

L'équité salariale au Québec :

Un droit inconnu chez les travailleuses non syndiquées

Rapport de recherche

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
Montréal, Québec - 2005

L'équité salariale au Québec: Un droit inconnu chez les travailleuses non syndiquées

Rapport de recherche

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

Montréal , Québec - 2005

Recherche et rédaction

Jennifer Beeman

Assistante de recherche

Danielle Guay

Comité de suivi du projet:

Les travailleuses non syndiquées, l'équité salariale et la défense des droits au travail

Nancy Guberman, Université du Québec à Montréal

Marie-Josée Legault, Université du Québec, Téléuq

Anne St-Cerny, Relais-femmes

Design

Baba mccbaba@videotron.ca 514.705.3448

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

110, rue Ste-Thérèse, bureau 403

Montréal, Québec

H2Y 1E6

T 514 954 0220 F 514 954 1230 www.femmesautravail.qc.ca info@ciaft.qc.ca

Cette recherche a été réalisée grâce à une subvention de Condition féminine Canada en collaboration avec l'Alliance de recherche IREF-Relais-femmes (ARIR).

Dépôt légal, 2005

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-9807744-1-3



Remerciements

Au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, nous avons la chance de côtoyer des militantes et des conseillères expertes qui nous appuient et nous guident continuellement dans notre travail. Ce fut encore le cas avec ce projet de recherche. Nous remercions les membres du comité du suivi du projet, mesdames **Nancy Guberman de l'UQAM, Anne St-Cerny de Relais-femmes** et **Marie-Josée Legault de Télug** de l'Université du Québec. Marie-Josée a joué un rôle particulièrement important tout au long de l'analyse ainsi qu'à la rédaction du rapport, en mettant à profit sa grande expertise dans le domaine des relations du travail. Si nous avons su mener à bien ce projet, c'est en grande partie grâce à ses efforts inestimables.

Nous avons également eu le plaisir de travailler avec madame **Danielle Guay**, assistante de recherche, avec qui nous avons mené les groupes de discussion. Sa compétence et sa complicité furent un appui important.

Nos remerciements à **Condition féminine Canada** qui a subventionné ce projet ainsi qu'à l'Alliance de recherche **IREF-Relais-femmes**, un partenaire important tout au long du projet.

Plusieurs groupes communautaires nous ont aidée à organiser des groupes de discussion ou à entrer en contact avec leurs membres ce qui a grandement facilité notre travail. Ces groupes sont : **Au Bas de l'échelle, Baobab familial, la Communauté vietnamienne, la Fédération des femmes du Québec, le Groupe d'entraide maternelle de la Petite Patrie et l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés de Montréal.**

Enfin, au cours de cette recherche, nous avons eu la chance de rencontrer **36 travailleuses extraordinaires**. C'est avec clarté et perspicacité qu'elles ont partagé avec nous leurs expériences, parfois douloureuses, sur le marché du travail. Elles nous ont permis de voir et de comprendre des dynamiques complexes et problématiques devant lesquelles elles se sentent démunies sans jamais baisser les bras pour autant. **Nous dédions cette recherche à ces travailleuses, ainsi qu'à toutes celles qui luttent pour le respect de leurs droits au travail.**

Table de matières

Introduction : Pourquoi cette recherche?	8
Chapitre 1 : L'équité salariale : le concept et les expériences dans les travaux	12
Chapitre 2 : La concentration professionnelle et les taux horaires moyens selon le sexe	24
Chapitre 3 : Les travailleuses non syndiquées et l'équité salariale : les travailleuses rencontrées	36
Chapitre 4 : Les dynamiques de la discrimination salariale	44
Chapitre 5 : Les dynamiques de l'iniquité en emploi	52
Chapitre 6 : La connaissance et la compréhension des travailleuses non syndiquées du concept de l'équité salariale et de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	60
Chapitre 7 : Les facteurs rendant difficiles la défense des droits des travailleuses non syndiquées	66
Conclusion	76
Recommandations	78
Bibliographie	80

Tableaux

Tableau 1 - PAGE 27

Les 10 emplois présentant le plus grand nombre de femmes, Québec, 1991 / 2001

Tableau 2 - PAGE 28

Les 10 emplois présentant le plus grand nombre d'hommes, Québec, 1991 / 2001

Tableau 3 - PAGE 31

Taux horaire moyen des emplois de bureau selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

