

L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent

Esther Déom and Jacques Mercier

Volume 14, Number 1, 2001

Égales devant la loi ?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/058124ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/058124ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Déom, E. & Mercier, J. (2001). L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent. *Recherches féministes*, 14(1), 49–61.
<https://doi.org/10.7202/058124ar>

Article abstract

In this article, we discuss major limits to the implementation of the Pay Equity Law in Québec. These limits go well beyond those related to the content of the legislation and to the functioning of the Pay Equity Commission because they are rooted in the very nature of our labour-management relations system.

While pay equity in itself is a fundamental right, its enforcement is located at the firm level where workers collective bargaining rights have already taken place and this is not without consequences for reaching pay equity for women.

L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent

ESTHER DÉOM ET JACQUES MERCIER



vec l'adoption, le 21 novembre 1996, de la *Loi sur l'équité salariale* (LES) et la sanction, en décembre 2000, de la *Loi sur l'accès à l'égalité*¹, plusieurs personnes ont été tentées de croire que ces revendications importantes du mouvement des femmes et du mouvement syndical représentent maintenant des luttes du passé. On a pu penser que l'inscription de ces principes d'équité dans la *Charte des droits et libertés de la personne*² et leur inclusion plus récente dans des lois proactives ont amélioré ou amélioreront la situation économique des femmes en éliminant la discrimination systémique en emploi. Rien n'est moins certain.

En premier lieu, le processus législatif lui-même ainsi que les pressions des différentes parties visées dans l'adoption de ces lois peuvent entraîner des compromis sur leurs objectifs ou une dilution de ces derniers. Il aurait ainsi été pertinent de présenter à la suite de leur entrée en vigueur une analyse critique de la *Loi sur l'équité salariale* et de la *Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi dans les organismes publics*, car certains éléments mêmes de leur contenu constituent des entraves à l'atteinte de leur objectif premier.

En second lieu, il est bien connu que les droits des femmes, comme tous les autres droits d'ailleurs, ne peuvent être pleinement acquis que s'ils survivent à leur application. Il aurait donc été également intéressant d'analyser les activités de la Commission de l'équité salariale au regard de l'administration de la LES, notamment en ce qui concerne son rôle de sensibilisation et d'information des travailleuses non syndiquées.

Plus fondamentalement cependant, la mise en œuvre de l'équité salariale et de l'accès à l'égalité en emploi se réalise concrètement dans chaque entreprise et se situe au cœur des relations du travail qui s'y sont installées. Le présent article propose d'examiner en quoi les fondements du régime de relations du travail québécois, à l'intérieur desquels ces droits s'inscrivent et se réalisent, représentent, au-delà des problèmes d'interprétation, d'application ou d'administration des lois, une entrave à leur application. À noter que nous présentons l'analyse pour la dimension « équité salariale » seulement³.

Nous rappellerons d'abord les principales caractéristiques de la situation des femmes sur le marché du travail, encore marquée par la discrimination systémique

1. *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, et *Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 1996, c. 43.
2. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.
3. L'expression « équité salariale » se réfère ici au principe « à travail équivalent, salaire égal ».

qui se manifeste concrètement par la ségrégation professionnelle⁴ et par la non-reconnaissance de certaines caractéristiques des emplois féminins dans la détermination de la rémunération. Nous exposerons par la suite les traits essentiels du régime de relations du travail québécois et les analyserons en considérant les caractéristiques des femmes sur le marché du travail.

Précisons que, jusqu'à l'adoption de la LES, l'équité salariale est englobée dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* depuis 1976. Différentes difficultés liées à l'application de la Charte et au fonctionnement par le dépôt de plaintes (Lamarche 1996) vont amener la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, les centrales syndicales et les groupes de femmes à revendiquer l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale.

Ces mesures proactives sont rendues nécessaires par le maintien de certaines caractéristiques de la participation des femmes au marché du travail, malgré la présence, depuis 1976, des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Comme le précise le Conseil du statut de la femme (1996 : 7)⁵ :

au Québec entre 1981 et 1994, le rapport salarial (écart salarial) entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein toute l'année est passé de 66,8 % à 69 % [...] Si la variation annuelle moyenne établie pour cette période demeurait constante, il faudrait compter environ 68 ans, à partir d'aujourd'hui, avant que les iniquités salariales que l'on cherche à corriger par une loi ne soient comblées, si l'on admet que celles-ci représentent la moitié de l'écart constaté. Comme on le voit, l'écart salarial demeure non seulement important, mais il est aussi persistant.

Nous croyons important de présenter brièvement les caractéristiques de la situation des femmes sur le marché du travail afin de bien voir, dans l'analyse qui suit, comment celles-ci, associées à celles du régime de relations du travail québécois, exacerbent les limites posées à la mise en œuvre de l'équité salariale.

