



## Loi sur l'équité salariale

1996

2021

# Le Québec, chef de file en matière d'équité salariale depuis 25 ans!

### Réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes



1997



2020

\* Calculé sur la base du salaire horaire moyen

**Le 21 novembre 2021 est une date marquante. Elle célèbre le 25<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale au Québec, une loi proactive s'attaquant à la discrimination systémique basée sur le sexe. Depuis 1996, cette loi a permis l'amélioration des conditions de travail des Québécoises par une meilleure reconnaissance de la valeur de leur travail.**

Son adoption a eu lieu à la suite d'une mobilisation sans précédent de militantes, de groupes de femmes et d'associations syndicales, qui a culminé en 1995 avec la marche *Du pain et des roses*. Cet événement a réuni des milliers de Québécoises s'unissant pour lutter contre la pauvreté des femmes et la reconnaissance de leur travail. La même année, la ministre responsable de la Condition féminine entamait les travaux de réflexion et de rédaction pour ce qui deviendrait la *Loi sur l'équité salariale*.

Depuis maintenant 25 ans, cette loi avant-gardiste contribue à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Lors de son entrée en vigueur en 1997, cet écart salarial, calculé sur la base du salaire horaire moyen, s'élevait à 15,8 % au Québec. En 2020, le Québec se démarquait avec un écart de 8,1 %, alors que l'Ontario affichait un écart de 11,5 % et le Canada de 11,3 %. À l'échelle mondiale, le Québec se distingue aussi favorablement, avec un écart salarial entre les sexes inférieur à ceux des États-Unis et de l'Union européenne, qui présentaient respectivement des écarts de 14,8 % et de 15,0 % en 2018, alors que celui du Québec était de 10,9 %.

Aujourd'hui, plus de 36 000 employeurs québécois sont tenus de réaliser un exercice d'équité salariale dans leur entreprise et d'évaluer périodiquement son maintien. Plusieurs retombées positives ont été observées par

les employeurs à la suite de leurs travaux d'équité salariale, dont l'amélioration du climat et des relations de travail et l'augmentation de la productivité.

Partout dans le monde, la majorité des lois qui visent à réduire l'écart salarial entre les sexes exigent de comparer les salaires gagnés par les femmes et les hommes, sans s'attarder à la relation qui existe entre l'emploi occupé et le salaire gagné. La loi québécoise s'attaque quant à elle à la racine de la discrimination systémique à l'égard des personnes occupant des emplois féminins. Elle demande aux employeurs de déterminer sans biais sexiste la valeur des emplois de leur entreprise, puis de vérifier si les personnes occupant des emplois majoritairement ou traditionnellement occupés par des femmes reçoivent un salaire égal à celles occupant des emplois de même valeur qui sont majoritairement ou traditionnellement occupés par des hommes.

Bref, il ne fait aucun doute que la *Loi sur l'équité salariale* a ainsi permis de reconnaître à sa juste valeur le travail de milliers de personnes salariées et de faire du Québec un chef de file en matière d'équité salariale.



DC1300-814 (2021-09)

Commission des normes, de l'équité,  
de la santé et de la sécurité du travail

[cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)

**CNESST**