

Prochains défis

Du travail reste pourtant à faire. Il est clair que, sur le marché du travail, la parité hommes-femmes n'est pas atteinte à tous les niveaux. Quant au salaire moyen, et même si l'écart tend à s'atténuer, celui des femmes est toujours moindre, à travail égal ou équivalent, que celui des hommes.

La CSQ et ses partenaires devront poursuivre la bataille sur plusieurs pans. Nous devons faire reconnaître :

- l'équité salariale comme un droit fondamental qui ne peut être négocié. Nous ne pouvons pas reculer sur une question aussi stratégique et qui s'inscrit en droite ligne d'une égalité de faits pour les femmes;
- le droit à une évaluation juste et équitable lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour l'ensemble des travailleuses;
- une transparence essentielle dans l'information utilisée pour réaliser le maintien de l'équité salariale;
- la participation des associations accréditées lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale;
- l'importance de maintenir la Loi sur l'équité salariale pour l'ensemble des entreprises.

2019 sera l'année de vérité. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) réalisera un bilan. La CSQ souhaite fortement que celui-ci soit l'occasion de démontrer l'importance de la Loi pour toutes les travailleuses du Québec.

Rappelons-nous que le droit à l'équité salariale est fondamental. Il est important de demeurer vigilant et de faire valoir nos droits lors de son application.

LA FIERTÉ DU TRAVAIL EFFECTUÉ ET LA CONSCIENCE DU CHEMIN À PARCOURIR !



Centrale des syndicats
du Québec



9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone: 514 356-8888 • Télécopie: 514 356-9999

Pour des informations supplémentaires, visitez
lacsq.org/equitesalariale.



ÉQUITÉ SALARIALE
20 ANS



LA FIERTÉ DU TRAVAIL EFFECTUÉ ET LA CONSCIENCE DU CHEMIN À PARCOURIR !

Centrale des syndicats
du Québec



lacsq.org/equite-salariale/

Saviez-vous que...

La loi a 20 ans cette année!

C'est le 21 novembre 1996 que le gouvernement du Québec adopte la Loi sur l'équité salariale, visant à corriger la discrimination systémique vécue par les personnes occupant des emplois dans des catégories majoritairement féminines dans toutes les entreprises de plus de dix personnes salariées.

Cette loi est adoptée après plusieurs revendications de groupes de femmes et d'organisations syndicales.

La CSQ est présente dès le début de la lutte pour contrer cette discrimination et continue d'être active et vigilante à cet égard.

Au milieu des années 90, on estimait que les femmes ayant un emploi à temps complet recevaient, en moyenne, un salaire inférieur de 30 % à celui des hommes au Québec.

On détermine la valeur des catégories d'emplois en les évaluant et en les comparant selon quatre grands facteurs : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions de travail.

Cette loi assure un encadrement et une obligation, pour les employeurs, de rémunérer adéquatement les catégories d'emplois à prédominance féminine.

La Loi oblige les employeurs à évaluer périodiquement, soit tous les cinq ans, le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise. Ils doivent s'assurer qu'il ne se recrée pas d'écart salarial discriminatoire envers les catégories d'emplois à prédominance féminine.

L'importance de la Loi sur l'équité salariale

- Elle tend à empêcher le clivage salarial entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Les écarts de rémunération entre eux ont ainsi diminué au cours de ces dix dernières années.
- Après son adoption au Québec, on remarque, entre 2000 à 2015, une réduction de l'écart salarial horaire moyen entre les femmes et les hommes, qui est passé de 16,5 % à 9,9 %. Le taux de salaire horaire moyen observé pour les femmes est passé de 15,06 \$ à 22,31 \$.
- Pour cette même période, l'écart du salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes syndiqués est passé de 7,97 % à 2,16 %. Alors que pour les femmes et les hommes non syndiqués, l'écart du salaire horaire est passé de 21,37 % à 15,61 %.

Tableau de l'évolution de l'écart salarial entre femmes et hommes

| Année | Tous les emplois au Québec | | Emplois syndiqués au Québec | | Emplois non syndiqués au Québec | |
|-------|----------------------------|---------|-----------------------------|---------|---------------------------------|---------|
| | Écart \$ | Écart % | Écart \$ | Écart % | Écart \$ | Écart % |
| 2000 | 2,88 | 16,5 | 1,54 | 7,97 | 3,43 | 21,4 |
| 2005 | 2,78 | 14,0 | 1,03 | 4,85 | 3,76 | 20,0 |
| 2010 | 2,74 | 12,2 | 1,30 | 5,29 | 3,58 | 17,0 |
| 2015 | 2,46 | 9,9 | 0,58 | 2,16 | 3,66 | 15,6 |

Source : STATISTIQUE CANADA. Enquête sur la population active, tableau 282-0074.

