

En 2009, on constatait toujours un écart de 12 % entre les salaires moyens des femmes et des hommes, toutes catégories confondues. Le salaire horaire moyen des femmes québécoises était de 19,41 \$ alors que le salaire horaire moyen des hommes était de 22,19 \$. C'est dire que la loi sur l'équité salariale a quand même eu un impact positif depuis 1997, alors que l'écart salarial entre les hommes et les femmes était de 16 %.

On parle ici de comparatif et non d'emplois identiques. Une entreprise de camionnage doit par exemple avoir évalué les qualités attendues d'une adjointe administrative par exemple, à qui on demande tact, diplomatie, concentration par rapport à un poste occupé par un homme, camionneur par exemple. Les salaires doivent être calibrés selon le pointage obtenu par chacun de ces postes. L'analyse faite par les entreprises doit également être affichée.

### **Une entreprise sur deux**

Jusqu'en 2006, soit plus de huit ans après l'adoption de la loi, environ une entreprise québécoise sur deux s'était soumise à l'exercice, et le tiers de ces dernières avaient dû effectuer des correctifs.

«C'est positif par rapport à l'Ontario, qui a adopté une loi semblable, mais à laquelle seulement 22 % des entreprises s'étaient pliées», dit la nouvelle présidente de la Commission de l'équité salariale, Marie Rinfret.