Les femmes sur le marché du travail

Encore aujourd'hui, la participation des femmes au marché du travail est caractérisée par la ségrégation professionnelle et le maintien d'un écart salarial important. En 1999, les femmes représentent la moitié de la population (50,4 %) et près de la moitié (45,9 %) des personnes ayant un emploi (Statistique Canada 2000 : 123). La très grande majorité des femmes travaillent dans le secteur des services (86 %), comparativement à 63 % des hommes, et elles sont pratiquement absentes des secteurs de production de biens (14 % en comparaison de 37 % pour les hommes) (Statistique Canada 2000 : 113).

4. La ségrégation professionnelle se caractérise par la concentration des femmes dans un nombre limité d'emplois sur le marché du travail et par leur présence majoritaire (féminisation) dans ces emplois.

5. Selon Weiner et Gunderson (1990 : 11), le tiers de l'écart salarial est dû à la concentration des femmes dans des emplois sous-évalués. Le reste de l'écart est principalement dû à des différences entre les hommes et les femmes concernant la scolarité, les années d'expérience, le nombre d'heures travaillées, etc.

La majorité des travailleuses se retrouvent encore dans des emplois ou des professions traditionnellement occupées par des femmes : en 1999, 70 % de l'ensemble des travailleuses gagnent leur vie dans les domaines de l'éducation ou des soins infirmiers ou encore dans d'autres professions du domaine de la santé, du travail de bureau ou de l'administration ou bien dans le secteur de la vente et des services, comparativement à 29 % des hommes. Dans ces emplois, les femmes représentent encore une très grande majorité de l'effectif total : par exemple, 87 % du personnel infirmier et des thérapeutes, 75 % des commis de bureau et des services administratifs, 62 % du personnel enseignant et 59 % des personnes qui travaillent dans le secteur de la vente et des services sont des femmes (Statistique Canada 2000 : 113). Par ailleurs, les femmes demeurent toujours minoritaires dans les professions des sciences naturelles, du génie et des mathématiques. En 1999, 20 % des personnes travaillant dans ces domaines sont des femmes en regard de 17 % en 1987 (Statistique Canada 2000 : 113).

La proportion des femmes occupant des postes de gestion augmente au fil des années : en 1999, 35 % de l'ensemble des personnes ayant un tel poste sont des femmes par rapport à 29 % en 1987. Cependant, les femmes sont plus présentes dans les niveaux inférieurs plutôt que supérieurs de la gestion (Statistique Canada 2000 : 114).

En 1997, les femmes qui travaillent à temps plein toute l'année reçoivent 72,5 % du salaire des hommes dans la même situation (Statistique Canada 2000 : 162) et la situation ne s'améliore guère lorsque hommes et femmes détiennent la même scolarité : avec un diplôme universitaire, les femmes gagnent 73,6 % du salaire des hommes (Statistique Canada 2000 : 163) !

Enfin, malgré une augmentation notable de la syndicalisation des femmes depuis 1966 (de 16 à 31 % en 1999), la proportion de femmes syndiquées est encore légèrement inférieure à celle des hommes, soit 31 % comparativement à 33 % (Statistique Canada 2000 : 113).

En résumé, la participation des femmes au marché du travail est toujours marquée par la ségrégation professionnelle : les femmes sont regroupées (concentration) dans certains secteurs d'activité et dans des emplois où elles sont en majorité (féminisation), ce qui n'est pas sans conséquence sur leur rémunération et leur dépendance économique et même juridique.

La Loi sur l'équité salariale (LES)

Le principe général d'application de la LES fait de l'atteinte de l'équité un objectif de l'employeur et non pas de chaque établissement. La LES concerne toutes les entreprises de dix personnes salariées et plus, y compris le gouvernement ainsi que ses ministères et organismes. Cette loi touche autant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé⁶.

Certaines catégories de personnes salariées sont exclues de l'application de la LES : notons particulièrement, aux fins de notre article, l'exclusion des cadres supérieurs et des policiers-pompiers qui constitue, selon nous, un exemple patent de

6. En deçà de 10 personnes salariées, la Charte québécoise continue de s'appliquer, mais les plaintes de discrimination sont dorénavant acheminées à la Commission de l'équité salariale.

la subordination de l'équité salariale aux contraintes des relations du travail. Les cadres supérieurs sont exclus de nombreuses lois, notamment en matière de relations du travail, et la logique de leur exclusion tient à leur lien étroit avec l'employeur. Si l'on comprend bien cette logique dans le domaine des relations du travail, on la conçoit moins bien en matière d'équité salariale, où les emplois de cadres supérieurs représentent encore aujourd'hui des emplois masculins bien rémunérés et susceptibles d'être des emplois comparables intéressants pour les emplois féminins. Dans certains cas également, on se prive là du seul emploi masculin de l'organisation et de la possibilité de réaliser l'équité salariale à l'intérieur de l'entreprise.

