

Le salaire
a-t-il encore un
sexe?

Québec 



Un regard neuf sur les emplois

Votre domaine d'étude vous amènera à occuper un emploi principalement exercé par des femmes ? Alors oui, il se pourrait que votre salaire soit influencé par votre sexe.

Encore aujourd'hui, lorsque des emplois sont plus particulièrement associés aux femmes, certaines caractéristiques de ces emplois ne sont pas considérées par les employeurs, ce qui se traduit souvent par un salaire insuffisant.

Pourquoi cette situation perdure-t-elle ?



tradition

Le salaire : une histoire de

tradition...

Sur le marché du travail, les emplois les moins bien payés sont souvent ceux que l'on associe au travail accompli par les femmes.

On observe qu'une partie du travail des femmes demeure ignorée, donc sans valeur sur le plan salarial.

L'héritage du passé, des pratiques et des valeurs qui s'appuient, à tort, sur le rôle traditionnel des femmes dans la société expliquent en partie les salaires moins élevés accordés aux femmes.

Exemples

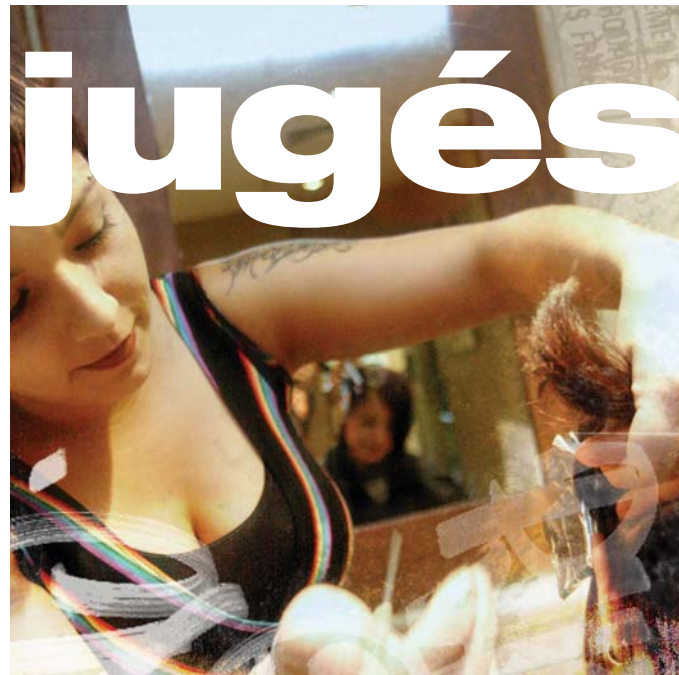
- Arrivées sur le marché du travail après les hommes, les femmes se sont retrouvées dans des **secteurs associés aux services** (vente au détail, travail de bureau, soin aux personnes, etc.) où les salaires sont généralement moins élevés.
- Le salaire versé à une mère ou à une épouse qui travaillait à l'extérieur a longtemps été considéré comme un **revenu d'appoint**, donc pouvant être inférieur à celui de l'homme, considéré alors comme soutien de famille.
- Certains métiers ou certaines professions exercés par des femmes exigent souvent des habiletés qui étaient considérées comme le prolongement du travail accompli par celles-ci à la maison : la relation d'aide, la disponibilité, la minutie, etc. Comme ces aspects du travail étaient considérés comme « **naturellement** » **féminins**, on les a ignorés au moment de déterminer le salaire des travailleuses.



...et une histoire de préjugés

La méconnaissance des aspects cachés du travail des femmes peut amener les employeurs à sous-évaluer les emplois féminins, donc à sous-payer les travailleuses qui occupent ces emplois. Cette méconnaissance peut même conduire les travailleuses à sous-estimer leur travail, ce qui se traduit par l'acceptation d'un salaire moindre.

