaires sont les plus bas et celle d'un groupe qui a habituellement une meilleure situation sur le marché du travail. L'écart existe non seulement au sein de chaque groupe de statut d'immigration, mais aussi entre les femmes dont la situation est la moins stable et les hommes dont la situation est la plus stable.

Il y a en outre des différences entre les provinces. À Terre-Neuve-et-Labrador, les immigrantes gagnaient plus que les non-immigrantes mais encore beaucoup moins que les immigrants. En Nouvelle-Écosse, la tendance est différente : les immigrantes et les non-immigrantes avaient presque le même revenu d'emploi annuel, mais les revenus des deux groupes demeuraient inférieurs à ceux des hommes au sein des mêmes groupes de statut d'immigration. Au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, les immigrantes gagnaient moins que les non-immigrantes, et l'écart entre les genres demeurait marqué. Autrement dit, le statut d'immigration influence la taille et la forme de l'écart dans toutes les provinces, mais il n'élimine pas l'écart entre les genres.

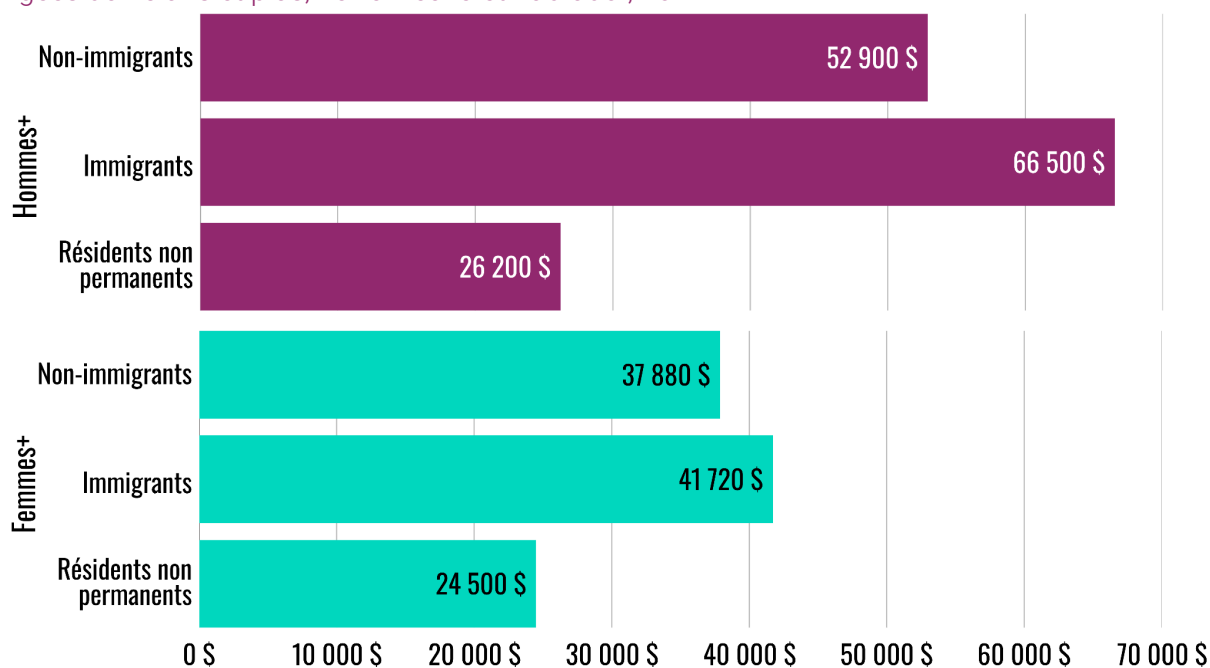
Le groupe des résidentes et des résidents non permanents est particulièrement important. Dans certaines provinces, l'écart entre les genres au sein de ce groupe est plus petit que l'écart entre les personnes immigrantes et les non-immigrants. Cependant, il ne faut pas considérer cela comme un signe d'égalité. Le fait que l'écart soit plus faible en bas de l'échelle peut simplement indiquer que les femmes et les hommes appartenant à ce groupe ont des revenus annuels faibles. Les figures de 15 à 19 l'illustrent bien. Les résidents non permanents avaient des revenus plus bas que les autres hommes, mais les résidentes non permanentes demeuraient le groupe le plus vulnérable sur le plan économique dans la comparaison fondée sur le genre et le statut d'immigration.

Figure 15 / Revenu d'emploi annuel moyen selon le genre et le statut d'immigration
 Âgées de 15 ans et plus, Nouveau-Brunswick, 2021



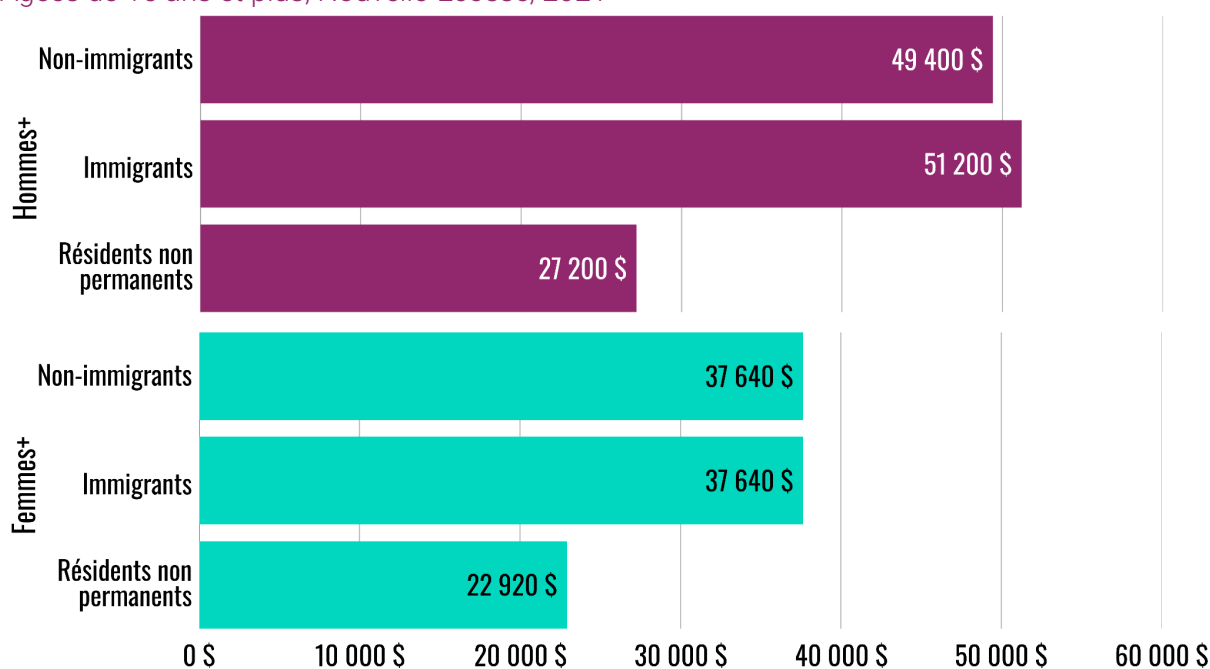
Source Statistique Canada. *Tableau 98-10-0642-01 Revenu d'emploi moyen et médian selon la minorité visible, certaines caractéristiques sociodémographiques et l'année de recensement.*
doi.org/10.25318/9810064201-fra

Figure 16 / Revenu d'emploi annuel moyen selon le genre et le statut d'immigration
 Âgées de 15 ans et plus, Terre-Neuve-et-Labrador, 2021