En ce qui concerne les policiers-pompiers, il s'agit, encore une fois, d'emplois masculins bien rémunérés, probablement parmi les mieux payés dans les municipalités. En les excluant, on obéit non pas à une logique d'équité salariale, mais plutôt à une logique de relations du travail où la rémunération de ces emplois masculins est souvent, compte tenu des dispositions du *Code du travail* leur interdisant la grève, déterminée par arbitrage de différend. Les critères utilisés par les arbitres pour établir la rémunération de ces corps d'emploi incluent notamment la comparaison avec d'autres emplois similaires, ce qui entraîne une « inflation des salaires ».

La LES oblige toutes les entreprises de 10 personnes salariées et plus à réaliser l'équité salariale. Cependant, les obligations des entreprises diffèrent selon leur taille : ainsi, celles qui emploient de 10 à 49 personnes doivent redresser les écarts salariaux discriminatoires, mais la LES ne mentionne pas comment elles devront procéder pour remplir cette obligation de résultats⁷. Dans le cas des entreprises où travaillent de 50 à 99 personnes, la LES indique l'obligation d'établir un programme d'équité salariale qui comprend quatre étapes précises⁸. La participation des salariées et des salariés n'est cependant pas assurée, sauf en présence d'un syndicat qui demanderait la formation d'un comité conjoint.

Enfin, pour les entreprises qui engagent 100 personnes et plus, la LES oblige non seulement l'établissement d'un programme d'équité salariale, mais également la participation des salariées et des salariés à l'élaboration de ce programme⁹ par l'entremise d'un comité d'équité salariale. Chaque comité est composé de personnes représentant l'employeur (le tiers des membres) et d'autres représentant le personnel (les deux tiers des membres). Cependant, chaque partie n'a droit qu'à un seul vote au sein du comité. Parmi les personnes représentant ceux et celles qui sont salariés, 50 % devront être des femmes. La représentation des femmes au sein des comités est donc l'affaire des salariées, car on estime qu'elles sont le plus en mesure de reconnaître les compétences qu'elles utilisent au travail et de les valoriser. La

-
7. Au total, 71 % de la main-d'œuvre féminine est concentrée dans les entreprises qui emploient 20 personnes et plus. Il n'existe malheureusement pas de données particulières pour les entreprises qui en comptent moins de 10 (MICT 1995).
 8. Il s'agit de la mise en évidence des emplois à prédominance masculine ou féminine, du choix de la méthode et des outils d'évaluation, de l'évaluation des emplois, de l'estimation des écarts, du calcul des ajustements et, enfin, des modalités de versement des ajustements salariaux.
 9. Plus précisément, l'employeur doit permettre la participation des salariées et des salariés à l'établissement d'un programme d'équité salariale. Cependant, l'obligation porte sur l'offre de participation. En l'absence d'une volonté à ce sujet de la part des personnes salariées de l'entreprise, celle-ci demeure assujettie à l'obligation d'établir un programme d'équité salariale.

représentation des femmes est extrêmement importante pour repérer et corriger les préjugés qui pourraient surgir dans la réalisation de l'équité salariale. Il est également essentiel de savoir que si les salariées et les salariés, représentés ou non par un syndicat, ne désignent personne pour les représenter au sein du comité, c'est l'employeur qui met sur pied seul ce programme.

En théorie, un seul programme d'équité salariale doit être établi pour chaque entreprise en vue de permettre d'atteindre l'équité. En pratique, la LES ouvre la porte à un fractionnement des programmes, notamment lorsqu'un syndicat accrédité fait la demande d'un programme distinct pour les salariés et les salariées qu'il représente. Comme nous le verrons plus loin, cela n'est pas sans conséquence sur l'atteinte de l'équité salariale.

La LES prévoit qu'il faut d'abord préciser les emplois visés : essentiellement, ce sont les emplois à prédominance féminine (60 % et plus de titulaires féminins) qui recevront éventuellement des ajustements salariaux et les emplois à prédominance masculine (60 % et plus de titulaires masculins)¹⁰ qui serviront de comparateurs aux emplois à prédominance féminine. Les emplois dits « neutres » ne font pas partie de l'exercice d'équité salariale.

Il convient ensuite d'établir la valeur relative des emplois, par l'intermédiaire de l'évaluation des emplois et, au préalable, par l'analyse des emplois. À ce sujet, la LES prévoit qu'il faut utiliser un système d'évaluation qui tient compte au minimum des quatre facteurs suivants : la qualification professionnelle, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. Tous les outils utilisés et la démarche suivie doivent être exempts de discrimination fondée sur le sexe.

