



# Transparence salariale : un levier incontournable pour l'égalité

## MESSAGES CLÉS

- > Rendre visible l'invisible : La transparence salariale permet de révéler les écarts de rémunération, de les comprendre et d'y remédier. Elle est un outil incontournable pour lutter contre toutes les formes de discrimination salariale. Elle favorise une culture d'équité et renforce la confiance dans les milieux de travail.<
- > Égalité de traitement, pas seulement d'évaluation : Contrairement à l'équité salariale, qui vise l'égalité entre des emplois différents, la transparence salariale cible les inégalités entre personnes occupant un même poste ou des fonctions comparables.
- > Le temps d'agir, c'est maintenant : La FTQ appelle le gouvernement du Québec à légiférer pour encadrer la transparence salariale, à l'image de plusieurs juridictions internationales qui ont déjà emboîté le pas.

## RÉSUMÉ DE L'ENJEU

- > Au Québec, malgré la Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis plus de 25 ans, des écarts de rémunération importants persistent. En 2023, les femmes gagnaient en moyenne 91 % du salaire horaire des hommes et seulement 82 % de leur rémunération hebdomadaire. Ces inégalités deviennent encore plus criantes lorsqu'on tient compte des réalités croisées que vivent certaines personnes. Par exemple, les femmes autochtones et les immigrantes arrivées à l'âge adulte touchent jusqu'à 20 % de moins que les hommes nés au Canada, même à travail équivalent. Du côté des femmes en situation de handicap ou issues des communautés 2SLGBTQIA+, les écarts peuvent dépasser 20 %, révélant une réalité salariale marquée par l'injustice systémique. Ces chiffres confirment l'urgence de renforcer les outils de transparence pour nommer, comprendre et corriger les inégalités vécues dans toute leur complexité.





# Il est temps d'agir !

**C'est pourquoi la FTQ interpelle les député-es de l'Assemblée nationale : il est temps d'agir.**

**Vous avez entre les mains le pouvoir de faire progresser l'égalité en dotant le Québec d'un cadre moderne, clair et efficace en matière de transparence salariale.**

**Cette réforme permettrait de rendre visibles :**

- × **les échelles salariales**
- × **les critères d'avancement**
- × **les fourchettes de rémunération.**

**Cette réforme briserait le silence sous lequel se camouflent les injustices et donnerait aux travailleuses, aux travailleurs et à leurs représentant-es les moyens de revendiquer des correctifs.**

**Il s'agit d'un geste concret et réalisable pour faire avancer l'égalité réelle au Québec.**

## 1. POURQUOI EST-CE IMPORTANT?

La transparence salariale ne se limite pas à une question de chiffres. Elle remet en cause un tabou persistant dans nos milieux de travail : celui du silence autour des salaires. Ce silence entretient les inégalités, isole les personnes discriminées et empêche les recours collectifs.

**Voici pourquoi la transparence salariale est essentielle :**

- × **Elle brise le silence qui protège les injustices.**  
En rendant visibles les écarts, elle permet de nommer et d'agir sur les inégalités.
- × **Elle donne des leviers d'action concrets aux personnes salariées et à leurs représentant-es.**  
L'accès aux données permet de contester les écarts injustifiés et d'exiger des correctifs.
- × **Elle renforce la reddition de comptes.**  
Les employeurs doivent justifier leurs pratiques, ce qui limite les décisions arbitraires ou discriminatoires.
- × **Elle agit en prévention.**  
La transparence incite les employeurs à adopter des pratiques équitables dès le départ.
- × **Elle bénéficie aussi aux employeurs.**  
En renforçant la confiance et la cohérence interne, elle améliore le climat de travail, facilite l'attraction et la rétention du personnel et protège la réputation organisationnelle.

Dans les pays où elle est encadrée par la loi, la transparence salariale a permis de réduire les écarts, de restaurer la confiance et de mobiliser durablement les milieux de travail autour de l'égalité.

## 2. TRANSPARENCE SALARIALE VERSUS ÉQUITÉ SALARIALE

**Deux outils complémentaires**

Loin de se remplacer, la transparence salariale et l'équité salariale se renforcent mutuellement. L'équité sala-



## NOTE D'INFORMATION

riale vise la reconnaissance du travail historiquement dévalorisé, souvent féminin, en assurant un traitement équivalent pour des emplois différents, mais de même valeur. La transparence salariale, elle, vise les disparités de traitement dans des postes identiques ou similaires, en révélant les écarts injustifiés.

### 3. À L'INTERNATIONAL... ON AVANCE

Plusieurs pays ont compris l'importance de la transparence salariale. Des gouvernements de toutes tendances politiques ont adopté des mesures concrètes pour sortir les inégalités de l'ombre :

#### ✗ ISLANDE

Depuis 2018, les entreprises doivent démontrer qu'elles respectent l'équité salariale – à travail égal, salaire égal. Elles sont tenues d'obtenir une certification officielle, basée sur des indicateurs de rémunération transparents. Ce mécanisme associe une obligation de résultat à une démarche de transparence systémique, sous peine d'amendes en cas de non-conformité.

#### ✗ FRANCE

Depuis 2019, les entreprises de plus de 50 employé-es doivent publier un index de l'égalité professionnelle, incluant les écarts de rémunération. Ce dispositif de transparence oblige les employeurs à rendre des comptes et à prendre des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants.

#### ✗ ALLEMAGNE

Depuis 2017, les employé-es ont le droit de demander le salaire moyen des personnes de sexe opposé occupant un poste comparable.

Cette mesure favorise la transparence au niveau individuel, pour lutter contre les écarts injustifiés.

#### ✗ ROYAUME-UNI

Les entreprises de plus de 250 employé-es doivent publier annuellement les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Cette mesure de transparence vise à mettre en lumière les inégalités pour encourager des actions correctrices.

