

8 mars 2023 3h00 Mis à jour à 4h15

Équité salariale: 65 % des Québécoises constatent encore des écarts

ANNIE LAFRANCE

Le Soleil

Il reste encore du chemin à faire pour atteindre l'équité salariale. Si la majorité des femmes se disent optimistes de voir les écarts de salaires être entièrement éliminés, il faudra toutefois attendre plusieurs années, voire même 50 ans, selon elles, pour que cela se concrétise.

Même si l'écart salarial hommes-femmes au Canada a diminué lentement au fil des ans, les femmes gagnent aujourd'hui en moyenne 11 % de moins, ou 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par leurs collègues masculins, selon Statistique Canada.

Plus de 26 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale au Québec, le sujet demeure épineux, peut-on constater à la lecture des résultats d'une étude* commandée par la plateforme d'emplois Indeed Canada et qui ont été dévoilés mercredi. «Avec la situation économique actuelle et la forte inflation, le salaire est une valeur encore plus importante. Peut-être même davantage pour les femmes, qui ont subi des reculs durant la pandémie», explique Stepan Arman, directeur principal des ventes pour le Québec.

Bien que le sondage ait été effectué à l'ensemble du pays, il note quelques différences pour les répondantes québécoises. De fait, 37 % d'entre elles constatent un écart salarial au sein de leur organisation entre les hommes et les femmes. Cette statistique grimpe à 44 % concernant les écarts salariaux au sein de leur secteur d'activité, et même à 65 % pour tous les secteurs confondus.

Pourtant, la Loi oblige les employeurs de dix employés ou plus à assurer l'équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine équivalents.

«Notre étude ne fait pas la démonstration de faits, mais de perceptions. Il se peut que la perception des répondantes ait été influencée par une information incomplète ou biaisée», nuance le porte-parole d'Indeed, en entrevue.

Encore plusieurs années

Une situation qui pourrait prendre plusieurs années à se résorber. Bien qu'elles constatent que de grands progrès ont été faits dans les dernières années, les répondantes au sondage croient que ça prendra encore plusieurs années pour combler entièrement les écarts.

Ce sont 68 % des répondantes québécoises qui entrevoient l'atteinte de la parité d'ici 50 ans alors que moins de 40 % d'entre elles estiment que l'écart sera comblé au cours des dix prochaines années. «Cette éventualité semble plus loin pour les plus jeunes, remarque M. Arman. De façon générale, ça peut paraître contradictoire avec le sentiment d'optimisme que nous percevons par rapport à la situation salariale des femmes.»

Les employeurs interpellés

Comment régler ce dossier? La solution passe par les employeurs, répondent les travailleuses. Selon elles, les employeurs devraient faire preuve de plus de transparence sur les échelons salariaux au sein de l'organisation, et ce, dès l'embauche.

«Le marché du travail actuel prône des salaires compétitifs. Les candidats et candidates veulent savoir à l'avance s'ils pourront éventuellement accéder à d'autres échelons et de quelle façon», soutient M. Arman, dont la plateforme Indeed obligera prochainement les entreprises d'indiquer les salaires offerts pour chaque poste affiché.

Une structure de rémunération basée sur la reconnaissance des compétences et un processus de promotion et de récompense plus transparent font également partie de la liste des stratégies proposées.

Gravir les échelons

Les femmes interrogées ont bon espoir de gravir les échelons au sein de leur organisation. Elles pensent aussi que l'avancement professionnel est encouragé dans leur milieu. Plus de la moitié des femmes (52 %) considèrent que leur employeur fait un bon travail pour promouvoir des femmes à des postes de niveau supérieur ou de direction.

La moitié croit aussi que les femmes pourront plus facilement accéder à des postes de gestion d'ici cinq à dix ans. Toutefois, près d'un tiers d'entre elles (31 %) se sent encore mal à l'aise de demander une promotion, les membres de la génération Z en tête (42 %).

N'empêche, les femmes continuent à être sous-représentées dans les postes de direction, et seulement 24 % des sièges aux conseils d'administration des entreprises canadiennes sont occupés par des femmes.

«L'objectif de notre étude était de mieux comprendre les préoccupations des femmes aujourd'hui et comment les entreprises peuvent intervenir afin que nous ne risquions pas de perdre une génération de femmes dirigeantes. Nous ne pouvons tout simplement pas nous le permettre», insiste Stepan Arman.

**Le sondage s'est déroulé du 4 au 13 janvier 2023 auprès de 1543 travailleuses à temps plein ou partiel, effectué par YouGov et commandé par Indeed Canada.*

L'équité salariale, une loi née de la solidarité féminine

Le Journal de Québec · 8 mars 2023 · 38 · VALÉRIE LESAGE

Si des jeunes femmes osent aujourd'hui demander d'être payées à leur juste valeur, c'est aussi grâce aux avancées des générations précédentes. Au Québec, la Loi sur l'équité salariale, héritage de l'ancienne ministre péquiste Louise Harel, aura 27 ans l'été prochain et il a fallu la pleine solidarité des élues pour la faire adopter à l'assemblée nationale.