Les résultats de l'évaluation des emplois permettront par la suite de comparer la valeur obtenue des emplois à prédominance masculine et féminine ainsi que le contenu de la rémunération pour être en mesure de détecter et de mesurer les écarts discriminatoires de salaires. Enfin, la dernière étape du programme consiste à effectuer les redressements nécessaires pour réaliser l'équité.

La LES prévoit que l'employeur bénéficie de quatre ans, à compter du 21 novembre 1997, soit pour mettre en œuvre le programme d'équité salariale, soit pour déterminer les corrections salariales qu'il entend faire, selon les obligations définies par la taille de l'entreprise. L'employeur dispose ensuite, à compter du 21 novembre 2001, d'un autre délai de quatre ans pour verser les ajustements de salaire. Il peut le faire plus rapidement, mais si les versements sont répartis sur quatre ans, comme le permet la LES, les versements doivent être annuels et le montant de chacun doit être égal.

Au Québec, certaines entreprises et notamment le gouvernement du Québec, par l'entremise du Conseil du trésor, ont commencé ou terminé, dans certains cas lors de négociations avec des syndicats, des exercices d'équité ou de relativité salariale. La LES a tenu compte de la situation en prévoyant une section particulière permettant à ces entreprises de déposer un rapport à la Commission de l'équité salariale qui déterminera si ces exercices sont conformes à la Loi et pourra, éventuellement, suggérer des modifications. Ces rapports ont été déposés le 21 novembre 1998 : environ 170 entreprises ont soumis de tels rapports et la

10. La LES prévoit trois autres critères pour déterminer la prédominance, mais, généralement, le critère quantitatif de 60 % est suffisant.

Commission a, jusqu'à maintenant, rendu des décisions de conformité pour la très grande majorité de ces rapports.

Mentionnons que le Syndicat de la fonction publique du Québec (qui regroupe environ 35 000 travailleurs et travailleuses), appuyé par d'autres syndicats, conteste actuellement la validité de cette section de la LES. Précisons cependant que, parmi les employeurs qui se sont prévalus de cette partie de la LES, on trouve certains gros employeurs qui engagent une partie importante de la main-d'œuvre féminine : le Conseil du trésor (pour toutes les personnes salariées des secteurs public et parapublic), la Confédération des caisses populaires Desjardins, plusieurs universités québécoises, etc.

Afin de surveiller l'administration de la LES, le gouvernement a créé un organisme administratif, la Commission de l'équité salariale. Celle-ci joue plusieurs rôles. Outre un rôle de surveillance sur l'établissement des programmes d'équité salariale, elle peut faire enquête à la suite de plaintes et elle doit prêter assistance aux entreprises. Elle doit aussi favoriser la concertation au sein des entreprises ainsi que la participation des travailleuses visées. Elle doit effectuer des recherches. Enfin, elle doit diffuser l'information en vue de faire comprendre et accepter l'objet et le contenu de la LES.

En fonction (et non pas en action) depuis mars 1997, la Commission n'a pu, à ce jour, sensibiliser l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, notamment pour assurer leur participation à l'exercice (ce qui pose particulièrement problème en milieu non syndiqué). Les entreprises elles-mêmes semblent ignorer leurs obligations en matière d'équité salariale. Un sondage effectué en novembre 2000 par SOM au bénéfice de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec permet de constater que plus de la moitié des personnes interrogées (58 %) n'ont pas accompli la moitié des travaux nécessaires à l'application de la LES. Le dixième seulement des répondants et des répondantes affirment que les travaux sur l'équité sont achevés au sein de leur entreprise.

Sans vouloir minimiser l'importance des limites liées au contenu de la LES ou au fonctionnement de la Commission quant à la mise en œuvre et à l'atteinte de l'équité salariale, nous croyons que l'organisation même des relations du travail au Québec impose des contraintes encore plus profondes. En effet, comme nous l'avons déjà mentionné, la mise en œuvre de l'équité salariale se réalise dans chaque entreprise et doit composer avec les relations du travail qui s'y sont développées. Remarquons aussi que l'atteinte de l'équité salariale, qui constitue somme toute un droit social fondamental, est prise en charge par les rapports collectifs du travail, ce qui n'est pas sans conséquence pour les travailleuses.

Nous présenterons ci-dessous les caractéristiques essentielles du régime de relations du travail québécois et les analyserons en considérant la situation des femmes sur le marché du travail.

Les relations du travail et l'équité salariale

La réalisation de l'équité salariale constitue une obligation de chaque entreprise : elle se fait concrètement à l'interne et intervient dans des relations du travail déjà bien établies. En ce sens, l'application de ces droits fondamentaux est subor-

donnée aux pratiques courantes, aux coutumes, voire aux rituels des relations du travail dans l'entreprise.

