

Les dilemmes de l'équité salariale

La récente loi proactive du Québec

par Marie-Thérèse Chicha

This article examines why benefits from the new law on pay equity in Quebec will be considerably limited by the restraints set out within the law itself.

Ce dilemme oppose une tendance innovatrice et progressiste à une autre nettement conservatrice favorisant le maintien du statu quo. En effet l'examen du contenu de la législation met en évidence l'influence de ces deux forces antagonistes.

La Loi proactive sur l'équité salariale au Québec a été obtenue au terme d'un long cheminement qui a débuté par un constat très clair: l'inefficacité des moyens traditionnels de lutte contre la discrimination salariale. Le processus de plaintes prévu dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec s'est révélé lent et coûteux, l'établissement de la preuve de discrimination salariale étant complexe (Carpentier 1995). Le cas de la plainte du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec en constitue une bonne illustration: ouvert en 1981, le dossier s'est réglé seulement en 1997, la Commission donnant raison à une partie des plaignants.

En raison du bilan décevant de l'approche par plaintes, des pressions se firent sentir auprès du gouvernement en vue de l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale. Le modèle proactif consiste à exiger que les employeurs mettent en oeuvre l'équité salariale dans leur entreprise, indépendamment du dépôt d'une plainte à leur égard. Ils doivent le faire à une date donnée et selon des critères méthodologiques indiqués dans la loi. Ce modèle a été successivement mis en vigueur dans plusieurs provinces canadiennes: Manitoba (1985), Ontario (1988),

Nouvelle-Écosse (1988), Ile-du-Prince-Édouard (1988), Nouveau-Brunswick (1990). Il est en principe mieux adapté à l'élimination d'une discrimination largement répandue sur le marché du travail. Au début des années quatre-vingt-dix au Québec, une quarantaine de groupes de femmes et d'organisations syndicales s'associèrent pour former la Coalition en faveur de l'équité salariale. L'objectif

de la Coalition était de promouvoir l'équité salariale en exigeant l'adoption d'une loi proactive. Après plusieurs années durant lesquelles cette demande n'eut aucun écho au niveau gouvernemental, un changement d'attitude se manifesta en 1994 avec l'avènement du gouvernement Parizeau. Celui-ci prit l'engagement de proposer un tel projet de loi avant la fin de l'année 1995. Après plusieurs mois de consultations le projet de loi sur l'équité salariale était adopté à l'unanimité par l'Assemblée Nationale le 21 novembre 1996.

Cet article vise à analyser certaines dispositions importantes de la loi traduisant un dilemme fondamental qui sous-tend l'ensemble de la Loi et qui peut dans une certaine mesure la rendre inopérante. Ce dilemme oppose une tendance innovatrice et progressiste à une autre nettement conservatrice favorisant le maintien du statu quo. En effet l'examen du contenu de la législation met en évidence l'influence de ces deux forces antagonistes et amène à se demander si la loi aura le degré d'efficacité voulu. D'une part, le législateur québécois a tenu compte des progrès accomplis grâce aux diverses expériences de lois proactives mises en oeuvre dans d'autres provinces canadiennes et les a intégrés dans la loi. D'autre part, le

souci de limiter les coûts financiers des employeurs, incluant l'État, et de préserver certaines pratiques traditionnelles en matière de relations de travail, l'a amené à reproduire des modalités dont l'impact potentiellement restrictif sur l'équité salariale était prévisible.

Une approche novatrice qui vise à faciliter l'atteinte de l'équité salariale: la possibilité de comparaisons externes à l'entreprise

La discrimination salariale se calcule à partir de la comparaison des salaires des emplois à prédominance féminine à ceux d'emplois à prédominance masculine de valeur égale. Cette comparaison, qui est à la base du principe d'équité salariale, fait problème dans les entreprises où il n'existe que des emplois à prédominance féminine telles que les garderies, une large partie du commerce de détail ou des services personnels. La discrimination salariale affecte les emplois de ces secteurs, mais la question qui se pose est comment la calculer. Jusqu'ici les législations sur l'équité salariale ont été silencieuses ou un peu timides sur ce sujet. Celle qui est allée le plus loin est la législation ontarienne qui permet, pour les secteurs public et parapublic, d'effectuer des comparaisons à l'extérieur de l'organisation.¹ S'appuyant sur cet exemple, la Loi québécoise va encore plus loin et étend également au secteur privé la possibilité des comparaisons externes. Cette extension est clairement énoncée dès l'article premier de la Loi, ce qui témoigne de l'importance qui lui est accordée. Les travailleuses oeuvrant dans des ghettos d'entreprises presque entièrement féminines, et qui sont probablement parmi les plus discriminées, sont ainsi couvertes par la Loi. La méthodologie de mise

en oeuvre de cette exception fera l'objet d'une réglementation qui doit être préparée par la Commission de l'équité salariale.