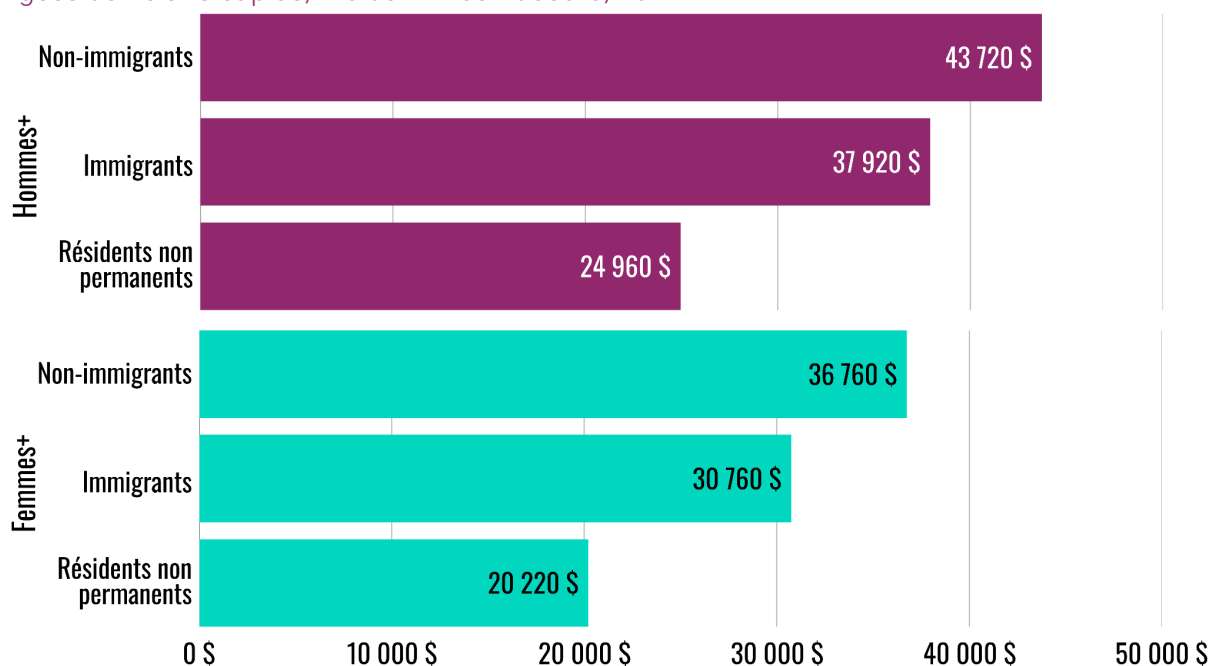
Source Statistique Canada. *Tableau 98-10-0642-01*. doi.org/10.25318/9810064201-fra

Figure 17 / Revenu d'emploi annuel moyen selon le genre et le statut d'immigration
 Âgées de 15 ans et plus, Nouvelle-Écosse, 2021



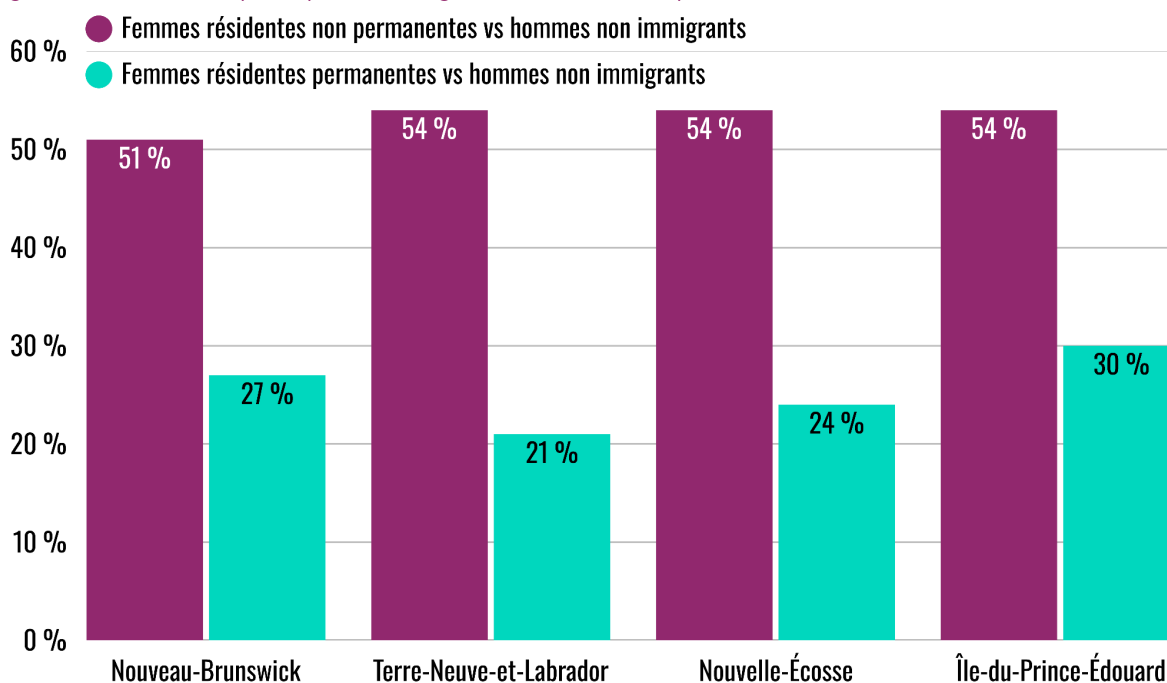
Source Statistique Canada. *Tableau 98-10-0642-01*. doi.org/10.25318/9810064201-fra

Figure 18 / Revenu d'emploi annuel moyen selon le genre et le statut d'immigration
 Âgés de 15 ans et plus, l'Île-du-Prince-Édouard, 2021



Source Statistique Canada. Tableau 98-10-0642-01. doi.org/10.25318/9810064201-fra

Figure 19 / Écart salarial entre les genres pour les immigrants et les résidents non permanents
 Âgés de 15 ans et plus, pourcentage, Canada atlantique, 2021