Le régime de relations du travail québécois est un système décentralisé, qui consacre le droit de s'associer à un syndicat détenant un monopole de représentation. Précisons que les négociations se déroulent généralement dans un contexte conflictuel et peuvent porter sur toute condition de travail (Boivin 1995).

Un système décentralisé

Le régime de relations du travail québécois est décentralisé, c'est-à-dire que les décisions en matière de conditions de travail se prennent au sein de chaque entreprise, voire dans chaque établissement. La LES a été articulée en respectant ce principe de la décentralisation et dans le respect des principaux acteurs visés, notamment les entreprises et les syndicats.

On estime que la LES concerne environ 35 000 entreprises québécoises. Il s'agit là d'autant de lieux de décision différents. Dans ces conditions, l'atteinte de l'équité se fera au rythme (à l'intérieur du délai prévu dans la LES) et selon la culture de relations du travail particulière à chaque entreprise.

Il ne faut pas se surprendre que la revendication elle-même de l'équité salariale se soit inscrite dans la conception nord-américaine des relations du travail, en respectant la décentralisation et les lieux de décision des entreprises. En l'absence de comparateurs masculins dans une entreprise, les milieux exclusivement féminins devront attendre une réglementation de la Commission de l'équité salariale avant d'entreprendre toute démarche. Cette réglementation est encore à venir. La résistance des entreprises à la LES ainsi que leur réticence à accepter l'imposition de mécanismes de comparaison avec d'autres entreprises rendront difficilement acceptable cette réglementation. On ne peut s'empêcher de constater ici que la valeur sociale d'équité s'efface devant le principe de la libre entreprise.

Qui consacre le droit de s'associer

Le régime québécois reconnaît aux salariés et aux salariées le droit de s'associer dans des organisations indépendantes du contrôle de l'État et de l'employeur dans le but de promouvoir leurs intérêts. Le *Code du travail* du Québec régit les relations du travail entre syndicat accrédité et employeur et il associe le droit de syndicalisation à l'obligation pour l'employeur de négocier avec le syndicat accrédité. D'autres formes d'association sont également permises, notamment pour les cadres supérieurs qui sont exclus de la définition de « salarié » selon le *Code du travail*, mais l'obligation légale de négocier ne s'impose à l'employeur que par rapport à l'association accréditée au sens du *Code du travail*. La LES reconnaît également la légitimité des syndicats puisque seuls ceux-ci ont la possibilité de demander des programmes distincts d'équité salariale et ainsi de créer, ou non, selon leur volonté, une brèche au programme unique d'équité salariale.

Qu'en est-il de la situation des femmes par rapport à ce droit ? Comme d'autres personnes salariées, elles ont le droit de s'associer. Cependant, leur prédominance dans les petites entreprises et dans les services en font une population fort difficile à joindre et, faut-il le dire, coûteuse à syndiquer compte tenu des bénéfices (cotisa-

tion syndicale établie en fonction d'un salaire en général peu élevé). Même si les femmes sont de plus en plus syndiquées, soit 31 % comparativement à 33 % des hommes, il ne s'agit pas d'une répartition homogène de la syndicalisation : les enseignantes, les fonctionnaires, les professionnelles, en fait les employées directes et indirectes de l'État sont fortement syndiquées, alors que les travailleuses du secteur privé, notamment dans les services, ou les emplois de bureau, ne le sont à peu près pas¹¹.

Pour des milliers de femmes non syndiquées, le droit à l'équité salariale demeurera théorique. En l'absence d'information et de soutien, notamment de la part de la Commission de l'équité salariale, ces travailleuses ne peuvent compter que sur la bonne foi de l'employeur pour les informer des démarches en cours pour atteindre l'équité dans leur entreprise. Selon le sondage mentionné précédemment, dans les secteurs des services aux entreprises, de l'industrie manufacturière et du commerce, où se trouvent majoritairement les femmes du secteur privé, à peine 40 % des entreprises ont, un an avant l'échéance prévue dans la LES, effectué au moins la moitié de la démarche.

A un syndicat détenant le monopole de la représentation

Le régime de relations du travail québécois consacre le *monopole de la représentation syndicale* en reconnaissant le caractère exclusif de cette dernière sur une unité d'accréditation. La ségrégation professionnelle qui caractérise la situation des femmes sur le marché du travail se trouve ainsi consacrée, voire cristallisée, dans la constitution de telles unités. En effet, parmi les critères utilisés par les commissaires du travail pour reconnaître les unités appropriées, apparaît notamment celui de l'unité naturelle qui se définit en général par deux caractéristiques : la communauté d'intérêts des personnes visées et une certaine homogénéité dans leurs occupations (Hébert 1992 : 619). En vertu de ce critère, on regroupe très rarement dans une même unité la main-d'œuvre affectée à la production et le personnel de bureau. Si l'on superpose à cette division admise en matière de relations du travail la composition sexuelle des emplois de production par rapport à celle des emplois de bureau, on obtient ainsi des unités composées majoritairement d'hommes (travailleurs de métier ou de production) et d'autres regroupant essentiellement des femmes (employées de bureau). Cette situation n'est pas sans conséquence pour ce qui est de l'atteinte de l'équité salariale.

