

L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET EN AFFAIRES

FICHE 1 DE 5

SALAIRE : UN TRAITEMENT JUSTE ET ÉQUITABLE

L'employeur doit respecter deux grands principes pour établir le salaire des membres de son personnel :

- **À travail égal, salaire égal.** Les femmes et les hommes ayant des compétences et une expérience similaires reçoivent le même salaire, aux mêmes conditions, pour accomplir des tâches identiques. Ce premier principe est inscrit dans la [Charte des droits et libertés de la personne](#).
- **À travail équivalent, salaire égal.** L'employeur doit verser un salaire égal non plus seulement pour le même travail, mais aussi pour un travail équivalent en vertu du [principe de l'équité salariale](#). Pour appliquer ce principe, l'employeur compare les catégories d'emploi à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine, [selon divers critères préétablis](#). Si la comparaison révèle des écarts, il ajuste les salaires en conséquence. La [Loi sur l'équité salariale](#) s'applique à toute entreprise comptant 10 personnes salariées ou plus.

CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL

Différentes législations ont été adoptées en vue d'assurer la protection de toutes les personnes qui travaillent au Québec. La *Loi sur les normes du travail* fixe les [conditions minimales](#) de travail de l'ensemble des personnes salariées. Cette loi pose ainsi les bases d'un régime universel de conditions de travail. Elle traite notamment du salaire, des congés et des absences, de l'avis de fin d'emploi et des recours qui peuvent être exercés si une personne salariée dépose une plainte. Les conditions de travail établies entre l'employeur et les membres de son personnel ne doivent pas être inférieures à ce qui est prévu dans les normes du travail.

Ces normes s'appliquent quel que soit le type de poste occupé : permanent, temporaire ou à temps partiel. Elles valent également pour la personne qui immigré, peu importe son statut : [travailleuse ou travailleur temporaire](#) ou encore personne réfugiée, en attente de statut ou parrainée. La *Loi sur les normes du travail* contient aussi des dispositions sur le [travail des personnes de moins de 18 ans](#).

L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET EN AFFAIRES

FICHE 2 DE 5

De plus, dans le cas du personnel syndiqué, les conditions de travail sont régies par une convention collective. Cependant, aucune convention collective ne peut prévoir des normes inférieures à celles de la [Loi sur les normes du travail](#) ou de la [Charte des droits et libertés de la personne](#).

MILIEU DE TRAVAIL : DIGNITÉ ET RESPECT

Tant les femmes que les hommes ont le droit de travailler dans un [milieu de travail sécuritaire](#). La travailleuse ou le travailleur doit veiller à ne pas se mettre en danger et l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de son personnel.

Au quotidien, les travailleuses et les travailleurs doivent évoluer dans un climat sain exempt de toute forme de [discrimination](#) ou de [harcèlement](#).

Le gouvernement encadre les diverses obligations relatives à la mise en place des [programmes d'accès à l'égalité](#) pour contrer la discrimination en emploi. Ces programmes visent notamment les femmes et les [minorités visibles et ethniques](#). Par exemple, divers programmes sont prévus pour les [emplois dans la fonction publique](#). Une [mesure d'intégration en emploi](#) vise particulièrement les personnes nouvellement arrivées membres des minorités visibles et ethniques.

Par ailleurs, l'employeur doit trouver un [accommodement raisonnable](#) pour permettre à son personnel d'exercer ses droits. Par exemple, il pourrait autoriser une journée de congé pour une fête religieuse ou modifier un menu en tenant compte de restrictions alimentaires.

Au Québec, les femmes peuvent occuper les mêmes postes que les hommes et faire des tâches similaires aux leurs. Elles peuvent également occuper des postes d'autorité.

Si vous êtes à la recherche d'un emploi, n'hésitez pas à consulter le site Internet [Placement Québec](#) d'Emploi Québec ou le [Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi](#), qui facilite une première expérience de travail au Québec.