Source Statistique Canada. Tableau 98-10-0281-0. doi.org/10.25318/9810064201-fra

Inégalités plus profondes pour les personnes handicapées

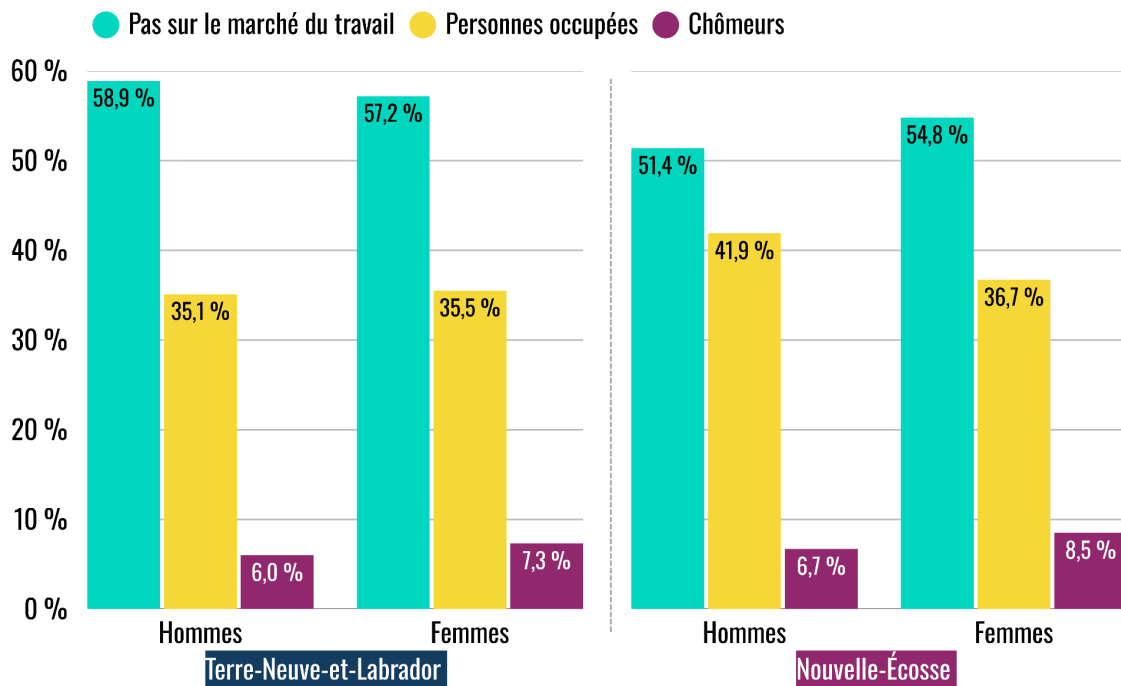
Fondée sur les données tirées de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, les figures 20 et 21 présentent la situation sur le marché du travail des personnes en situation de handicap dans l'ensemble du Canada atlantique. Elle n'indique pas directement les salaires, mais elle attire l'attention sur un point important : dans les quatre provinces de l'Atlantique, une forte proportion de personnes en situation de handicap ne participe pas à la population active. À Terre-Neuve-et-Labrador, 58,9 pour cent des hommes en situation de handicap et 57,2 pour cent des femmes en situation de handicap ne faisaient pas partie de la population active. En Nouvelle-Écosse, il s'agissait de 51,4 pour cent des hommes et de 54,8 pour cent des femmes. L'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick affichaient des proportions légèrement plus faibles, mais la moitié des personnes en situation de handicap ne participait pas à la population active. Ces données montrent qu'il faut aussi examiner l'accès au travail rémunéré et non juste la rémunération.

La situation des genres n'est pas la même dans toutes les provinces. En Nouvelle-Écosse, les femmes en situation de handicap avaient un taux d'emploi inférieur à celui des hommes en situation de handicap : 36,7 pour cent contre 41,9 pour cent. Elles avaient par ailleurs le taux de chômage le plus élevé des figures, soit 8,5 pour cent. Au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, les femmes en situation de handicap avaient un taux d'emploi légèrement supérieur à celui des hommes en situation de handicap. Mais le message principal demeure que les personnes en situation de handicap doivent surmonter d'importants obstacles à l'accès au travail rémunéré dans l'ensemble de la région.

Les données sur le revenu en Nouvelle-Écosse montrent l'effet que ces obstacles ont sur le revenu annuel. La Direction de l'accessibilité du gouvernement de la Nouvelle-Écosse a conclu, en se fondant sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022,

que le revenu annuel net d'impôt médian diminue à mesure que la gravité du handicap augmente.¹⁵ Le revenu annuel net d'impôt médian des membres de la population de la Nouvelle-Écosse sans handicap était d'environ 42 000 \$. Celui des membres de la population ayant un handicap moyen était de 36 810 \$, soit 12,3 pour cent de moins que celui des personnes sans handicap. Celui des personnes ayant de graves handicaps était de 30 060 \$, soit 28,4 pour cent de moins. Celui des personnes ayant de très graves handicaps était de 25 100 \$, soit 40,2 pour cent de moins. Cela correspond à une différence de près de 17 000 \$ entre les personnes sans handicap et celles ayant de très graves handicaps.

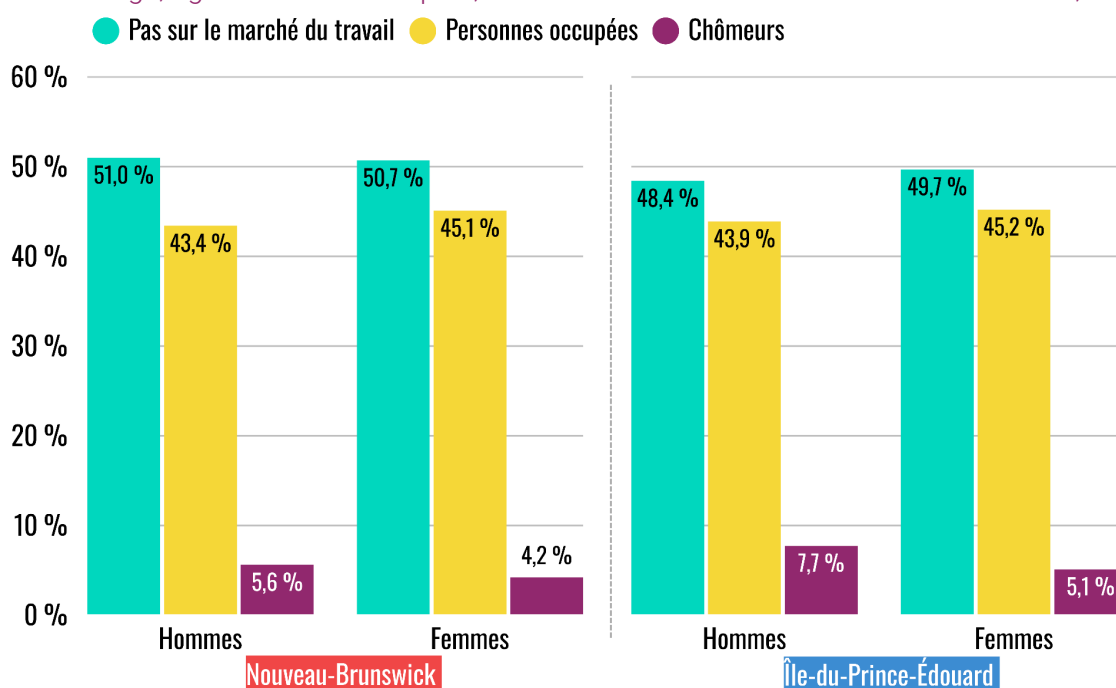
Figure 20 / Situation d'activité des personnes avec incapacité
Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Terre-Neuve-et-Labrador et Nouvelle-Écosse, 2022



Source Statistique Canada. Tableau 13-10-0377-01 *Situation vis-à-vis l'activité des personnes avec et sans incapacité*. doi.org/10.25318/1310037701-fra

¹⁵ Direction de l'accessibilité du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2024). *Résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 qui portent sur la Nouvelle-Écosse*. accessible.novascotia.ca/sites/default/files/2024-09/2022%20Canadian%20Survey%20on%20Disability-Nova%20Scotia%20Overview%20-%20web-ua_0.pdf

Figure 21 / Situation d'activité des personnes avec incapacité
 Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, 2022



Source Statistique Canada. Tableau 13-10-0377-01 *Situation vis-à-vis l'activité des personnes avec et sans incapacité*. doi.org/10.25318/1310037701-fra

Les mêmes données pour la Nouvelle-Écosse indiquent l'effet combiné du genre et du handicap. Les hommes sans handicap avaient un revenu annuel net d'impôt médian de 45 630 \$. Les femmes sans handicap avaient un revenu médian de 38 810 \$, soit 14,9 pour cent de moins que celui des hommes sans handicap. Dans le cas des femmes en situation de handicap, l'écart était souvent beaucoup plus grand. Les femmes ayant un handicap moyen avaient un revenu médian de 32 120 \$, soit 29,6 pour cent de moins que celui des hommes sans handicap. Les femmes ayant de graves handicaps avaient un revenu médian de 30 910 \$, soit 32,3 pour cent de moins que celui des hommes. Les femmes ayant un très grave handicap avaient un revenu médian de 23 530 \$, soit 48,4 pour cent de moins que celui des hommes. Autrement dit, les femmes ayant de très graves handicaps avaient un revenu d'environ la moitié de celui des hommes sans handicap.