Selon une étude menée au début des années 90 (Déom et Mercier 1992), les écarts salariaux constatés entre emplois masculins et féminins à l'intérieur d'une même famille d'emplois (emplois de bureau ou emplois de production notamment) sont moindres que ceux qui se dessinent entre les mêmes types d'emplois appartenant à deux familles d'emplois distinctes (emplois de bureau par rapport aux emplois de production). Nous énonçons une hypothèse selon laquelle les emplois masculins

11. En 1990, le taux de syndicalisation des femmes dans le secteur des services privés était de 10,3 % comparativement à 62,5 % pour les services publics et parapublics (Conseil du statut de la femme 1995 : 113). Nous ne possédons malheureusement pas de données désagrégées plus récentes.

du groupe « bureau » souffrent de la discrimination exercée à l'endroit de la famille d'emplois (féminine) dans laquelle ils se trouvent (bureau).

Nous avons déjà souligné que la LES permet à une unité d'accréditation de demander son propre programme d'équité salariale et ainsi de réaliser l'équité à l'intérieur même de l'unité et non plus de l'entreprise. Cela signifie que, dans la mesure où les syndicats représentant des emplois masculins demandent l'application de cette disposition de la LES, les écarts salariaux constatés et les redressements effectués ne corrigeront qu'une partie de la discrimination salariale exercée à l'endroit des emplois féminins.

Comme les unités d'accréditation sont majoritairement déterminées pour un établissement et non pour une entreprise, cela veut dire aussi que l'atteinte de l'équité ne se réalisera pas à l'échelle de l'entreprise, ni même de l'établissement, mais bien de l'unité d'accréditation.

Et de négocier dans un contexte conflictuel

Le régime de relations du travail québécois est également caractérisé par l'aspect conflictuel des relations patronales-syndicales. Malgré l'intérêt actuel pour des formes de négociation raisonnée ou concertée, il n'en demeure pas moins que la majorité des négociations se déroulent, encore aujourd'hui, selon une méthode traditionnelle basée sur l'utilisation, réelle ou potentielle, du pouvoir de négociation de chacune des parties (syndicale ou patronale).

L'*inégalité du pouvoir de négociation* entre des syndicats dits masculins (par exemple, les cols bleus) et des syndicats dits féminins (par exemple, les emplois de bureau) constitue un élément historique important de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes (Chicha 2000 : 26). Bien que la LES ait tenté de soustraire l'équité salariale à cet aspect conflictuel et négociable des relations du travail en faisant de la recherche de l'équité salariale une démarche particulière, celle-ci touche cependant à un aspect traditionnellement fondamental des négociations collectives : la rémunération.

Si l'on ajoute à cela le fait que l'implantation d'un programme unique (où des emplois comparables masculins d'une unité servent à déterminer les redressements salariaux d'emplois féminins d'une autre unité) permettrait de lier les augmentations futures des différentes unités de négociation et d'accréditation (lors de la phase de maintien de l'équité), on comprendra facilement que même la mise en place de programmes distincts puisse faire l'objet de négociation ! Les syndicats masculins ont vite saisi que, si leurs emplois devenaient des comparateurs pour les emplois féminins, leurs salaires y seraient dorénavant liés, et cela influera négativement sur leur pouvoir de négociation par la suite.

Si l'on considère la situation des femmes sur le marché du travail, la question devient encore plus épineuse : celles-ci sont en effet concentrées dans des emplois subalternes, même si elles sont de plus en plus présentes dans des emplois de gestion (mais à des niveaux inférieurs). La LES impose, il est vrai, la participation de femmes à l'exercice d'équité salariale. La représentation syndicale au comité d'équité salariale doit en effet être composée d'au moins 50 % de femmes. Toutefois, aucune obligation n'est faite à ce sujet à l'employeur.

Pour changer les pratiques ayant engendré des iniquités salariales, la LES doit assurer une évolution des mentalités et, en particulier, l'équité du processus. Cette équité ne peut bien se faire qu'à travers une *participation des personnes salariées*, et notamment des femmes, à toutes les étapes du processus. La participation des travailleuses n'est cependant réellement assurée que dans les entreprises qui emploient 100 personnes et plus, et il s'agit d'une participation aux travaux du comité d'équité salariale, ce qui restreint la participation des salariées. Dans toutes les entreprises visées par la LES, le seul autre moyen pour les travailleuses d'être au courant du processus d'équité salariale demeure l'affichage de la démarche (à deux reprises) auquel elles peuvent réagir.