« Toutes les femmes se sont mises derrière Louise Harel, peu importe l'allégeance. On était en minorité, mais on a décidé que cette loi allait passer. Et quand les femmes se tiennent debout ensemble, y a pas grand-chose pour les arrêter ! » se souvient Liza Frulla, alors députée libérale, qui voit encore ce moment comme le plus beau mouvement de solidarité entre élues.

UNE FORTE OPPOSITION

Les voix d'opposition étaient nombreuses dans les milieux économiques, y compris chez les collègues ministres qui étaient liés à ce secteur.

« Le Conseil du patronat du Québec et bien d'autres acteurs disaient que ça allait coûter beaucoup trop cher », relate celle qui dirige aujourd'hui l'institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec.

La loi a été appliquée graduellement pour donner le temps d'analyser les tâches et responsabilités de divers postes et en arriver à donner des salaires équitables dans les emplois traditionnellement occupés par des femmes.

« Les femmes, nous sommes encore souvent dans l'attitude de prouver ce que nous valons, alors que les hommes disent d'emblée "voici ce que je vauds" », observe Mme Frulla.

La Loi sur l'équité salariale a placé des balises pour aider les femmes à être reconnues à leur juste valeur.

Où sont les femmes de Québec ?

Le Journal de Québec · 6 mars 2023 · 8 · KARINE GAGNON Chroniqueuse politique karine.gagnon @quebecormedia.com

Il y a un an, le maire Bruno Marchand avait plaidé pour une plus grande inclusion féminine au sein des cercles de pouvoir de Québec. À l'approche de la Journée internationale des droits des femmes, force est de constater que la situation est au beau fixe.



Le constat se fait rapidement. Regardez qui dirige dans les deux principales villes, au ministère responsable de la Capitale-nationale, au Secrétariat de la Capitale-nationale, à la Chambre de commerce, chez Québec International, au Centre des congrès de Québec, au Port, à l'aéroport, au bureau de tourisme Destination Québec cité, au Musée des Beaux-arts de Québec et au Musée de la civilisation. On n'y retrouve aucune femme comme numéro un. À peine quelques femmes trônent au sommet dans la région, qu'on pense à Geneviève Guilbault, vice-première ministre et ministre des Transports, à Sophie D'amours, rectrice de l'université Laval, ou à Marie Claire Ouellet, présidente de la Commission de la capitale nationale. La Chambre de commerce et d'industrie du Grand Lévis est aussi dirigée par une femme, Marie-josée Morency.

Le même phénomène s'observe à la tête des conseils d'administration des grandes institutions publiques énumérées plus haut, avec seulement trois femmes qui agissent comme présidentes, comme le rapportait ma collègue Stéphanie Martin en début d'année.

NOMBREUX AVANTAGES

Les avantages de la mixité dans les cercles de pouvoir ont pourtant été maintes fois démontrés, de manière scientifique : diversité de points de vue, innovation, méthodes de gestion améliorées, plus de mesures sociales, et autres.

Il est tout à fait normal de souhaiter que la moitié de la population soit aussi représentée lorsque vient le temps de prendre les décisions et de faire les choix qui influencent l'avenir d'une société. Puis, il n'y a pas moins de femmes talentueuses que d'hommes, et Québec regorge de femmes brillantes et ambitieuses.

LENTE ÉVOLUTION

L'idée ici, je le précise, n'est absolument pas de dénigrer les hommes à la tête de ces organisations. Il s'agit de tracer un constat utile, question de réfléchir pour l'avenir.

Les mœurs évoluent lentement, mais elles évoluent, si bien qu'il n'est plus acceptable, en 2023, d'envisager une société où 50 % de la population n'est pas représentée adéquatement. Québec ne devrait évidemment pas faire exception.

Tous ont un rôle à jouer pour atteindre l'équité

Journée internationale des droits des femmes

Le Journal de Québec · 8 mars 2023 · 36 · UNE LETTRE DE FARAH ALIBAY

« Éduquez vos femmes, et vous éduquerez la société. » Ces paroles avant-gardistes viennent de mon arrière-grand-père maternel et font partie intégrante de mes valeurs familiales.



Chez nous, l'éducation a toujours été une priorité et fait partie de l'héritage transmis de génération en génération. J'ai aussi eu la chance de grandir dans un cocon familial où les stéréotypes de genres n'existaient pas. Jeune, je pouvais rêver aux étoiles sans m'inquiéter des attentes sociétales. Je réaliserai plus tard que cette mentalité était un cadeau et un privilège qui ne fait pas partie de l'expérience de vie de la plupart des jeunes femmes.