Le travail non rémunéré et le travail à temps partiel élargissent l'écart salarial

L'écart salarial entre les genres ne se résume pas à un chèque de paie d'un montant plus faible. Il a des effets cumulés tout au long de la vie. Le fait que la paye soit plus basse réduit les possibilités d'épargner, les cotisations aux régimes de pension et de retraite offerts en milieu de travail, et la sécurité financière pendant le troisième âge. Selon de récentes recherches de Statistique Canada sur les personnes âgées au Canada, l'écart du revenu net d'impôt médian entre les genres était encore de 26,1 pour cent en 2022.¹⁶ La même étude révèle que les femmes âgées avaient des taux de faible revenu et de pauvreté plus élevés que les hommes âgés, et que les femmes âgées racialisées et immigrantes couraient des risques particulièrement élevés.

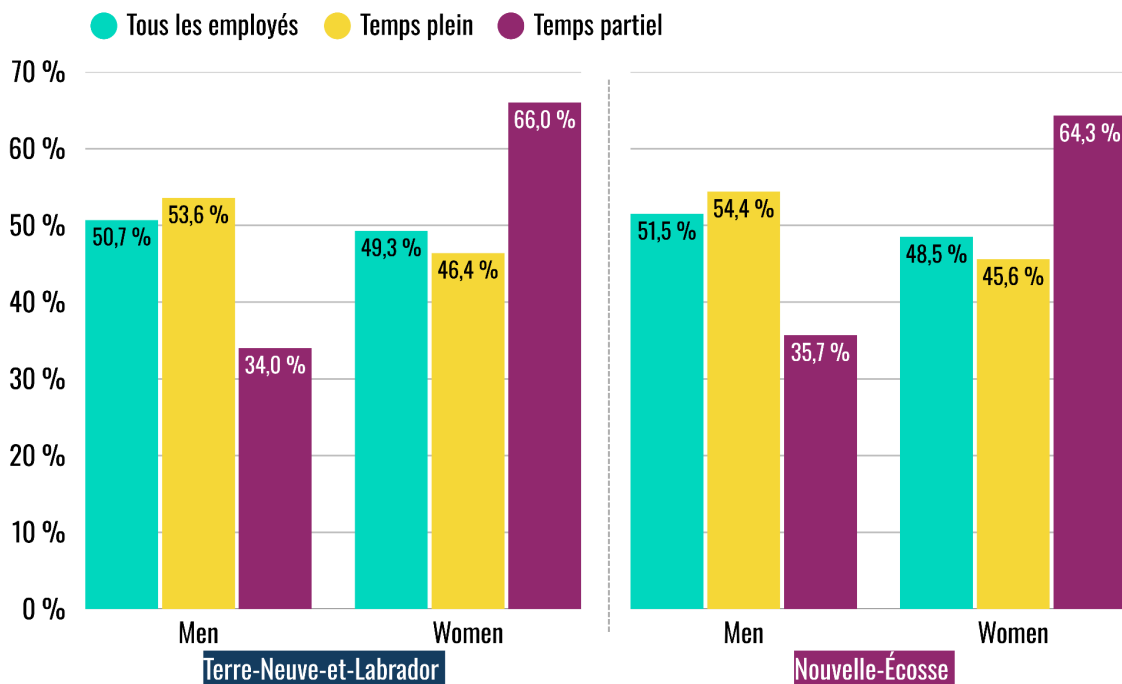
L'une des raisons pour lesquelles l'écart persiste est que le travail rémunéré est encore influencé par le travail non rémunéré. Si l'accès aux services de garde d'enfants, aux services aux aînés et aux conditions de travail souples est restreint, de nombreuses femmes adaptent leur travail rémunéré à leurs obligations familiales. Cela se traduit souvent par le fait qu'elles prennent des congés non payés ou travaillent à temps partiel. Comme l'indiquent les figures 22 et 23, les femmes représentent environ la moitié des salariés dans toutes les provinces de l'Atlantique, mais elles peuvent représenter une proportion beaucoup plus élevée des personnes travaillant à temps partiel. En Nouvelle-Écosse, les femmes représentent 48,5 pour cent des salariés, mais 64,3 pour cent des salariés à temps partiel. La tendance est semblable à celle du Nouveau-Brunswick, où les femmes représentent 49,1 pour cent des salariés et 64 pour cent des salariés à temps partiel. À Terre-Neuve-et-Labrador, les femmes représentent 49,3 pour cent des salariés, mais 66 pour cent des salariés à temps

¹⁶ Leclerc, K. (2024). *Le taux de pauvreté et la situation de faible revenu des personnes âgées au Canada : une analyse intersectionnelle*. Centre des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022024002-fra.htm

partiel. La différence est la plus faible à l'Île-du-Prince-Édouard, mais les femmes y constituent encore la majorité des personnes travaillant à temps partiel, à 58,5 pour cent.

Cela importe du point de vue de l'écart salarial entre les genres parce que quiconque travaille à temps partiel effectue moins d'heures de travail rémunéré au cours de la semaine. Même dans les cas où le salaire horaire est identique, travailler moins d'heures rémunérées peut réduire les gains hebdomadaires. Avec le temps, cela peut réduire l'accès aux prestations offertes en milieu de travail, les cotisations aux régimes de pension et la sécurité financière.

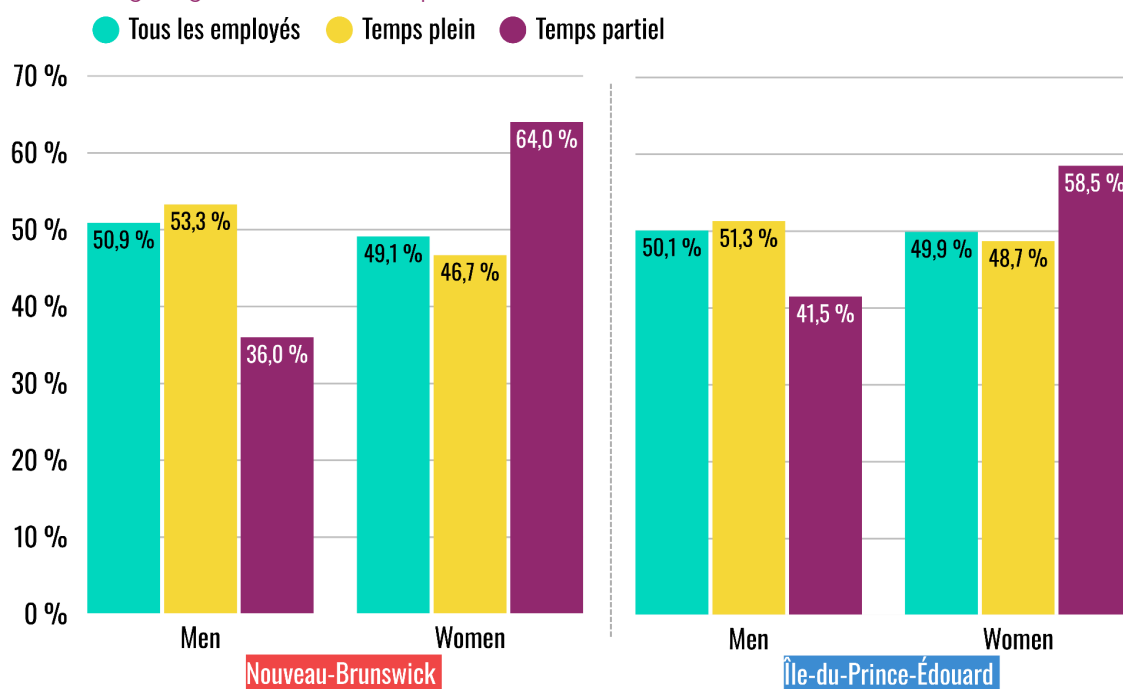
Figure 22 / Part des femmes et des hommes parmi tous les employés, à temps plein et à temps partiel
 Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Terre-Neuve-et-Labrador et Nouvelle-Écosse, 2025



Source Calculs propres basés sur les données du FMGD de Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2025.