Tableau 4 - PAGE 32

Taux horaire moyen des emplois dans la vente selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

Tableau 5 - PAGE 32

Taux horaire moyen des emplois en éducation et en santé selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

Tableau 6 - PAGE 33

Taux horaire moyen pour quatre emplois à prédominance masculine selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

Tableau 7 - PAGE 33

Taux horaire moyen pour cinq emplois en alimentation et en fabrication selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

Tableau 8 - PAGE 40

Données sociodémographiques pour les travailleuses rencontrées

Introduction: **Pourquoi cette recherche?**

Le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est un droit fondamental qu'ont les québécoises depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (LRQ, 1977, c. C-12) en 1976¹. L'article 19 de la charte nomme explicitement ce droit des travailleuses. La mise en application de la charte ainsi que les recours en cas de discrimination ont été confiés à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Les recours s'exercent sous forme de plaintes individuelles dans une démarche où la personne plaignante porte le fardeau de la preuve; il est souvent extrêmement difficile de démontrer la discrimination à la satisfaction des instances appropriées, surtout la discrimination salariale. De plus, le processus de plainte individuelle est complexe, long et coûteux.

En raison de l'observation de la persistance de la sous-valorisation du travail féminin et du peu de progrès dans les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, la création d'une loi proactive en équité salariale est devenue une revendication majeure du mouvement des femmes et du mouvement syndical. Le mouvement syndical a lutté pendant les années 80 et 90 pour la mise en place de programmes d'équité salariale à l'intérieur des entreprises syndiquées. En 1989, une coalition en faveur de l'équité salariale, dont le CIAFT était porte-parole, a été créée. Et en 1992, la Commission des droits de la personne du Québec a remis un rapport sur l'équité salariale où elle a reconnu les limites de l'article 19 de la charte québécoise pour corriger les iniquités salariales, surtout celles subies par les travailleuses non syndiquées, et elle a proposé une loi proactive pour « allier, dans les faits, universalité d'application et efficacité du processus »².

En 1995, la Marche du pain et des roses a porté un dernier coup important pour la revendication d'une loi proactive en équité salariale. L'année suivante, l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* (LQ, 1996, c. 43, ci-après LÉS) en novem-

bre 1996 a représenté une victoire majeure pour le mouvement des femmes et le mouvement syndical au Québec. La LÉS est entrée en vigueur un an plus tard pour permettre à la nouvellement créée Commission de l'équité salariale et aux entreprises de se familiariser avec le contenu de la loi et se préparer à son application. La loi québécoise, comme la loi ontarienne adoptée en 1987, est basée sur la reconnaissance d'une discrimination systémique à l'égard de l'évaluation des emplois traditionnellement féminins, et en conséquence, de leur sous-rémunération.

La discrimination systémique en milieu de travail réfère à des modes de gestion qui semblent traiter tout le monde de manière équivalente, mais qui, en pratique, ont pour conséquence d'exclure ou de désavantager certains employés par rapport à d'autres. Ces pratiques d'apparence neutre, mais dont l'effet est discriminatoire, peuvent toucher les exigences d'emploi, l'évaluation des emplois, la rémunération, la dotation, l'évaluation du rendement, la formation, les conditions de travail et les politiques et les règlements (Legault, 2002). À cause du caractère systémique de la discrimination salariale, les lois dites « proactives » en équité salariale, comme celle du Québec, délestent les femmes du fardeau de la preuve qui passe à la direction des entreprises; celles-ci doivent démontrer que les emplois à prédominance féminine ne sont pas sous-évalués et sous-rémunérés.

Huit ans après l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, nous sommes en mesure de commencer à évaluer les gains qui découlent de cette loi et les obstacles qui persistent devant l'équité en matière de rémunération des femmes dans les emplois à prédominance féminine. Certaines travailleuses dans des secteurs particuliers, surtout celles qui sont syndiquées dans des emplois à prédominance féminine dans de grandes entreprises, ont fait des gains importants. Par contre, il apparaît évident que la LÉS n'est pas bien conçue pour les travailleuses non syndi-

1. (LRQ, 1977, c. C-12) telle que modifiée par le règlement de 1985 mettant en vigueur la partie III de la charte, GO II, p. 3234 (articles 86 à 92) du Québec en 1976.