REMISE EN QUESTION

En grandissant, le discours des personnes à l'extérieur de ma bulle familiale a commencé à se faufiler dans mes plans de carrière : « Est-ce que tu veux vraiment aller vers ce domaine ? C'est dominé par les hommes, est-ce que tu y trouveras vraiment ta place ? » « Tu devrais considérer un métier qui te permettra d'avoir une famille. » « Ce n'est pas un métier pour une femme. Tu es bonne à l'école, pourquoi ne pas aller vers un environnement plus adapté pour les femmes ? »

Je remettai mon enfance en question – pourquoi est-ce que la paire de chromosomes avec laquelle je suis née ferait une différence dans ma capacité à poursuivre un métier et à m'y épanouir ?

Une fois rendue à l'université, j'ai commencé moi-même à douter de mes choix. J'étais entourée de personnes qui ne me ressemblaient pas, qui semblaient toutes avoir des connexions dans le métier et de la facilité à s'intégrer. De mon côté, je vivais échec après échec et commençais à me demander si, en effet, il n'y avait pas de place pour des personnes comme moi dans ce domaine. Mes rêves m'ont permis de persévérer malgré les embûches. Malheureusement, au cours de ma carrière j'ai vu et je continue de voir mes collègues féminines et non binaires quitter le domaine. Ces voix, qu'on a toutes entendues en grandissant,

s'amplifient dans des domaines qui ne nous accueillent pas toujours à bras ouverts.

DÉFI

Malgré des difficultés, on ne peut pas s'apitoyer sur notre sort. Le monde de demain est rempli de défis : notre planète est pleine à craquer, elle se réchauffe, les désastres naturels s'empilent. On ne peut pas se passer de la moitié de notre population : chaque personne de la génération de demain doit avoir l'opportunité de poursuivre dans son champ d'intérêt, d'y être accueillie, et de s'y épanouir si on veut avoir une chance de maintenir notre qualité de vie sur Terre.

En cette Journée internationale des droits des femmes, je vous lance donc à tous et toutes un défi : prenez le temps d'évaluer vos propres préjugés. Comment pouvez-vous, dans votre propre sphère d'influence, aider quelqu'un d'autre, jeune ou moins jeune, à bâtir sa confiance en soi, à se sentir accepté dans son domaine ?

On pense souvent que ces disparités entre les genres peuvent seulement être résolues par de grands changements sociétaux. Mon message est que nous pouvons tous y contribuer. Si ces commentaires qui nous font douter de nos choix de carrière et ces stéréotypes de genres n'avaient pas existé dans l'enfance des femmes de ma génération, combien d'entre elles seraient maintenant mes collègues ?

les affaires

Pas d'équité salariale tant qu'il n'y aura pas plus de hautes dirigeantes

Par Catherine Charron

Publié à 07:30



RHéveil-matin est une rubrique quotidienne où l'on présente aux gestionnaires et à leurs employés des solutions inspirantes pour bien commencer leur journée. En sirotant votre breuvage préféré, découvrez des astuces inédites pour rendre vos 9@5 productifs et stimulants.



RHÉVEIL-MATIN. Tant que les Canadiennes ne seront pas plus nombreuses à occuper des postes de haute direction, l'écart entre la rémunération des hommes et des femmes ne pourra se résorber au pays, estime Carrie Freestone, économiste à la Banque Royale du Canada.

L'experte tire une telle conclusion bien que depuis la levée des restrictions sanitaires et la relance économique, les femmes sont nombreuses à avoir fait le saut vers des postes et des milieux mieux payés.

Le contexte pandémique a permis à bon nombre d'entre elles de changer la trajectoire de leur carrière, surtout si elles bossaient dans des milieux où les niveaux de contacts étaient élevés, comme en hôtellerie par exemple.

Ainsi, celles qui occupaient 55% des emplois dans ces secteurs d'activités représentent 80% des travailleurs qui les ont quittés, souligne Carrie Freestone.

Emplois mieux rémunérés

Certaines se sont tournées vers des secteurs où le niveau de contact est faible, comme les milieux professionnels, scientifiques, de la finance ou encore de l'assurance.

Et elles ont gagné au change, écrit l'économiste : «Sur les 21 milliards de dollars de revenus supplémentaires créés par le déplacement de la main-d'œuvre vers des secteurs mieux rémunérés au cours de la pandémie, 9 milliards (soit 43 %) sont allés aux femmes.»

Or, cela n'a pas été suffisant pour nettement réduire l'écart de salaire avec les hommes. «Par exemple, bien que les femmes aient représenté 60 % des emplois créés dans les secteurs de la finance, de l'assurance et de l'immobilier au cours de la pandémie, elles ont bénéficié de moins de la moitié (46 %) des augmentations de salaire attribuées aux mouvements vers ce secteur», indique Carrie Freestone.