Figure 23 / Part des femmes et des hommes parmi tous les employés, à temps plein et à temps partiel

Pourcentage, âgées de 15 ans et plus, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, 2025



Source Calculs propres basés sur les données du FMGD de Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2025.

Les figures illustrent un autre volet du même problème. Les hommes constituent la majorité des personnes travaillant à plein temps dans toutes les provinces de l'Atlantique. Cela permet aux hommes d'accéder à des emplois qui offrent habituellement une rémunération hebdomadaire plus élevée, un revenu plus stable et des avantages sociaux plus importants. La surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel est l'une des raisons pour lesquelles l'écart salarial ne disparaît pas, même lorsque les femmes ont un niveau de scolarité et un taux de participation à la population active plus élevés. Cela ne signifie pas que tout travail à temps partiel est mauvais ni que toutes les femmes travaillant à temps partiel souhaitent travailler à plein temps. Cependant, cela indique que le travail rémunéré est encore organisé de manière à avoir des effets différents sur les femmes et les hommes. Si les responsabilités de prestation de soins, de garde d'enfants, de services aux aînés et de régimes de travail ne sont pas partagées également, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'en payer le

prix en voyant leurs heures de travail rémunérées et leur revenu diminuer.

Cette situation n'est pas nouvelle. En 2016, le Centre canadien de politiques alternatives et Oxfam Canada¹⁷ ont indiqué un point similaire : les femmes assumant des responsabilités de prestation de soins à leur famille sont plus susceptibles de chercher un emploi dont l'horaire est compatible avec ces responsabilités. Dans le même rapport, il est indiqué que les femmes du Canada sont trois fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel et beaucoup plus susceptibles d'indiquer qu'elles le font pour prendre soin des enfants. Les femmes indiquent qu'elles travaillent à temps partiel à cause de responsabilités de garde d'enfants ou d'autres responsabilités personnelles ou familiales beaucoup plus souvent que les hommes; dans toutes les provinces de l'Atlantique, les femmes représentent une proportion pouvant atteindre 90 pour cent des personnes indiquant qu'elles travaillent à temps partiel pour ces raisons.¹⁸

Cela importe parce que le nombre d'heures de travail inférieur et les emplois à plus bas salaire n'influencent pas seulement la paye actuelle. Ils influencent l'ancienneté, les avantages sociaux, la formation, l'avancement et les droits à pension. Avec le temps, les pertes à cet égard s'accumulent. Un faible écart salarial hebdomadaire peut se transformer en un écart de revenus beaucoup plus important au cours d'une vie de travail, particulièrement pour les femmes qui passent des années à occuper des emplois comportant moins d'heures, d'avantages sociaux et de voies d'accès à une rémunération plus élevée.

Cela nuit à l'ensemble de l'économie. Si les femmes sont obligées d'accepter des emplois à bas salaire, peu stables ou à des horaires réduits, le marché du travail perd des compétences, des heures de travail et de la productivité. Les services de garde

¹⁷ Lambert, B. et K. McInturff. (2016). *Making women count: The unequal economics of women's work*. Centre canadien de politiques alternatives et Oxfam Canada.
policyalternatives.ca/wp-content/uploads/attachments/Making_Women_Count2016.pdf

¹⁸ Statistique Canada. (2026). *Tableau 14-10-0028-01. Emploi à temps partiel selon la raison, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000)*.
doi.org/10.25318/1410002801-fra

d'enfants sont l'un des exemples les plus clairs. Des recherches dont les résultats ont été publiés dans les Rapports économiques et sociaux de Statistique Canada¹⁹ ont révélé que le régime québécois des garderies à faible coût a fait augmenter le taux d'emploi des femmes ayant des enfants d'environ sept pour cent en 2015. Il a en outre accru le nombre annuel d'heures de travail rémunérées d'environ neuf pour cent, ce qui équivaut à une contribution de 2,8 milliards de dollars au PIB.

¹⁹ Gu, W. (2022). *La valeur des soins des enfants non rémunérés et de l'emploi rémunéré selon le sexe : quelles sont les répercussions du programme universel de services de garde à contribution réduite?* Gouvernement du Canada, Rapports économiques et sociaux.
www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022007/article/00003-fra.htm

Outils pour niveler les obstacles à l'équité salariale

L'écart salarial entre les genres n'est ni naturel, ni fixe, ni inévitable. Il varie quand les institutions changent. Les données salariales à long terme de Statistique Canada²⁰ indiquent qu'au sein des employés à temps plein âgés de 25 à 54 ans, le salaire horaire médian des femmes est passé de 75 à 90 pour cent de celui des hommes de 1981 à 2024. Cela témoigne d'un progrès incontestable. Même parmi les employés à l'âge d'activité maximale occupant des emplois à temps plein, le salaire médian des femmes était inférieur à celui des hommes.

Ce progrès ne s'est pas produit parce que le marché du travail s'est rectifié. Il a eu lieu en même temps que des changements concernant le niveau de scolarité, la participation à la population active, les professions, l'ancienneté et le taux de syndicalisation des femmes, l'emploi dans le secteur public, les politiques des services de garde d'enfants et les attentes sociales à l'égard du travail rémunéré des femmes. Selon une étude sur l'écart salarial entre les genres de 1998 à 2018, l'écart a diminué partiellement parce que les femmes ont atteint des niveaux de scolarité plus élevés, sont passées à des emplois de types

²⁰ Gouvernement du Canada. (2025). « Les salaires au Canada, 1981 à 2024 ».

www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250609/dq250609a-fra.htm

différents et ont vu leurs conditions de travail changer.²¹ La même étude a permis de conclure que l'écart qui reste demeure étroitement lié à la surreprésentation des femmes dans des emplois à temps partiel et aux différences entre les industries où travaillent les femmes et les hommes.

Dans la présente section, nous examinerons les outils permettant de s'attaquer aux écarts salariaux et de lever les obstacles à l'équité salariale.

Législation sur l'équité salariale : élimination de la discrimination salariale

Les lois sur l'équité salariale contribuent grandement à combler l'écart salarial entre les genres, car elles permettent de lutter contre la discrimination salariale systémique et les iniquités qui entraînent une sous-évaluation du « travail des femmes » sur le marché du travail. L'atteinte de l'équité salariale nécessite d'assurer « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».²² Cela signifie que si deux emplois différents apportent une valeur égale (en fonction des qualifications, des responsabilités, des efforts et des conditions de travail) aux opérations d'un employeur, alors les employés occupant ces emplois devraient recevoir un salaire égal.