2. Commission des droits de la personne du Québec (1992). Une loi proactive sur l'équité salariale au Québec. Rapport de consultation de la Commission des droits de la personne et recommandations.

quées, surtout celles des petites entreprises. Ces travailleuses représentent pourtant plus de 22 % de la main-d'œuvre féminine au Québec (Bienvenu, 1999). Une des grandes justifications de la LÉS était cependant de constituer une aide, par ses mesures proactives, pour ces travailleuses non syndiquées isolées dans des ghettos d'emplois féminins. Toutefois, ces femmes ne bénéficient pas du soutien technique dont disposent les travailleuses syndiquées, et par conséquent, elles peuvent difficilement assumer le rôle essentiel de vérification des démarches dans les entreprises de 10 à 49 personnes, que leur confie la loi.

La LÉS propose, pour atteindre l'équité salariale, une démarche à l'échelle de chaque organisation (la loi prévoit cependant des ajustements dans certaines conditions), fondée sur :

- une participation bipartite des travailleuses et des travailleurs ainsi que des employeurs à l'établissement d'un programme d'équité salariale, sauf dans le cas des employeurs de moins de 100 personnes salariées, où la mise sur pied d'un comité est facultative;

- le programme comprend entre autres l'évaluation des emplois selon une méthode non sexiste, la comparaison de la rémunération versée aux détentrices d'emplois à prédominance féminine avec celle des détenteurs d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente chez le même employeur, l'estimation des écarts salariaux et le versement d'ajustements salariaux s'il y a lieu.

Cependant, l'enquête que nous avons effectuée nous a permis de constater que l'appareil mis en place ne constitue pas une garantie d'atteinte de l'équité salariale, car même dans les meilleurs cas, qui ne sont pas légion, l'iniquité salariale est parfois bien enracinée dans d'autres facteurs qui échappent à la portée de la LÉS : la ségrégation professionnelle et l'accès équitable à tous les emplois, le respect des

droits du travail en général et la capacité des travailleuses à faire valoir ces droits.

Notre démarche

Le CIAFT est préoccupé par la défense des droits des travailleuses en général et, plus particulièrement, par le droit à l'équité salariale des travailleuses non syndiquées. Connaissant l'accès problématique à ce droit pour les travailleuses non syndiquées, nous avons trouvé essentiel d'entreprendre une recherche qui visait trois objectifs principaux :

- nous voulions dans un premier temps documenter, à partir des études et des statistiques existantes, la situation en matière d'équité salariale des travailleuses non syndiquées;

- dans un deuxième temps, nous cherchions à partir de la perspective des travailleuses non syndiquées l'importance qu'elles accordaient au droit à l'équité salariale ainsi que leur connaissance et leur intérêt pour la loi;

- et troisièmement nous voulions comprendre dans quelle mesure elles se sentent habilitées à faire valoir leurs droits dans leur milieu de travail.

Dans le premier chapitre de ce rapport, nous faisons un survol des travaux qui ont dressé des bilans de l'expérience des lois américaines, ontarienne et québécoise. Il en ressort que la lutte pour l'équité salariale repose sur deux principaux constats : la concentration des femmes dans un éventail restreint d'emplois « typiquement féminins » et la sous-rémunération de ces emplois en comparaison avec des emplois à prédominance masculine de valeur équivalente. Nous regardons l'analyse de ces phénomènes sociaux dans la théorie sur l'équité salariale ainsi que l'évaluation des expériences concrètes de législation visant à corriger cette forme de discrimination systémique. Dans le deuxième chapitre, nous présentons des statis-

tiques quant aux différences sexuelles sur le marché du travail : principaux emplois occupés, niveau des salaires selon le sexe, le statut syndical et le temps travaillé. Pour notre analyse concernant le niveau des salaires des travailleurs et travailleuses au Québec, nous avons obtenu la base de données de l'Enquête sur la population active de l'année 2002 du Québec. Nous présentons les taux horaires moyens pour un éventail d'emplois féminins et masculins selon le sexe, la syndicalisation et le temps travaillé.