Dans ces secteurs d'activités, les femmes gagnent en moyenne 0,85\$ pour chaque dollar obtenu par leurs homologues masculins, et l'écart s'accroît plus la personne cumule de diplôme. Tous secteurs confondus, en 2021, elles touchaient plutôt 0,89\$ pour chaque dollar gagné par un homme, selon Statistiques Canada.

Un meilleur salaire ne suffit pas

L'une des raisons qui expliquent ce phénomène persistant, estime l'experte, c'est la sous-représentation des femmes dans des postes de haute direction. En effet, tous milieux confondus, ce sont les hommes qui campent les deux tiers de ces positions en moyenne.

La différence est encore plus marquée si le ou la leader est parent. «Les pères d'enfants en bas âge sont beaucoup plus susceptibles d'être cadres supérieurs, puisqu'ils occupent 10 % de ces fonctions, contre moins de 3 % pour les mères», rapporte Carrie Freestone.

Pourtant, on retrouve autant d'hommes que de femmes sur le marché du travail.

Rappelons qu'en avril 2020, le taux d'emplois des femmes a baissé à 55%, un creux inégalé en 30 ans. C'est maintenant chose du passé, puisqu'il a atteint un sommet en janvier 2023, à 85,6%, grâce notamment à la démocratisation de politique de travail flexible.

Pour ne plus rater ce rendez-vous, recevez votre RHéveil-matin dans votre boîte de courriels!

les affaires

Abonnez-vous au *Bulletin matin* !

* **Prénom**

* **Nom**

* **Courriel professionnel**

* **Organisation**

* **Titre professionnel**

* **Niveau hiérarchique**



* **Service**



* **Secteur d'activité**



* **Taille de l'organisation**



* **Code postal**

Je m'abonne !

* En m'abonnant, j'accepte de recevoir le bulletin matin de Les Affaires, propriété de

CONTEX contenu +
expérience . Vous pouvez vous désabonner en tout temps.

L'ESSENCE TROP CHÈRE DANS LA CAPITALE-NATIONALE DEPUIS 2 ANS

Selon une compilation du Caa-québec

Le Journal de Québec · 8 mars 2023 · 2 · JEAN-LUC LAVALLÉE

Après des années de vaches maigres dans la région de Québec, les détaillants ont toute la légitimité nécessaire pour compenser leurs pertes en prélevant des marges plus élevées sur leurs ventes d'essence, plaide l'industrie.



Il s'agit d'un juste retour du balancier, fait valoir l'association des distributeurs d'énergie du Québec (ADEQ), qui représente des entreprises distributrices de carburant et leurs détaillants oeuvrant dans près de 2300 postes d'essence au Québec.

« Là, on est dans une période où les marges sont plus élevées, effectivement, mais il faut comprendre que pendant plusieurs années, les marges ont été très basses à Québec et les détaillants n'arrivaient pas à couvrir leurs coûts d'exploitation [...]. C'est sûr qu'il faut que ça se rétablisse. Les détaillants ne peuvent pas perdre de l'argent ad vitam aeternam », affirme la PDG de L'ADEQ, Sonia Marcotte.

Le phénomène est cyclique, observet-elle. « Souvent, les gens vont regarder ça quand les marges sont plus élevées, mais ne se rappellent pas qu'à un moment donné, les marges étaient plus basses. »

Depuis le début de l'année 2023, la marge au détail moyenne prélevée à Sainte-foy est de 11,7 cents/litre. « Oui, c'est élevé, concède-t-elle. Mais ça va varier dans le temps. »

FAIBLE CONCURRENCE

Questionnée sur la faible concurrence à la pompe, dans la grande région de Québec, Mme Marcotte affirme que chaque détaillant est « maître de son prix » et qu'elle ne connaît pas la stratégie de chacun d'eux. Il y a « beaucoup de variables », insiste-t-elle.

« Pourquoi, dans une région, c'est plus semblable et dans d'autres, ça varie plus ? Ça dépend des conditions du marché. Souvent, il y a un effet domino aussi qui va se produire ; si un concurrent baisse, l'autre va baisser parce qu'il ne veut pas perdre sa clientèle. Et quand ça monte, les autres vont monter aussi parce qu'ils se retrouvent avec des prix d'acquisition plus élevés », explique-t-elle.

INTERPRÉTATION DES CHIFFRES

Mme Marcotte invite par ailleurs à la prudence dans l'interprétation des données.

Elle soutient qu'il faut « faire attention » aux pourcentages de hausses qui semblent astronomiques. « Il faut voir d'où on part et où on s'en va... »