Prenons, par exemple, le cas d'une entreprise « traditionnelle » où les emplois de bureau ne sont pas syndiqués, alors que les emplois de production le sont. Le syndicat de production demande la mise en œuvre d'un programme distinct et l'employeur doit alors faire un seul programme pour tous les emplois non syndiqués incluant, s'il y a lieu, des emplois professionnels ou techniques ou encore de cadres de niveaux inférieur ou intermédiaire. Les femmes du groupe « bureau » se trouveront alors à participer aux travaux d'un comité avec leur supérieur hiérarchique immédiat ! Il s'agit là d'une situation qui laisse douter de la capacité réelle des salariées à participer, sans contrainte ni influence, aux travaux menant à l'équité salariale.

À la nature des relations patronales-syndicales conflictuelles s'ajoute, dans le cas de l'équité salariale, la problématique des rapports hommes-femmes. En effet, la LES a avant tout pour objet de corriger les iniquités salariales dues à la discrimination systémique dans un contexte où les emplois féminins ont été longtemps sous-évalués. Les rapports hommes-femmes à l'intérieur des comités se nourriront-ils de cette tension ou resteront-ils marqués par la nature conflictuelle des relations du travail ? Des affinités possibles femmes-femmes, au-delà des appartenances syndicale ou patronale, se concrétiseront-elles et, surtout, pourront-elles faire échec aux affinités, également possibles, hommes-hommes ? Seule une recherche à venir sur le fonctionnement des comités d'équité salariale pourrait nous éclairer sur ce point crucial.

Sur toute condition de travail

Le régime québécois laisse une très grande liberté aux parties sur les sujets de négociation. Nous avons déjà mentionné que la LES touche d'abord et avant tout la *rémunération* des emplois féminins. L'atteinte de l'équité salariale nécessite une révision des mécanismes et de la procédure déterminant la rémunération, y compris le processus d'évaluation des emplois déjà existant, qu'il soit officiel ou officieux. La LES est en vigueur malgré, notamment, toute entente individuelle, convention collective ou décret.

Dans les entreprises syndiquées, ces sujets font fréquemment partie des conventions collectives. Dans les entreprises non syndiquées, la rémunération relève de l'employeur uniquement. Cependant, dans les entreprises, syndiquées ou non, la rémunération des emplois féminins se situe souvent dans une structure salariale différente de celle des emplois masculins : les emplois féminins sont généralement rémunérés selon une structure salariale avec des échelles et des échelons, alors que

les taux fixes ou taux uniques sont l'apanage des emplois masculins pour des raisons historiques plutôt nébuleuses et qui relèvent surtout des préjugés¹². Afin de pallier les difficultés qui pourraient survenir lors de la comparaison de salaires à échelle (emplois féminins) avec des salaires à taux fixe (emplois masculins), la LES prévoit que le taux maximal d'une échelle salariale constitue le taux de cette catégorie d'emploi. Cela signifie, en pratique, que, si un emploi féminin rémunéré selon une échelle de 16 à 22 \$ l'heure est comparable à un emploi masculin rémunéré à 22 \$ l'heure, l'écart salarial se calculera en fonction du taux maximal et il n'y aura aucun ajustement de salaire entre les deux emplois, même si l'emploi féminin n'atteint le maximum de son échelle qu'après cinq, six ou sept ans. Un jugement récent du Tribunal des droits de la personne¹³ a conclu que l'application de deux structures de rémunération différentes, à taux fixe et à échelle salariale, était discriminatoire. La partie patronale (défenderesse dans ce dossier) est allée en appel de cette décision en invoquant notamment le coût à considérer dans la modification des structures salariales. Il est donc trop tôt pour affirmer que les structures sexuées de salaires disparaîtront à la suite de ce recours devant les tribunaux, mais il est intéressant de constater que le contenu même de la LES ne prévoyait pas corriger cette situation en reconnaissant le taux maximal de l'échelle salariale comme le taux de référence salarial d'une catégorie d'emploi.

Le régime québécois est également caractérisé par le *pluralisme syndical* : il existe en effet plusieurs centrales syndicales et syndicats indépendants qui se livrent une concurrence pour l'adhésion des travailleurs et des travailleuses. Cette situation apparaît fréquemment au sein d'une même entreprise où plusieurs groupes (bureau, production, entretien, etc.) sont syndiqués et relèvent de différents syndicats eux-mêmes affiliés (ou non pour les syndicats indépendants) à diverses centrales syndicales.