Le fait de ne pas tenir compte des caractéristiques moins visibles du travail des femmes peut engendrer des écarts salariaux entre les emplois de femmes et les emplois d'hommes.





exemple

Secrétaire-réceptionniste

Ce qui est souvent oublié :

- Capacité d'écoute, diplomatie
- Concentration exigée par l'exécution de plusieurs tâches en alternance rapide : regarder l'écran, consulter des documents, répondre au téléphone et à un client au comptoir, etc.
- Protection de la confidentialité des renseignements personnels, etc.

Ce qui est connu :

- Accueil du public
- Travail à l'ordinateur
- Gestion des dossiers

Exemple

Coiffeuse

Ce qui est souvent oublié :

- Stress lié aux exigences de la clientèle et au rythme de travail
- Discrétion et diplomatie
- Fatigue due à des postures de travail inconfortables ; utilisation répétée d'un petit nombre de muscles
- Présence de produits chimiques irritants pour la peau et les muqueuses

Ce qui est connu :

- Suggestion de styles de coiffure
- Coupe de cheveux, application de permanentes et de traitements capillaires

Exemple

Préposée en soins de santé

Ce qui est souvent oublié :

- Efforts dans le déplacement des personnes
- Présence de sang, de vomissures
- Présence de mourants, de personnes déficientes mentales ou hostiles

Ce qui est connu :

- Distribution de repas, travaux d'hygiène

■ Pour l'emploi féminin de secrétaire-réceptionniste, on pourrait oublier de reconnaître (donc de payer) les capacités d'écoute et de diplomatie nécessaires pour travailler avec des clients mécontents ou des personnes impatientes.

Pour l'emploi masculin d'agent de recouvrement, les mêmes capacités d'écoute et de patience seraient considérées comme faisant partie du travail et seraient payées en conséquence.

■ Pour l'emploi féminin de caissière, on pourrait ignorer les efforts physiques fournis pour soulever continuellement des poids légers.

Pour l'emploi masculin de manutentionnaire, on aurait tenu compte, dans l'établissement du salaire payé, des efforts fournis pour soulever, même occasionnellement, des poids lourds.

Comment corriger cette situation ?

Voici deux exemples pour expliquer une partie des écarts salariaux entre les hommes et les femmes

L'équité salariale pour reconnaître le travail des femmes

Pour faire en sorte que les aspects souvent ignorés du travail des femmes soient pris en compte par les chefs d'entreprise, les décideuses et les décideurs de la société québécoise ont convenu qu'il fallait une loi.

La Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis 1997, redéfinit les règles qui déterminent les salaires chez les travailleuses et les travailleurs.

Selon la loi, les chefs d'entreprise ont l'obligation d'assurer l'équité salariale dans leur entreprise.

Ils doivent comparer les emplois exercés par des femmes et ceux exercés par des hommes afin de vérifier si des caractéristiques du travail féminin n'ont pas été oubliées, ce qui diminue la valeur de ces emplois et peut se traduire par un salaire insuffisant.

À l'intérieur d'une même entreprise, tous les emplois féminins doivent être...

■ **comparés** aux emplois masculins pour s'assurer que ceux qui sont **de valeur équivalente** reçoivent le même salaire.

Pour faire cette comparaison, tous les emplois féminins et masculins doivent être...

■ **évalués** selon quatre facteurs :
qualifications requises, responsabilités assumées, efforts physiques et mentaux requis et conditions de travail,

→ en leur attribuant des points;

→ en s'assurant de reconnaître autant les caractéristiques des emplois féminins que celles associées aux emplois masculins.

Cette comparaison pourrait faire en sorte que, selon la nature de l'entreprise, l'emploi de secrétaire pourrait être équivalent à des emplois masculins différents :

Chez un concessionnaire automobile, l'emploi de **secrétaire** pourrait être équivalent à l'emploi de **mécanicien**.

Dans une usine, l'emploi de **secrétaire** pourrait être équivalent à l'emploi de **contremaître**.