L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET EN AFFAIRES

FICHE 3 DE 5

PLAINTES

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail reçoit les [plaintes des employées et des employés](#). Les motifs des plaintes sont variés : salaire retenu ou saisi, représailles, suspension ou congédiement non justifiés, harcèlement psychologique au travail, etc. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse peut également recevoir des plaintes, notamment si un employeur adopte un comportement discriminatoire basé sur un des motifs de discrimination énoncés dans la [Charte des droits et libertés de la personne](#), tels que la langue, l'origine ethnique ou nationale et la religion.

CONCILIATION DE LA VIE FAMILIALE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE

L'État et les milieux de travail ont adopté diverses mesures pour permettre de [concilier la vie familiale et la vie professionnelle](#).

La [femme enceinte](#) peut s'absenter de son travail, sans recevoir de salaire, pour un examen relié à sa grossesse et effectué par un médecin ou une sage-femme. L'employeur doit toutefois être prévenu le plus tôt possible. En outre, si le milieu de travail présente un risque pour elle ou le développement de l'enfant, elle a le droit d'être affectée à d'autres tâches. Si c'est impossible, elle est retirée préventivement de son milieu de travail avec compensation. Par ailleurs, un employeur ne peut, en aucun cas, [congédier une femme pour le seul motif qu'elle est enceinte](#).

Le [Régime québécois d'assurance parentale](#) prévoit des prestations financières dans les situations suivantes : le congé de maternité, le congé de paternité, et le congé parental pouvant être partagé entre les deux parents. Le [nombre de semaines de prestations](#) peut atteindre 55, soit 18 semaines de congé de maternité, 5 semaines de congé de paternité et 32 semaines de congé parental. Le nombre total de semaines de prestations peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre ces derniers, selon une entente établie entre eux.

L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET EN AFFAIRES

FICHE 4 DE 5

SERVICES DE GARDE

Afin de soutenir les parents, le Québec s'est doté d'un [réseau de services de garde](#) et d'un [guichet unique](#) permettant d'y avoir accès. Ces services sont offerts par des centres de la petite enfance (CPE), des responsables de garderies en milieu familial et des garderies privées.

Les services de garde sont destinés aux jeunes enfants, de la naissance jusqu'à l'entrée à la maternelle. Dès que l'enfant fréquente la maternelle ou une école primaire du secteur public, il a accès aux services de garde de son établissement scolaire.

Les parents qui n'ont pas obtenu une place dans un service de garde subventionné peuvent profiter d'un [crédit d'impôt](#), ce qui réduira leurs frais de garde. Pour pouvoir en bénéficier, il est toutefois essentiel d'avoir en main le relevé officiel des frais de garde ou les reçus remis par la personne qui a fourni les services.

Parmi les autres ressources disponibles, les parents pourraient considérer les [haltes-garderies communautaires](#) et les [camps d'été](#).

L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET EN AFFAIRES

FICHE 5 DE 5

ENTREPRENEURIAT

Le gouvernement du Québec appuie l'[organisme Entreprendre ici](#) en ce qui concerne l'enjeu de l'entrepreneuriat de la diversité ethnoculturelle. La mission de cet organisme national est d'offrir un accompagnement sur mesure aux entrepreneurs de la diversité ethnoculturelle de partout au Québec et de faciliter ainsi la concrétisation de leurs projets.

De plus, afin d'encourager et de soutenir les femmes qui souhaitent se lancer dans les affaires ou encore faire croître ou acquérir une entreprise, le gouvernement du Québec appuie l'[organisme Femmessor](#), l'interlocuteur privilégié en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin. Femmessor a pour mission de contribuer directement à la création, à la croissance et à l'acquisition d'entreprises dirigées et détenues, en tout ou en partie, par des femmes dans les 17 régions du Québec. Son offre de financement, conjuguée à une expérience d'accompagnement adaptée aux besoins spécifiques des entrepreneures, permet à ces dernières de bâtir des entreprises durables et prospères.

Enfin, [MicroEntreprendre regroupe des organismes de microcrédit](#) de plusieurs régions du Québec. Il est soutenu par le gouvernement du Québec pour offrir de l'accompagnement et du financement à une clientèle qui rencontre des obstacles pour ce qui est de l'accès aux sources de financement traditionnel en entrepreneuriat.