Il est déjà interdit de faire de la discrimination fondée sur le genre, la race, les capacités ou l'autochtonicité, conformément aux lois sur les droits de la personne des différentes parties du pays et à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Une réparation ne peut être demandée en vertu des lois sur les droits de la personne qu'en portant des plaintes individuelles, alors que la législation sur l'équité salariale permet d'apporter des réparations systémiques. L'équité salariale doit être atteinte en exigeant également des augmentations de salaire pour les

²¹ Pelletier, R., Patterson, M. et M. Moyser. (2019). *L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018*. Gouvernement du Canada, Statistiques sur le travail : Documents de recherche.

www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm

²² Commission canadienne des droits de la personne. (n.d.) « Au sujet de l'équité salariale ».

www.ccdp-chrc.gc.ca/individus/equite-salariale/au-sujet-de-equite-salariale

catégories d'emplois majoritairement féminines qui gagnent moins que leurs homologues majoritairement masculins de valeur comparable. Autrement dit, les employeurs ne peuvent pas réduire les taux de rémunération des employés pour créer un salaire égal pour un travail de valeur égale.

La première loi sur l'équité salariale a été adoptée au Manitoba en 1986. Des lois semblables ont été adoptées en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, et au Québec au cours de la décennie suivante.²³ La Saskatchewan, la Colombie-Britannique et à Terre-Neuve-et-Labrador se sont dotées de cadres de négociation de l'équité salariale pour des groupes précis de fonctionnaires.²⁴ L'Alberta n'a ni loi, ni cadre de négociation sur l'équité salariale. Dans le cadre de la compétence fédérale, la *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 31 août 2021²⁵ et s'applique à toutes les personnes travaillant dans la fonction publique fédérale ainsi qu'à celles qui travaillent dans des lieux de travail du secteur privé soumis à la réglementation fédérale où travaillent 10 personnes ou plus. Les lois provinciales varient en termes de leurs objectifs et de leur champ d'application (taille de l'effectif et le fait qu'elles relèvent du secteur public ou du secteur privé). Elles diffèrent également quant aux rapports

²³ Scott, K. (2026). *There's a long way to go to closing the gender pay gap in Canada*. Centre canadien de politiques alternatives. policyalternatives.ca/news-research/theres-a-long-way-to-go-to-closing-the-gender-pay-gap-in-canada/

²⁴ Provincial Advisory Council on the Status of Women. (2022). *Jurisdictional scan of pay equity legislation in Canada and abroad*. Government of Terre-Neuve-et-Labrador. pacsw.ca/site/uploads/2022/12/PACSW-Pay-Equity-Scan-August-2022-Web-site.pdf

²⁵ Gouvernement du Canada. (2023). « Aperçu de la Loi sur l'équité salariale ». www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/droits-personne/aperçu-loi-equite-salariale.html

qu'elles exigent de présenter, à leur mise en œuvre et aux mesures de reddition de comptes qu'elles comportent.²⁶

Toutes les provinces de l'Atlantique ont des lois sur l'équité salariale, mais aucune ne s'applique au secteur privé. L'Île-du-Prince-Édouard se distingue par la présence d'une commissaire et d'un bureau de l'équité salariale, qui appliquent la loi sur l'équité salariale adoptée en 1988.²⁷ Le Nouveau-Brunswick dispose également d'un Bureau de l'équité salariale, qui relève du Bureau de l'équité des femmes et des genres.²⁸ En 2022, la province de Terre-Neuve-et-Labrador a adopté une loi sur l'action en matière d'équité et de transparence salariales. Toutefois, elle n'a pas encore mis en œuvre de règlements.²⁹ La loi, telle qu'adoptée, a été reprochée par les organisations féministes, syndicales et communautaires d'être trop faible pour réduire l'écart salarial entre les genres. Les recommandations de renforcement de cette loi, qui devraient s'appliquer également dans d'autres provinces, comprennent l'application de la loi au secteur privé comme au secteur public (dans les lieux où travaillent dix personnes ou plus) et à tous les membres du personnel (la loi en vigueur exempte les personnes travaillant à contrat), ainsi que la mise en place de mécanismes proactifs de mise en œuvre.³⁰

²⁶ Pour consulter un examen et une comparaison détaillés de ces lois au Canada et dans une douzaine d'autres pays, voir le Provincial Advisory Council on the Status of Women. (2022). *op. cit.*; Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des lois en vigueur sur l'équité salariale et la transparence salariale dans chacune des provinces de l'Atlantique en mars 2026, voir Herrington, A., Williams, A. et R. McCarville. (2026). *Obligation of Opportunity? What Atlantic Canadian Employers Need to Know about Pay Equity and Pay Transparency*. McInnes Cooper.

mcinnescooper.com/publications/pay-equity-and-transparency-laws-creating-obligations-and-opportunities-in-employment/

²⁷ *Pay Equity Act, Government of Prince Edward Island*, 2016.

princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/P-02-Pay%20Equity%20Act.pdf

²⁸ Bureau de l'équité salariale. (n.d.) « Ce que nous faisons. » Le

gouvernement du Nouveau-Brunswick. gnb.ca/fr/org/equite-salariale.html

²⁹ Gomes, A. (2024). « Pay equity regulations nowhere to be found nearly a year after deadline, say advocates ». CBC News.

cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/pay-equity-nl-government-update-1.7345831

³⁰ Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador. (2023).

Terre-Neuve-et-Labrador needs an equality reset: A backgrounder on Bill 3 Pay Equity and Pay Transparency Act.

Les lois sur la transparence salariale sont efficaces

La transparence salariale est un outil de politique publique qui s'est révélé efficace pour appuyer la réduction de l'écart salarial entre les genres. Par exemple, une étude des lois sur la divulgation des salaires du secteur public dans les universités canadiennes a révélé que ces lois réduisaient l'écart salarial entre les genres au sein du corps professoral universitaire de 2,2 pour cent à 2,4 pour cent, ramenant l'écart à environ 30 pour cent de l'écart initial.³¹ L'effet était le plus fort dans les universités syndiquées, où l'information sur les salaires peut être jumelée aux conventions collectives, aux procédures de règlement des griefs et à la représentation des travailleuses et des travailleurs. Les lois en question peuvent en outre être utiles aux employeurs; selon un récent sondage Indeed, « près des trois quarts (73 %) des travailleuses et travailleurs canadiens disent qu'ils seraient plus susceptibles de postuler un emploi dont l'avis précise l'échelle salariale, et 59 pour cent d'entre eux disent avoir retiré une candidature ou s'être retiré d'une procédure d'entrevue après avoir vu l'échelle salariale ».³²

La Colombie-Britannique a adopté une loi sur la transparence salariale le 11 mai 2023. Cette loi exige que tous les avis d'emploi vacants du secteur public indiquent une échelle salariale. Les employeurs ne peuvent pas poser de questions au sujet des salaires antérieurs ni faire subir des représailles aux membres de leur personnel qui discutent de salaires avec leurs collègues ou demandent à consulter le rapport de l'employeur sur la transparence. Les rapports sur la transparence salariale doivent être publiés annuellement. Le rapport annuel de 2025 du gouvernement de la C.-B. sur la transparence salariale indique que l'écart entre les genres a été ramené de 18,4 pour cent à 14,5 pour cent de 2022 à 2025. Selon ce rapport, 85 pour cent

³¹ Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A. et D. Messacar. (2019). *La transparence salariale et l'écart entre les sexes*. Gouvernement du Canada, Direction des études analytiques.

www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019018-fra.htm

³² Wilson, J. (2025). "3 in 4 Canadian job candidates more likely to apply for job with pay range: survey." Human Resources Director.

hcamag.com/ca/specialization/employment-law/3-in-4-canadian-job-candidates-more-likely-to-apply-for-job-with-pay-range-survey/557798

des avis d'emploi vacants indiquaient des échelles salariales à la fin de 2024, alors que seuls 45 pour cent en indiquaient en 2023.