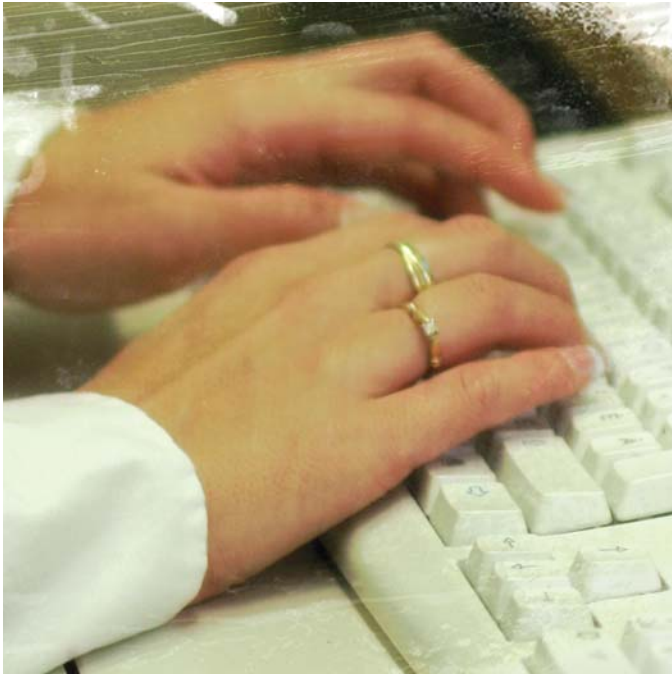
Lorsque la comparaison montre que les emplois féminins sont moins payés que les emplois masculins équivalents dans l'entreprise, les salaires des emplois féminins doivent être ajustés.

Bientôt sur le marché du travail?

L'équité salariale est un droit pour
toutes les travailleuses du Québec.

L'exercice de ce droit demande que les
personnes qui occupent des emplois féminins
adoptent certaines attitudes.





Relevez le défi

Apprenez les nouvelles règles du jeu.
Les chefs d'entreprise doivent prendre des mesures
pour assurer l'équité salariale dans leur entreprise.

Cela constitue un défi important puisque l'équité
salariale nécessite un changement des mentalités et
de nouvelles pratiques pour éliminer la discrimination.

Adhérez, vous aussi, au changement de mentalités.

Gardez l'œil ouvert

Une fois sur le marché du travail,
vérifiez la situation dans votre entreprise.

L'équité salariale y est-elle appliquée?

Informez-vous auprès de votre syndicat ou de vos collègues. Il est important d'être sensibilisée à la question et d'élaborer des stratégies pour faire reconnaître le travail des femmes.





Prenez conscience de la valeur de votre travail

Soyez en mesure de bien décrire votre travail dans l'entreprise afin que les aptitudes, les compétences et les habiletés liées à votre emploi soient considérées et rémunérées à leur juste valeur.

Accordez de l'importance à tous les aspects de votre travail et faites-les reconnaître.

Demandez l'aide de la Commission de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale peut vous aider à exercer vos droits et les recours prévus dans le cadre de la loi.

En communiquant avec la Commission, vous obtiendrez des réponses à vos questions sur l'équité salariale et vous recevrez des conseils et des explications si vous souhaitez déposer une plainte.



Des bénéfices pour

Une entreprise qui a réalisé l'équité salariale en tire des bénéfices concrets. De plus, travailler pour une telle entreprise présente des avantages pour toutes les personnes salariées.

tous

L'équité salariale amène l'entreprise à adopter de nouvelles pratiques rentables en gestion des ressources humaines.

Les chefs d'entreprise ont une meilleure connaissance des emplois existants au sein de leur entreprise et possèdent des politiques salariales qui, grâce à la comparaison des emplois, reconnaissent la contribution de leur personnel.

L'équité salariale contribue à établir des relations de travail plus harmonieuses et un climat de travail plus sain.

Pour plus d'information, consultez le site Web
de la Commission de l'équité salariale
ou communiquez avec nous par téléphone
ou par courriel.

www.ces.gouv.qc.ca
Tél. : 1 888 528-8765
equite.salariale@ces.gouv.qc.ca

Dépôt légal - 2005
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-44044-7