Nous présentons ensuite les résultats de six groupes de discussion où nous avons rencontré 36 travailleuses non syndiquées occupant des emplois à prédominance féminine dans leur entreprise ou milieu de travail. Les groupes de discussion étaient organisés dans le but de connaître ce que ces travailleuses pensent du concept de l'équité salariale, de la LÉS, de leurs salaires en général et de la possibilité de faire valoir leurs droits du travail. Cinq des six groupes de discussion ont été organisés en collaboration avec quatre groupes communautaires (un groupe communautaire a organisé deux groupes de discussion et nous-mêmes en avons organisé un). Les travailleuses rencontrées, que nous présentons de manière plus détaillée dans le Chapitre 3, occupaient un grand éventail d'emplois féminins. Dans les Chapitres 4 à 7, nous analysons les propos des travailleuses. Ces propos clairs et instructifs démontrent les interrelations importantes entre les problèmes de discrimination salariale et d'iniquité en emploi combinés à l'impossibilité de faire valoir ses droits sans courir le risque omniprésent de se faire renvoyer. L'analyse des propos des travailleuses fait ressortir clairement que ces femmes ont à la fois besoin d'une loi proactive en équité salariale mais peu de pouvoir quand vient le temps de faire respecter leurs droits au travail.

Nous terminons le rapport avec les conclusions que nous avons tirées de l'analyse de nos données. Ces conclusions sont lourdes de conséquences et nous amènent à des recom-

mandations plus politiques qui orienteront le travail du CIAFT dans le dossier de l'équité salariale pour les années à venir.

1

L'équité salariale: le concept et les expériences dans les travaux

1 **L'équité salariale: le concept et les expériences dans les travaux**

Dans ce chapitre, nous portons notre regard sur quelques questions particulièrement importantes pour comprendre les enjeux actuels en ce qui a trait à l'équité salariale. Nous n'avons pas la prétention de procéder à une revue des travaux sur l'équité salariale qui sont caractérisés par un certain éclatement. Nous avons plutôt identifié les questions que nous considérons comme primordiales, celles soulevées dans les travaux des auteurs qui reconnaissent l'importance de mesures proactives pour la rémunération des femmes et pour corriger la discrimination salariale, mais qui portent un regard critique sur les expériences des lois proactives en équité salariale. Nous trouvons important cependant de revenir sur les concepts mêmes de l'équité en emploi et de l'équité salariale pour bien ancrer notre étude. Ensuite, nous observons l'analyse des féministes à la suite des expériences américaines et ontariennes. Finalement, nous examinons ce qui est connu de l'expérience québécoise en matière de loi proactive sur l'équité salariale et les défis auxquels nous faisons face.

Le concept de l'équité salariale

L'équité salariale fait partie de la problématique majeure de l'équité en emploi. L'équité en emploi réfère à l'idée que toute personne a le droit d'obtenir un traitement juste et impartial en matière, entre autres, d'embauche, de rémunération, de promotion, de dotation, et de l'accès à la formation (Legault, 2002). Quant à l'équité salariale, elle réfère d'abord et avant tout à l'idée que toute personne a le droit d'obtenir un traitement juste et impartial en matière de rémunération de manière générale; la notion englobe ainsi le concept d'égalité salariale, c'est-à-dire un salaire égal pour un travail égal, et le concept plus spécifique de l'équité salariale comme un salaire égal pour un travail de valeur équivalente.

Certains écrits sur l'équité salariale distinguent les concepts de l'égalité salariale, c'est-à-dire un salaire égal pour un travail égal, et l'équité salariale, définie comme un salaire égal pour un travail de valeur égale; elles limitent ainsi la définition de l'équité salariale à son sens le plus restreint. De plus, en raison de la spécialisation entourant les concepts d'équité en emploi et d'équité salariale, entre autres due à l'adoption des lois proactives en matière d'équité en emploi (de programmes d'accès à l'égalité) et d'équité salariale qui exigent des démarches différentes, une séparation pratique s'est infiltrée entre les notions d'équité en emploi et d'équité salariale pour en faire deux domaines d'action bien distincts.

