

L'équité salariale : Qu'est-ce qu'une femme qui travaille dur comme toi fait dans un fossé salarial comme celui-ci?

QUEL QUE SOIT LE POINT DE VUE QUE L'ON ADOPTE : les femmes gagnent encore moins que les hommes dans tous les secteurs de l'économie.

- ♀ Les femmes travaillant à plein temps à longueur d'année ne gagnent que 70,5 % de ce que gagnent les hommes de cette catégorie (39 200 \$ contre 55 700 \$).
- ♀ Dans les mêmes conditions, c'est-à-dire en travaillant à plein temps à longueur d'année, les femmes de couleur ne gagnent que 64 % et les femmes autochtones qu'un atterrissant 46 % de ce que gagnent les hommes.
- ♀ Si nous tenons compte des personnes travaillant à temps partiel et seulement une partie de l'année, l'écart global est de 64 %.
- ♀ L'éducation n'aide pas à améliorer la situation : l'écart salarial des femmes ayant un diplôme universitaire est passé de 12 % à 18 % de 1991 à 2001.
- ♀ Les femmes occupent principalement des emplois à bas salaire où elles gagnent moins de 35 000 \$ par année. Les hommes occupent principalement des emplois à salaire élevé. On trouve 2,5 fois plus d'hommes que de femmes ayant des emplois à 60 000 \$ par année.
- ♀ La majorité des femmes (70 % en 2003) occupent encore ce qu'on appelle les « emplois de femmes » dans les domaines de l'enseignement, des soins infirmiers et de santé, du travail de bureau ainsi que des ventes et des services.

DISTRIBUTION DES GAINS ANNUELS des femmes et des hommes en 2005

	FEMMES	HOMMES
moins de 5 000 \$	17,2 %	13,1 %
de 5 000 \$ à 10 000 \$	13,0 %	8,2 %
de 10 000 \$ à 15 000 \$	10,0 %	7,1 %
de 15 000 \$ à 20 000 \$	8,9 %	6,0 %
de 20 000 \$ à 25 000 \$	8,0 %	5,6 %
de 25 000 \$ à 30 000 \$	7,4 %	5,9 %
de 30 000 \$ à 35 000 \$	6,9 %	6,7 %
de 35 000 \$ à 40 000 \$	5,8 %	6,1 %
de 40 000 \$ à 45 000 \$	4,7 %	5,4 %
de 45 000 \$ à 50 000 \$	3,8 %	4,9 %
de 50 000 \$ à 60 000 \$	5,4 %	8,3 %
plus de 60 000 \$	8,8 %	22,9 %
Gains annuels médians	20 200 \$	32 700 \$
Gains annuels moyens	26 800 \$	41 900 \$

Source : Statistiques Canada, Tendances du revenu au Canada

Il nous faut encore une équité salariale proactive pour que les femmes soient rémunérées équitablement et touchent un salaire égal pour un travail de valeur égale.



L'égalité
une fois pour toutes!



Congrès du travail du Canada
Canadian Labour Congress







N'avons-nous pas déjà des lois pour y remédier?

Seules deux provinces ont des lois proactives sur l'équité salariale qui s'appliquent aux secteurs public et privé : l'Ontario et le Québec. Plusieurs provinces n'ont pas de loi sur l'équité salariale. La loi fédérale permet à certaines femmes de réaliser des progrès mais seulement après de longs et coûteux litiges.

En 2004, un groupe de travail fédéral sur l'équité salariale a demandé qu'une nouvelle loi proactive soit adoptée pour rendre efficace la législation sur l'équité salariale. Une nouvelle loi ferait en sorte que les hommes et les femmes ayant des emplois différents comportant des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail semblables, touchent le même salaire. Le gouvernement conservateur actuel dit que les femmes ont atteint l'égalité et n'ont pas besoin d'une nouvelle loi. Le gouvernement doit prendre conscience de la réalité de l'inégalité économique des femmes.

LES LOIS SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE SONT-ELLES EFFICACES?

Le gouvernement du Québec vient d'achever un examen de 10 années de mise en application de sa législation proactive sur l'équité salariale. Le rapport de la Commission de l'équité salariale indique ce qui suit :




-  28% des personnes occupant des emplois à prédominance féminine ont reçu des rajustements salariaux.
-  Le rajustement moyen dans les lieux de travail privés a été de 6,5 %.
-  55 % des travailleuses ont indiqué avoir eu une augmentation d'au moins 0,50 \$ l'heure.
-  La loi a eu un effet considérable sur la réduction de l'écart salarial horaire au Québec, ramenant celui-ci de 16,1 % à 13,9 % de 1997 à 2004.
-  43 % des employeurs trouvent que la loi a eu un effet positif.
-  82 % des employeurs du secteur privé ont indiqué qu'ils n'auraient pas réalisé un examen pour l'équité salariale si la loi ne les y avait pas obligés.

Ce que vous pouvez faire

Ne laissez pas les politiciens vous dire que les femmes ont atteint l'égalité, lorsqu'elles ne gagnent que 70 % de ce que gagnent les hommes.

Présentez les faits. Les femmes n'ont pas atteint l'égalité économique. Nous avons besoin de lois sur l'équité salariale pour nous assurer que les femmes touchent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Communiquez avec votre représentante ou représentant élu, et posez-lui les questions suivantes :

-  Appuyez-vous le droit des femmes à un salaire égal à travail de valeur égale?
-  Êtes-vous favorable à la législation proactive sur l'équité salariale?
-  Allez-vous prôner la mise en œuvre du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale aux paliers fédéral et provincial?

Participez à cette campagne. Renseignez-vous davantage sur l'équité salariale et d'autres questions ayant trait à l'égalité en vous rendant sur notre site web :

www.unefoispourtoutes.ca

Allez voir!