Démocratie élargie en milieu de travail

Un autre aspect innovateur et crucial de la législation québécoise est de souligner clairement l'importance de la participation des travailleuses au processus de mise en oeuvre de l'équité salariale. Elle prévoit la formation de comités d'équité salariale composés aux deux-tiers de représentants des salariés, la moitié d'entre au moins eux devant être des femmes. Les principaux emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine devront également y être représentés. Ces comités, obligatoires dans toute entreprise de 100 employés et plus, sont responsables de l'élaboration de toutes les étapes d'un programme d'équité salariale, notamment l'élaboration des outils d'évaluation, l'évaluation et la comparaison des emplois, l'estimation des écarts salariaux. Par conséquent leurs membres doivent avoir non seulement des connaissances techniques mais aussi, et surtout, une bonne compréhension des mécanismes de discrimination. C'est pourquoi la Loi oblige l'employeur à leur fournir toute la formation et l'information nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

Participation et formation visent à remédier à deux causes majeures qui sont à la source de la discrimination salariale: l'existence de préjugés et de stéréotypes à l'égard du travail accompli par les femmes ainsi que l'inégalité de leur pouvoir en milieu de travail. En ce qui concerne le premier point, il y a un voile sur la réalité des emplois féminins qui rend leurs exigences invisibles dans les systèmes d'évaluation et de rémunération. Les caractéristiques des emplois à prédominance féminine telles que l'aptitude aux relations interpersonnelles, la patience, la minutie sont considérées comme innées chez les femmes. Ces emplois sont

également perçus comme dénués de responsabilités complexes et se déroulant dans un environnement confortable. Afin de rendre visible le travail féminin et de bien définir le contenu et le degré d'importance de ses exigences, il est essentiel que les travailleuses participent directement au processus d'élaboration des outils qui vont mesurer la discrimination salariale.

Le deuxième point pour lequel cette participation est fondamentale est la nécessité de remédier à l'inégalité de pouvoir des travailleuses en milieu de travail. L'étude de nombreuses expériences d'équité salariale a montré que l'absence de pouvoir des travailleuses aboutit à des corrections salariales bien en-dessous de celles requises pour éliminer la discrimination (Figart 1995; Orazem and Matilla 1990). Le fait qu'elles soient simplement consultées ne leur donne aucune prise réelle sur les décisions cruciales concernant les outils d'évaluation des emplois, leur application, les mesures des écarts salariaux. Les responsables de l'équité salariale risquent alors de choisir des techniques permettant d'en réduire le coût financier.

Prise en compte des transformations du marché du travail

Une autre série de dispositions favorisant l'efficacité de la Loi est la prise en compte de certaines transformations en cours du marché du travail telles que l'extension des statuts précaires, la mise en place de nouvelles formes de rémunération des salariés basées sur le mérite ou la compétence, la modification des emplois suite au reengineering ou aux nouvelles technologies, la fusion d'entreprises. Selon la nouvelle loi l'équité salariale doit être établie et maintenue quelles que soient les nouvelles données. Ainsi un employeur ne pourra invoquer des situations inédites, telles qu'une fusion avec une autre entreprise, une réorganisation du travail, pour se soustraire à la réalisation ou au maintien de l'équité salariale.

L'analyse qui précède indique donc que des progrès ont été réalisés, puisqu'aucune de ces dispositions législatives n'avait été jusqu'ici formulée de façon aussi explicite ou étendue au secteur privé dans les autres législations provinciales. La documentation des expériences réalisées en matière d'équité salariale, la diffusion et la vulgarisation des résultats de recherches féministes expliquent certainement en grande partie ce caractère innovateur. Toutefois à côté de dispositions progressistes, on constate l'existence de plusieurs éléments limitatifs.