Malgré le soutien apporté par les centrales syndicales et les syndicats à la revendication de l'équité salariale, il serait utopique de croire que les têtes dirigeantes sur les plans syndical, national et local feront taire leurs divergences idéologiques passées pour faire en sorte que l'équité salariale soit réellement atteinte dans chaque entreprise. Sur ce sujet, notons que certaines dispositions de la LES ne facilitent pas la concertation intersyndicale : en effet, lorsqu'il n'y a qu'un seul programme d'équité salariale, et un seul comité, chaque partie (syndicale et patronale) n'a droit qu'à un seul vote. Cela signifie concrètement que tous les syndicats doivent s'entendre entre eux à toutes les étapes de l'équité salariale (incluant les outils d'évaluation, la démarche, etc.) pour présenter un front commun devant l'employeur. S'ils n'arrivent pas à le faire, c'est l'employeur qui décide.

Ajoutons à cela, comme nous l'avons déjà mentionné, le fait que les salaires de comparateurs masculins d'une unité d'accréditation seraient dorénavant liés à ceux des emplois féminins d'une autre unité, avec les effets possibles sur le pouvoir de négociation des syndicats « masculins ».

12. Pensons notamment à la nécessité d'offrir des augmentations salariales annuelles (sous forme d'échelons) aux emplois féminins pour s'attacher une main-d'œuvre présumément difficile à motiver.

13. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Rhéaume) c. Université Laval*, Tribunal des droits de la personne du Québec, 2 août 2000, (<http://www.lexum.umontreal.ca/qctdp/fr/decisions/2000>).

Conclusion

L'équité salariale constitue un droit fondamental, inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* dont l'application, pour les entreprises employant 10 personnes et plus, est dorénavant soumise aux aléas des relations du travail¹⁴. Nous avons tenté de montrer que l'insertion de l'équité salariale dans une loi proactive, dont l'application dans chaque milieu de travail est intimement liée aux relations du travail qui s'y installent, fera face à des obstacles profonds. Même si l'adoption de la LES a été considérée à l'époque comme une victoire pour les femmes, plusieurs s'interrogent aujourd'hui sur la volonté politique du gouvernement d'en assurer le respect dans un contexte où les intérêts économiques des entreprises sont prioritaires pour celui-ci comme pour beaucoup d'autres. Dans cette situation, la LES peut sembler un leurre politique et piègera les femmes dont les exercices d'équité auront été réalisés sans surveillance de la Commission et sans possibilité pour elles, compte tenu du manque d'information, d'intervenir efficacement dans leur milieu de travail. Nous croyons cependant que l'assujettissement d'un droit social fondamental aux rapports collectifs du travail dans les entreprises constitue un danger encore plus sérieux.

— RÉFÉRENCES

BOIVIN, Jean

1994 « La fin du wagnérisme ? », In K. Wetzel (dir.), *Actes du XXX^e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles*. Montréal, Association canadienne des relations industrielles (ACRI) : 41-57.

CHICHA, Marie-Thérèse

2000 L'équité salariale. *Mise en œuvre et enjeux*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

1995 *Les Québécoises déchiffrées. Portrait statistique*. Sainte-Foy, Les Publications du Québec.

1996 *Mémoire du Conseil du statut de la femme sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale*. Québec, CSF.

DÉOM, Esther, et Jacques MERCIER

1992 « L'équité salariale et la comparaison des emplois », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 47, 1 : 3-23.

14. La *Loi sur l'équité salariale*, précitée, note 1, relève de la Commission de l'équité salariale, dont les appels sur ses décisions sont acheminés au Tribunal du travail. Le projet de modification du *Code du travail* prévoit l'abolition du Tribunal du travail pour le remplacer par la Commission des relations du travail. Les appels de la Commission de l'équité salariale seraient dorénavant acheminés à cette commission. Le ou la ministre du Travail est responsable de l'application de cette loi.

HÉBERT, Gérard

1992 *Traité de négociation collective*. Montréal, Gaétan Morin.

LAMARCHE, Lucie, avec la collaboration de Frédérique Poirier

1996 *Le régime québécois de protection et de promotion des droits de la personne*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE (MICT)

1995 *Les PME au Québec – État de la situation, 1994*. Gouvernement du Québec.

ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES ET EN RELATIONS INDUSTRIELLES AGRÉÉS DU QUÉBEC

2000 *Sondage sur l'état de la réalisation de l'équité salariale*. Montréal, SOM.

STATISTIQUE CANADA

2000 *Femmes au Canada 2000. Rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa, Statistique Canada.

WEINER, Nan, et Morley GUNDERSON

1990 *Pay Equity. Issues, Options and Experiences*. Toronto, Butterworths.