



Égalité en emploi quoi de neuf depuis décembre 2018?

Fil d'actualité

Partage plus équitable des responsabilités parentales

26 avril 2019 - Pour favoriser un partage plus équitable des responsabilités parentales et un engagement accru des pères auprès de leurs enfants, le **gouvernement du Québec annonce une aide financière de 400 135 \$ dans le cadre du Programme de soutien financier aux activités favorisant l'exercice de la coparentalité**. Ce programme vise à soutenir financièrement : le développement et la mise en œuvre d'activités favorisant un partage plus équitable des responsabilités parentales, concernant, notamment, la répartition des tâches et des soins aux enfants; le développement, l'adaptation et la mise en œuvre d'activités et de services qui contribuent à un engagement accru des pères auprès de leurs enfants.

Source :

<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/CFTE/soutien-financier/PSF-coparentalite/Pages/index.aspx>

Modification de la Loi sur l'équité salariale

Le **10 avril 2019** sont entrées en vigueur des modifications à la Loi sur l'équité salariale, qui visent principalement à améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale de façon continue. **L'une des principales modifications législatives prévoit qu'un écart salarial constaté lors d'un exercice d'évaluation du maintien doit désormais être corrigé par le versement d'une somme forfaitaire qui couvre la période à compter de la date de l'évènement ayant créé cet écart salarial**. L'employeur devra obligatoirement identifier et déclarer les évènements ayant causé des écarts. En plus de la somme forfaitaire rétroactive, cet écart devra également être corrigé pour le futur sous forme d'ajustement salarial à partir de la date à laquelle l'employeur procède à l'exercice initial ou au maintien de l'équité salariale.

Source :

<https://www.fqm.ca/wp-content/uploads/2019/10/2019-05-31-Modification-de-la-Loi-sur-le-CC%81quite%CC%81-salariale.pdf>

Nomination de la première commissaire fédérale à l'équité salariale du Canada

10 septembre 2019 - Mme Karen Jensen, nommée commissaire canadienne à l'équité salariale, jouera un rôle dans la sensibilisation de la population et la mise en œuvre des dispositions de la nouvelle loi, qui établit clairement pour les employeurs les mesures à prendre afin d'atteindre de manière proactive l'équité salariale dans leur milieu de travail.

Source : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2019/09/le-gouvernement-du-canada-nomme-la-premiere-commissaire-federale-a-lequite-salariale-du-canada.html>

Le Règlement concernant la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale est modifié

Depuis le **24 octobre 2019**, les employeurs qui ont produit une déclaration qui atteste qu'un exercice initial d'équité salariale a été effectué ou qu'une évaluation du maintien de l'équité salariale a été réalisée n'ont plus à produire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) de façon annuelle.

Source : <http://www.ces.gouv.qc.ca>

Marché du travail : la part de l'emploi moins qualifié diminue au Québec

Les emplois dits « moins qualifiés » sont ceux qui n'exigent pas de formation collégiale technique ou une scolarité supérieure. Ces emplois représentent encore au Québec plus de la moitié de la main-d'œuvre, c'est une réalité qui concerne plus de 2 millions de travailleurs et travailleuses au Québec en 2017.

Selon l'étude de l'Institut de la statistique du Québec sur le portrait des emplois moins qualifiés parue le 16 octobre 2019, ce sont les femmes qui ont le plus profité de l'amélioration de la situation. Les femmes étant plus

scolarisées qu'avant, elles occupent des emplois plus qualifiés, avec de meilleures conditions de travail.

Sur la période étudiée (1998-2017), les femmes ont connu une baisse de leur part dans l'emploi moins qualifié, celle-ci est passée de 62 % en 1998 à 50,8 % en 2017. À titre de comparaison, celle des hommes n'a diminué que de trois points de pourcentage.

La part est plus faible chez les jeunes. En 2017, environ le tiers des femmes âgées de 34 à 38 ans occupent un emploi moins qualifié.

Sur le plan des salaires, tant dans l'emploi moins qualifié que dans l'emploi qualifié, les femmes affichent toujours un retard salarial par rapport aux hommes. En 2017, ces dernières obtiennent dans l'emploi moins qualifié une rémunération horaire moyenne de 17,30 \$, tandis que les hommes reçoivent 21,23 \$. Toujours en 2017, les résultats pour l'emploi qualifié indiquent une rémunération horaire de 30,08 \$ pour les femmes, comparativement à 35,05 \$ pour les hommes. Ces retards s'observaient déjà en 1998.

Source : Institut de la statistique du Québec.

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/indicateur-marche/emplois-moins-qualifie.pdf>

Écart salarial entre les femmes et les hommes

Au Canada

En octobre dernier, Statistique Canada a publié un rapport concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'année 2018. Les femmes au Canada gagneraient en moyenne 4,13 \$ de moins de l'heure que les hommes : une diminution de 1,04 \$ par rapport aux vingt dernières années.

Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm>

Au Québec

Selon l'Annuaire québécois des statistiques du travail publié par l'Institut de la statistique du Québec, publié en février 2019, l'écart salarial dans la province en 2018 était de 3 \$ de l'heure à l'avantage des hommes.

La moyenne chez les hommes était de 26,90 \$ l'heure, alors que les femmes gagnaient 23,90 \$ de l'heure.

L'écart dans la province a augmenté si l'on compare aux années précédentes :

2017 : 2,67 \$; 2016 : 2,93 \$; 2008 : 2,76 \$

Source : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v15.pdf>

Publications récentes en lien

Conseil du statut de la femme (CSF). *Pour une reconnaissance juste et équitable des emplois à prédominance féminine*. Mémoire. Mars 2019. 24 pages. <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Memoire-equite-salariale.pdf>

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, Secteur du Secrétariat du travail, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. *La loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale*. Rapport du ministre 2019 sur la mise en oeuvre de la loi sur l'équité salariale. Mai 2019. 120 pages. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Document_s/equite/rapport_loi_equite_salariale.pdf

Emploi et développement social Canada. *Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité*. Rapport du symposium sur les femmes et le milieu de travail. 2019. 59 pages. http://publications.gc.ca/collections/collection_2019/edsc-esdc/Em8-66-2019-fra.pdf

Hallée Yves, Amélie Anctil. *L'application de la Loi sur l'équité salariale : un droit négocié ?* Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 12 (1), 2019. Pages 21-43. <https://doi.org/10.7202/1062112ar>

Institut de la statistique du Québec. *L'emploi moins qualifié au Québec : caractéristiques et tendances sur le marché du travail*. 119 pages. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/indicateur-marche/emplois-moins-qualifie.pdf>

Observatoire des tout-petits. *Les mesures de Conciliation travail-famille : un incontournable pour des entreprises attractives et visionnaires*. 2019. 24 pages. Note : une seule fois le mot « femme » dans tout le document. <https://tout-petits.org/img/dossiers/cft/Conciliation-Travail-Famille-Incontournable.pdf>

Regroupement pour la valorisation de la paternité. *La paternité au Québec : un état des lieux*. Rapport de recherche. 7 février 2019. 55 pages. https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2019/02/rapport_complet_sondage2019_rv_p_web.pdf

Rédaction

Martine Fordin, agente de recherche