#### ✗ UNION EUROPÉENNE

En 2023, une directive sur la transparence salariale a été adoptée. Elle impose la publication des écarts de rémunération, exige la divulgation des fourchettes salariales dans les offres d'emploi et interdit les questions sur les salaires antérieurs.

#### ✗ CANADA (fédéral)

Depuis 2021, les employeurs sous juridiction fédérale doivent rendre publiques les données sur les écarts salariaux selon le sexe, l'origine, le handicap et l'identité de genre. Bien que ce ne soit pas une loi en soi, mais plutôt une mesure complémentaire prévue par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, cette obligation de transparence permet de documenter les inégalités et d'outiller les actions correctives.

ÉQUITÉ SALARIALE	TRANSPARENCE SALARIALE
Obligation légale au Québec depuis 1996	Absence actuelle de cadre légal
Vise l'égalité entre des emplois différents à valeur équivalente	Vise l'égalité entre des personnes occupant un même poste ou des postes similaires
Application ponctuelle	Démarche continue qui touche l'ensemble des pratiques de rémunération
Requiert des évaluations formelles d'emploi	Repose sur l'accès aux données, la clarté des règles et la reddition de comptes



## 4. CE QUE NOUS DEMANDONS

Le Québec ne peut pas rester à la traîne. La FTQ revendique l'adoption d'une loi québécoise sur la transparence salariale, robuste et applicable à l'ensemble des milieux de travail.

### Cette loi doit inclure :

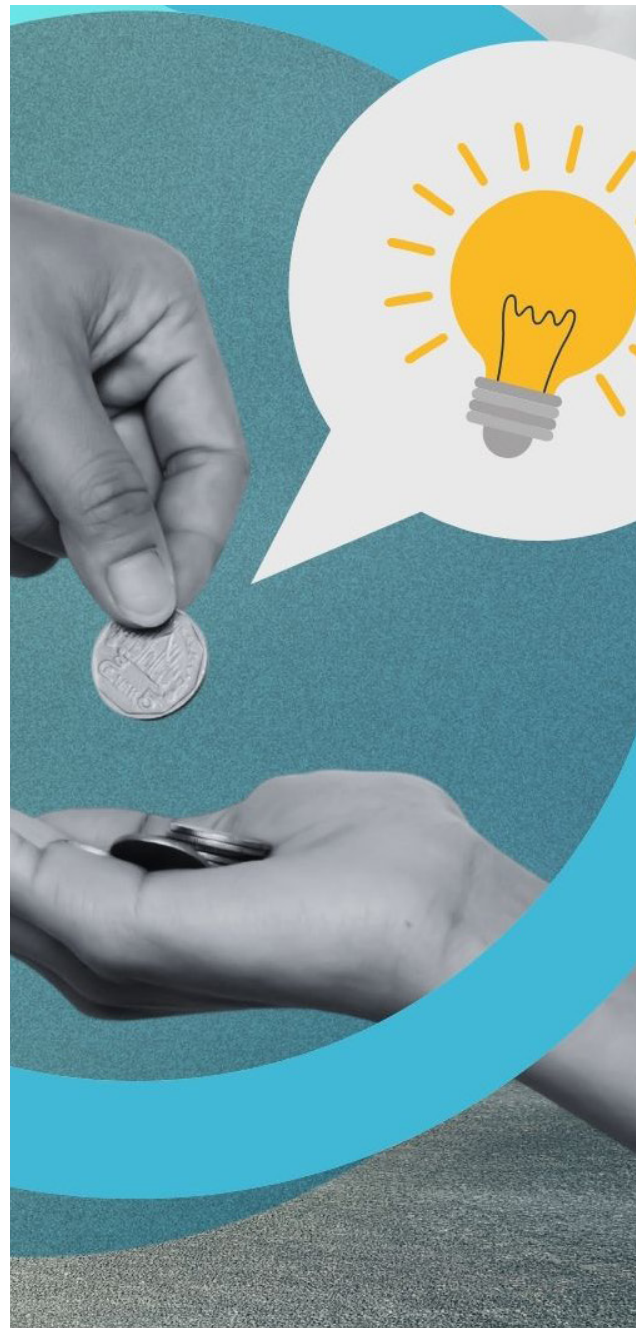
- > L'obligation de **publier les fourchettes salariales** dans les offres d'emploi;
- > La **diffusion annuelle de données salariales** désagrégées (sexe, origine, handicap, statut d'immigration, etc.);
- > La **mise en place de mécanismes de reddition de comptes accessibles** aux associations représentant les personnes salariées et aux organismes d'employeurs, dans une logique de transparence et de responsabilité partagée;
- > Des **sanctions significatives** en cas de non-conformité ou de refus de collaborer;
- > Des **campagnes de sensibilisation** sur la transparence salariale, destinées aux employeurs, aux travailleuses et travailleurs et au grand public.

## 5. ENSEMBLE, POUR UN TRAVAIL ÉQUITABLE

À la FTQ, nous croyons que la transparence salariale est un droit fondamental. Combinée à un engagement syndical fort, elle permet de transformer les milieux de travail, de corriger des injustices profondément enracinées et de faire avancer l'égalité réelle.

Une législation sur la transparence salariale permettrait au Québec de rejoindre le peloton de tête des sociétés qui passent de la parole aux actes. C'est une mesure concrète, réaliste et attendue, que la FTQ vous invite à porter, ensemble, à l'Assemblée nationale.

**C'est en mettant en lumière les écarts que nous pourrons, ensemble, les faire disparaître.**



### Fiche n° 14 - Août 2025

Dernière mise à jour : 27 août 2025

### Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est  
Bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3

[ftq.qc.ca](http://ftq.qc.ca)