Le Nouveau-Brunswick est la province la plus récente à avoir adopté une loi sur la transparence salariale (cette loi, adoptée en mars 2026, a reçu la sanction royale le 12 juin).³³ Il est la seule province de l'Atlantique à avoir une loi indépendante comme celle de la C.-B., qui prévoit la présentation de rapports annuels par les entreprises comptant 50 employés ou plus.³⁴

Le code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse comprend actuellement des dispositions qui interdisent aux employeurs de demander aux candidates ou candidats d'indiquer leurs salaires antérieurs et d'imposer des sanctions disciplinaires aux membres de leur personnel qui discutent de salaires.

L'Île-du-Prince-Édouard a amendé sa loi sur les normes d'emploi pour inclure des obligations relatives à la transparence salariale, comme l'a fait la Nouvelle-Écosse, et est allé plus loin en ce que les avis d'emploi vacant comprennent des échelles salariales.³⁵

Les preuves de la divulgation salariale indiquent que la transparence peut réduire les écarts salariaux, particulièrement si les travailleuses et travailleurs disposent des outils collectifs nécessaires pour donner suite à l'information divulguée.³⁶

³³ No. 24, *Loi sur la transparence salariale*, 2e sess, 61e lég, Nouveau-Brunswick.
legnb.ca/fr/l%C3%A9gislation/projets-de-loi/61/2/24/Loi%20sur%20la%20transparence%20salariale

³⁴ Herrington, A., Williams, A., and McCarville, R. (2026). *Op Cit*.

³⁵ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (2024). « Transparence salariale ».

princeedwardisland.ca/fr/information/main-doeuvre-etudes-superieures-et-population/transparence-salariale

³⁶ Gu, W. (2022). *op. cit.*

Conclusion : À quel travail accorde-t-on une grande valeur?

Les lois sur l'équité salariale sont importantes, mais pas suffisamment pour combler à elles seules les écarts salariaux. Le Canada a donné le pas en matière de lois sur l'équité salariale, la première ayant été adoptée au Manitoba en 1986. Bien que plusieurs décennies se soient écoulées depuis la première loi, l'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste, car le problème va au-delà de l'inégalité salariale pour des emplois de valeur comparable. Il tient en outre à la ségrégation professionnelle, à la sous-évaluation du travail de soins, à la pénalité salariale liée à la maternité, à la discrimination, à la faiblesse des normes du travail, à l'absence d'adaptation et à l'inégalité de traitement des titres de compétence et de l'expérience professionnelle acquis à l'étranger.³⁷

Toute stratégie visant vraiment à éliminer ces iniquités doit, en outre, tenir compte des catégories de travail auxquelles les gouvernements attribuent une grande valeur. Le Canada effectue actuellement d'importants investissements dans la défense (un domaine où la main-d'œuvre est majoritairement

³⁷ Hardy, V. (2026). « Expériences sur le marché du travail des immigrants et des résidents non permanents en âge de travailler, 2019 à 2024 », dans Regard sur les statistiques du travail. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2025002-fra.htm et Statistique Canada. (2023). « Écart salarial entre les genres au Canada, 2007 à 2022 », dans Le Quotidien. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230921/dq230921b-fra.htm

masculine). Le budget de 2025 propose de consacrer 81,8 milliards de dollars sur cinq ans, selon la comptabilité de caisse, pour réinvestir dans la réfection et le réarmement des Forces armées canadiennes.³⁸ Par ailleurs, les systèmes de soins du Canada – secteur où la plupart des membres du personnel sont des femmes – sont sous contrainte. L’Institut canadien d’information sur la santé³⁹ signale que 5,7 millions d’adultes canadiens n’avaient pas de fournisseur de soins régulier en 2024 et qu’il faudrait augmenter de 49 pour cent le nombre de médecins de famille pour répondre à la demande actuelle. Cela ne signifie pas que la défense et les soins posent le même problème. Cependant, cela nous amène à nous poser une question fondamentale au sujet des priorités publiques. Si l’investissement public favorise principalement la croissance de secteurs à prédominance masculine (y compris les ressources naturelles et les métiers industrielles), alors que le travail de soins demeure sous-payé, sous-effectif et traité comme un coût, l’écart salarial entre les genres sera plus difficile à combler. Le travail de soins est une infrastructure économique essentielle. Toute stratégie visant vraiment l’égalité salariale doit englober une augmentation des salaires, le renforcement de la dotation en personnel, des charges de travail plus sécuritaires, des emplois à plein temps plus stables, le renforcement de la négociation collective, et des voies d’accès plus claires à de meilleurs emplois et à des salaires plus élevés dans les secteurs des soins.

La leçon pour le Canada atlantique est simple : l’écart salarial répond aux règles et aux institutions. Les lois sur l’équité et la transparence salariales sont importantes, comme le sont les services de garde d’enfants à prix abordable, une négociation collective plus forte, une meilleure mise en application des normes d’emploi, l’accès à des heures de travail stables à temps plein et de meilleures voies d’avancement. Il faut mobiliser tous ces outils pour réduire les forces qui maintiennent les salaires des femmes à un niveau bas et assurer un travail décent à tout

³⁸ Gouvernement du Canada. (2025). « Préserver la souveraineté et la sécurité du Canada », dans le *Budget 2025*.

budget.canada.ca/2025/report-rapport/chap4-fr.html

³⁹ Institut canadien d’information sur la santé. (2025). *État de la main-d’œuvre de la santé au Canada, 2024*.

cihi.ca/fr/etat-de-la-main-doeuvre-de-la-sante-au-canada-2024

le monde. L'écart salarial entre les genres n'est pas une loi de la nature. Il est le résultat de choix, et des choix différents peuvent produire des résultats différents.

Les gouvernements doivent intervenir pour modifier les conditions qui génèrent l'écart : bas salaires, systèmes de soins faibles, ségrégation professionnelle, pouvoir de négociation restreint, discrimination et sous-évaluation du travail des femmes. Le Canada atlantique peut y arriver, mais il doit faire des choix politiques à cette fin. Le marché du travail ne deviendra pas plus équitable si nous attendons qu'il se régule tout seul. Pour qu'il le devienne, il faudra adopter des politiques publiques plus fortes, accroître le pouvoir des travailleuses et des travailleurs et prendre un engagement net à l'égard des droits économiques des femmes.

Recommandations : Ce que le Canada atlantique peut faire dès maintenant

Le comblement de l'écart salarial entre les genres est une responsabilité publique. L'égalité salariale est une question de droits du travail, de droits de la personne et de justice économique. Les gouvernements, les employeurs et les syndicats ont tous un rôle à jouer, mais l'État doit donner le pas. Les actions volontaires ne suffisent pas parce que le problème a un caractère structural.

Le Canada atlantique devrait agir à bien des égards en même temps :

Renforcer les lois sur l'équité salariale et y intégrer des plans d'action pour éliminer la discrimination salariale :

- Les gouvernements provinciaux devraient rendre les règles sur l'équité salariale proactives, les réviser périodiquement, les mettre en application et les appliquer à tous les employeurs, employées et employés, ce qui exige d'affecter des ressources publiques au soutien et au contrôle.
- Voir à ce que les règles sur l'équité salariale s'appliquent à un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs, y compris ceux du secteur privé et ceux des secteurs à prédominance féminine.