Des dispositions conservatrices qui limitent les corrections salariales, le maintien d'une certaine influence de la ségrégation professionnelle

Une situation reconnue depuis longtemps est le fait que dans une entreprise les emplois féminins et les emplois masculins n'appartiennent souvent pas à la même unité syndicale. De plus, les syndicats masculins ont traditionnellement eu un pouvoir de négociation beaucoup plus fort que celui des syndicats à majorité féminine. Cette inégalité de pouvoir se traduit par des salaires généralement plus faibles pour les emplois appartenant à l'unité syndicale féminine, par exemple les emplois de bureau. Une loi destinée à éliminer réellement la discrimination salariale devrait reconnaître cet état de fait et exiger une comparaison entre tous les emplois d'une entreprise quelle que soit leur affiliation syndicale (Chicha 1997; Steinberg and Haignere 1985). Or jusqu'ici aucune loi sur l'équité salariale ne l'avait fait. Le législateur québécois est demeuré timide et a suivi l'exemple des autres provinces. Il admet en effet que sur demande d'un syndicat, l'employeur est tenu de faire un programme d'équité salariale uniquement pour les membres de ce syndicat. On aboutit ainsi potentiellement à une multiplicité de programmes dans une entreprise avec un résultat indésirable, soit des ajustements réduits pour les



Inglis Plant, Toronto, 1989.

Photo: David Smiley

emplois du syndicat à majorité féminine qui doivent se comparer d'abord à l'intérieur de leur unité.²

Possibilités d'échelles salariales discriminatoires

Une deuxième dimension importante de la discrimination salariale n'est pas prise en compte dans la Loi. Il s'agit des structures différentes des échelles salariales entre emplois féminins et masculins. Les échelles salariales des emplois à prédominance féminine contiennent un grand nombre d'échelons et il faut parfois 10 à 12 ans aux travailleuses pour atteindre le salaire maximum de l'échelle. Par contre, en ce qui concerne les emplois à prédominance masculine, leurs échelles sont courtes et en deux ou trois ans les travailleurs obtiennent le salaire maximum. La loi sur l'équité salariale exige l'égalité des taux de salaires maximum entre emplois féminins et masculins équivalents mais ne traite pas de la structure des échelles salariales. Par conséquent même si on constate par exemple dans une entreprise que l'emploi de secrétaire et celui de

mécanicien sont de même valeur et doivent avoir un même taux de salaire maximum, la secrétaire n'obtiendra ce salaire qu'après dix ans de travail alors que le mécanicien l'obtiendra après trois ans. L'iniquité salariale entre emplois féminins et masculins est ainsi indirectement maintenue.

Exigences floues pour les petites entreprises

Enfin un autre élément qui risque de limiter l'atteinte de l'équité salariale découle du caractère très flou des exigences destinées aux entreprises de moins de cinquante employés. Les obligations de l'employeur se limitent à déterminer les ajustements d'équité salariale et à les verser. Alors que pour les entreprises de plus grande taille le législateur a prévu une à une les différentes étapes à suivre pour évaluer les emplois et estimer les corrections salariales nécessaires, il n'a fourni aucun critère méthodologique pour les petites entreprises. De plus, il n'impose aucune forme de participation des salariés au processus de mise en oeuvre. Les très nombreuses travailleuses oeuvrant dans de petites

entreprises n'auront presque pas de moyen d'intervenir pour garantir une prise en compte adéquate de la valeur de leur travail.³ On constate ainsi que si théoriquement la loi québécoise a une portée quasi-universelle, en pratique son application aux travailleuses des petites entreprises risque d'être limitée.

Conclusion

Cette brève analyse a mis en relief la coexistence dans la loi québécoise de tendances tout à fait opposées. Certaines dispositions reflètent des résultats de recherche récents indiquant la meilleure voie à suivre pour atteindre l'égalité. D'autres, au contraire, ignorent les analyses qui indiquent la nécessité de revoir certaines pratiques traditionnelles en matière de rémunération ou de relations de travail. L'impression finale qui se dégage est celle d'une loi comprenant de nombreux contre-poids, les mesures progressistes étant contrebalancées par d'autres de nature conservatrice. Cette observation est loin d'être spécifique à la loi québécoise. Les lois sur l'équité

salariale des autres provinces comprennent toutes des dispositions qui tendent à limiter la réalisation de l'objectif d'égalité. Il en est de même dans le domaine de l'équité en emploi où la réalisation de l'objectif visé est entravée par divers moyens intégrés dans les législations (Leck and Saunders 1992). Il s'agit à notre avis d'une situation préoccupante sur laquelle il est nécessaire de se pencher. La question principale que cela soulève est la suivante: dans une ère de néolibéralisme axé sur la primauté du marché et la dérèglementation, peut-on faire adopter des lois sur l'égalité qui limitent réellement le pouvoir des employeurs en matière de salaires et de pratiques d'emploi? La réponse est loin d'être évidente comme en témoigne l'analyse que nous avons proposée dans ce texte.

Professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, Marie-Thérèse Chicha réalise des recherches sur la discrimination systémique et l'égalité au travail ainsi que sur le travail non rémunéré. Elle a présidé en 1995 le comité externe d'expertes chargé par la Ministre de la Condition féminine d'effectuer des consultations et des recommandations en vue de l'élaboration de la loi sur l'équité salariale. Elle est également l'auteure de plusieurs articles sur le sujet ainsi que de l'ouvrage L'Équité salariale: mise en oeuvre et enjeux (Ed. Yvon Blais, Montréal, 1997).

¹Suite à un long débat, le gouvernement néo-démocrate de Bob Rae avait fait adopter un amendement permettant les comparaisons externes dans les secteurs publics et parapublics. Le gouvernement conservateur de Mike Harris trouvant sans doute cet amendement contraire aux principes du néo-libéralisme et surtout trop coûteux l'a abrogé. Toutefois un jugement récent a déclaré cette abrogation inconstitutionnelle.

²C'est seulement dans le cas où il n'y a pas d'emplois masculins dans l'unité que la comparaison doit alors se faire avec tous les emplois masculins de l'entreprise.

³L'employeur est tenu de suivre une démarche exempte de discrimination fondée sur le sexe. Toutefois en l'absence de critères précis et de participation des salariés, l'interprétation de cette obligation est laissée au bon vouloir des gestionnaires.

Références

- Carpentier, D. *Commentaires de la Commission des droits de la personne sur le document d'orientation: une loi proactive sur l'équité salariale*. Mémoire au comité de consultation en vue de l'élaboration d'une loi proactive sur l'équité salariale. Montréal, 1995.
- Chicha, M.-T. *L'équité salariale: mise en oeuvre et enjeux*. Montréal: Editions Yvon Blais, 1997.
- Figart, D. "Evaluating Pay Equity in Michigan: A Strategic Choice Perspective." *Industrial Relations* 34 (1995): 263-281.
- Leck, J. D., et D. M. Saunders. "Canada's Employment Equity Act: Effects on Employee Selection." *Population Research and Policy Review* 11 (1992): 21-49.
- Orazem, P. F., et J. P. Matilla. "The Implementation Process of Comparable Worth: Winners and Losers." *Journal of Political Economy* 98 (1990): 134-152.
- Steinberg, R., et L. Haignere. *Equitable Compensation: Methodological Criteria for Comparable Worth*. Albany: State University of New York, 1985.

David Smiley is a freelance photographer, who besides working for a living, has actively worked for social justice through photography and in committee.

Lolapress

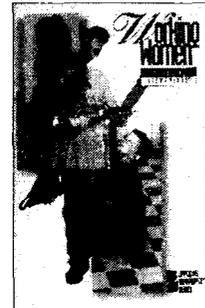
is a bilingual, international, feminist magazine which is published twice a year. It has an international editorship and is in its fourth year. The magazine deals with feminist debates in all the regions of our planet, it gathers information related to gender issues, makes evident women's dependence conditions, and it also supports the freeing rebellion of the women's movements all around the world. Subscriptions are \$10.00 (U.S.) per year. Lolapress is always open for suggestions of articles, photographs, drawings, etc.

Lolapress Uruguay: Salto 1265, 11200, Montevideo, Uruguay, Tel/Fax: (598.2) 402.41.80, lola@chasque.apc.org

Lolapress Berlin: Friedrichs 165, D10117 Berlin, Germany, Tel: (49.30) 204.502.40, Fax: (49.30) 204.502.41, LOLAPress@ipnb.comlink.apc.org

Lolapress Africa: Suite 105, Mafa Manzil 104, Gembok Ave., Lenasia 1820, Johannesburg, South Africa, Tel: (27.11) 854.5804, Fax: (27.11) 854.5718

NEW FROM GREENHAVEN PRESS



WORKING WOMEN
ISBN 1-56510-676-8
\$18.95 PBK

An Edited
Opposing Viewpoints
Anthology Suitable As A Course
Reader Or Text

CALL FOR A SAMPLE COPY
AND CATALOGUE

**Saunders
Book Company**

1-800-461-9120
www.saundersbook.ca