- Les gouvernements devraient établir des plans d'action comprenant des objectifs et des délais clairs et mesurables, fixés de concert avec des défenseurs, des militants, des représentants des groupes communautaires, des syndicats et des spécialistes de l'équité salariale.
- Les objectifs mesurables doivent viser la discrimination intersectionnelle fondée sur le genre, afin d'englober les personnes non binaires et transgenres, ainsi que les données sur les travailleuses et travailleurs racialisés, autochtones et/ou en situation de handicap.
- Il faut tenir compte de l'évaluation des emplois dans les efforts visant à assurer l'équité salariale dans des emplois à prédominance féminine, qui ont toujours été sous-évalués, y compris les emplois de prestation de soins.⁴⁰
- La mise en application peut exiger l'imposition de sanctions ou d'amendes; la *Loi sur l'équité salariale* du Québec prévoit des amendes fondées sur la taille de l'entreprise.

Exiger la transparence salariale.

Les provinces devraient exiger que tous les employeurs publient les échelles salariales appropriées dans tous les avis d'emploi vacants, interdire l'examen des salaires antérieurs au cours du processus de recrutement et protéger les travailleuses et travailleurs qui discutent de salaires.⁴¹

Traiter les soins comme des infrastructures essentielles.

Les gouvernements devraient avoir pour politique économique principale d'investir dans les services de garde d'enfants, les soins à domicile, les soutiens aux personnes en situation de handicap et les services de santé. Les services de garde

⁴⁰ Coalition pour l'équité salariale. (2025). *L'évaluation de l'équité salariale : Guide pour comprendre et se préparer.*

equite-equity.com/sites/default/files/2025-06/CES_Guide_FR_Web.pdf

⁴¹ Pour obtenir des recommandations plus détaillées sur ce que la législation devrait exiger, voir Coalition pour l'équité salariale. (2025). *Pay transparency in New Brunswick: The necessary tool to enforce equity in workplaces.*

equite-equity.com/sites/default/files/2026-01/Pay%20Transparency%20in%20New%20Brunswick_Position%20Paper.pdf

abordables aident les femmes à continuer d'occuper des emplois rémunérés et à accroître leurs heures de travail payées, comme l'indiquent les preuves recueillies au Canada⁴². Cependant, les personnes dont l'emploi consiste à fournir des soins doivent recevoir des salaires plus élevés, bénéficier d'une retraite et d'avantages sociaux décents, d'emplois à temps plein stables, et de parcours de carrière plus clairs. Toute stratégie sérieuse sur la rémunération doit accorder de la valeur à la fois aux personnes qui ont besoin de soins et à celles qui les fournissent.

Hausser les salaires minimums et les normes du travail.

Comme nous l'avons indiqué dans un récent rapport, toutes les provinces de l'Atlantique devraient augmenter les salaires minimums afin qu'ils se rapprochent d'un niveau suffisant pour vivre, exiger une programmation équitable du travail, garantir des congés de maladie payés, améliorer l'accès des personnes occupant des emplois temporaires ou à temps partiel aux avantages sociaux, et appliquer les normes d'emploi de façon plus rigoureuse. Cela importe particulièrement dans les secteurs à bas salaires où de nombreuses femmes travaillent, et où les horaires instables, les faibles salaires et les avantages sociaux limités sont encore répandus.

Utiliser les fonds publics pour rendre le travail équitable.

Les administrations municipales et les gouvernements provinciaux devraient rendre l'obtention de fonds publics conditionnelle au respect des normes du travail. Les contrats, les subventions et l'approvisionnement publics devraient exiger des salaires suffisants, une transparence salariale et des pratiques d'emploi équitables. Les fonds publics ne devraient pas appuyer des modèles opérationnels à bas salaires ni des pratiques de rémunération inégales.

⁴² Gu, W. (2022). Op Cit.

Élargir les services de soins publics et sans but lucratif.

Les gouvernements provinciaux et les administrations municipales peuvent aider à la prestation publique et sans but lucratif de services de garde d'enfants grâce aux fonds publics, aux décisions relatives à l'utilisation des terres, aux bâtiments publics et aux partenariats locaux, plutôt que de compter principalement sur les solutions du marché. Cela aiderait les familles et améliorerait les conditions de travail dans les secteurs où travaillent de nombreuses femmes.

Améliorer les transports en commun et élargir les services publics locaux.

Les travailleuses et travailleurs assumant des responsabilités de prestation de soins ont besoin d'un accès plus fiable aux moyens de se rendre au travail, aux services de garde d'enfants, aux écoles, aux rendez-vous et aux services aux personnes âgées. L'amélioration des transports en commun n'est pas qu'une question de politique des transports. C'est aussi une politique d'équité entre les genres, particulièrement pour les personnes travaillant à faible salaire et à l'extérieur des grandes villes.

Renforcer la négociation collective et faciliter la syndicalisation.

Les syndicats peuvent réduire l'inégalité salariale en remplaçant le secret et le pouvoir discrétionnaire, les évaluations des emplois, les droits de grief et une représentation des travailleuses et travailleurs. Les syndicats devraient négocier des examens de l'équité salariale, des augmentations salariales dans les emplois à prédominance féminine, une programmation équitable du travail, des congés payés, de meilleurs avantages sociaux pour les personnes travaillant à temps partiel et des protections plus fortes contre la discrimination et le harcèlement.

Mettre les travailleuses les plus affectées au cœur de la stratégie.

Les femmes les plus affectées par les bas salaires devraient être représentées dans la conception des politiques et l'établissement des priorités de négociation, ainsi qu'au sein des comités du lieu de travail et de la direction syndicale. Il s'agit notamment des femmes racialisées, immigrantes, autochtones et en situation de handicap, des mères de famille monoparentales, des travailleuses dans le secteur des soins, ainsi que des travailleuses à temps partiel et à bas salaire.

Au sujet des auteurs

Daniel Cerdas Sandí est membre du personnel du bureau de la Nouvelle-Écosse du Centre canadien de politiques alternatives. Il a un doctorat en recherche en sciences sociales et il s'occupe des droits du travail, de l'inégalité économique et des politiques publiques, contribuant au rapport sur le salaire suffisant pour vivre et à l'alternative budgétaire pour la Nouvelle-Écosse.

Christine Saulnier est la directrice de la Nouvelle-Écosse du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA). Elle dirige les calculs sur le salaire suffisant pour vivre en Nouvelle-Écosse et corédige le bulletin de notes sur la pauvreté des enfants et des familles de la Nouvelle-Écosse. Elle fait du bénévolat dans la communauté, notamment aux fins du festival Mayworks du travail et des arts, de la section de la Nouvelle-Écosse d'un enfant, une place, et de Nova Scotia Justice for Workers.

Vous pouvez obtenir le présent rapport gratuitement à l'adresse www.policyalternatives.ca/regions/nova-scotia/

Le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) est une organisation indépendante de recherche sur les politiques. Le présent rapport a fait l'objet d'un examen et il répond aux normes de recherche du CCPA. Les opinions exprimées dans ce rapport et toute erreur éventuelle sont celles des auteurs et ne témoignent pas nécessairement des points de vue du CCPA ou des bailleurs de fonds du rapport. Merci à Dr. Rebecca Casey pour sa revue.

Le bureau de la N.-É. du CCPA est située à Mi'kma'ki, le territoire ancestral et non cédé des Mi'kmaq. Nous reconnaissons que nous sommes tous signataires aux traités et que nous avons tous des responsabilités les uns envers les autres et envers ces terres.

Référence proposée : Cerdas Sandí, D. et C. Saulnier. (2026). *Comblent les écarts : les inégalités salariales entre les genres au Canada atlantique*. Centre canadien de politiques alternatives – Nouvelle-Écosse.

www.policyalternatives.ca/news-research/comblent-les-ecarts/



CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
NOVA SCOTIA OFFICE