Nous trouvons important de souligner que nous adoptons l'approche théorique et pratique où l'équité salariale fait partie de la grande problématique d'équité en emploi. De plus, nous trouvons que cette séparation pratique de l'équité salariale et de l'équité en emploi présente des difficultés parce que les problèmes d'iniquité salariale et d'iniquité en emploi sont souvent étroitement reliés, relevant en partie

de la forte concentration des femmes dans un nombre limité d'emplois. Comme nous le verrons dans la section relatant les propos des travailleuses, les travailleuses non syndiquées occupent des emplois à forte prédominance féminine. Elles découvrent qu'elles ont un accès limité aux emplois et qu'on leur réserve des emplois moins intéressants que ceux de leurs collègues masculins, entre autres en utilisant un système de filières d'emplois étanches et d'exigences préalables discriminatoires pour l'accès aux emplois qui, à leur tour, entraînent des écarts salariaux selon les sexes à l'intérieur des entreprises (Legault, 2002b). Il s'agit alors d'un problème d'iniquité en emploi. Pourtant, si elles réussissent à surmonter ces obstacles pour obtenir un emploi dans une autre filière, leur rémunération n'est pas toujours augmentée en conséquence. Il s'agit alors d'un problème d'iniquité salariale.

Dans notre recherche, nous distinguons l'équité salariale au sens large, qui veut dire un traitement juste et équitable en matière de rémunération, et le terme « équité salariale » au sens de la LÉS, qui signifie un salaire égal pour un travail équivalent chez le même employeur et qui réfère à une rémunération établie selon des critères non sexistes pour des emplois à prédominance féminine et masculine, jugés de valeur comparable. Mais, comme nous le verrons dans les propos des travailleuses, il est essentiel de bien comprendre que l'iniquité vécue par les femmes touche tant leur accès aux emplois, leurs conditions de travail que leur rémunération et que la discrimination salariale résulte parfois des premières, comme elle en est parfois indépendante.

Évaluation des expériences en équité salariale hors du Québec

L'Ontario a été la première province au Canada à adopter, en 1987, une loi proactive en équité salariale qui s'applique aux secteurs public et privé. Plusieurs provinces et quelques États américains avaient déjà adopté des lois sur l'équité salariale, mais ces lois s'appliquaient seulement aux secteurs public et parapublic. La loi ontarienne a servi de modèle à la loi québécoise adoptée en 1996 et les bilans tirés de cette expérience sont particulièrement pertinents pour nous.

Avant de passer aux analyses de ces expériences, il faut souligner que l'élément central de toute loi proactive en équité salariale est l'exigence pour l'employeur de réévaluer les emplois à prédominance féminine selon une grille non sexiste, c'est-à-dire une grille qui valorise pleinement les caractéristiques propres du travail féminin, typiquement occultées dans les grilles d'évaluation traditionnelles; ensuite, ces emplois seront comparés en termes de rémunération aux emplois à prédominance masculine de valeur équivalente généralement chez le même employeur.

Pourtant cette réévaluation ne va pas nécessairement de soi. Non seulement, il faut de bons outils pour le faire, mais il faut aussi des personnes formées et sensibles à l'évaluation non sexiste des emplois pour bien les utiliser. Il faut aussi y mettre le temps et les ressources nécessaires, car l'opération est rigoureuse. Malgré l'usage d'instruments rigoureux, il reste une importante part de délibération et de prise de décision entre les membres du comité d'équité salariale sur la valeur accordée au travail fait majoritairement par les femmes avec le travail fait majoritairement par les hommes. Cela constitue une grande difficulté de la démarche, particulièrement en milieu non syndiqué où les

travailleuses n'ont pas une position assurée dans le rapport de forces avec l'employeur.

Les partisans de l'équité salariale insistent souvent pour dire qu'il s'agit d'un droit et que, par conséquent, l'équité salariale n'est pas négociable. Cela est vrai dans la mesure où les parties ne doivent pas soulever d'autres enjeux de rémunération lors d'une démarche en équité salariale. La démarche en équité salariale implique toutefois d'imposer une toute nouvelle façon d'estimer la valeur des emplois, qui heurte profondément le « sexisme ordinaire » qui a depuis longtemps pénétré l'évaluation des emplois autant que la gestion des ressources humaines, et qui forcément provoquera des conflits, ne serait-ce qu'en vertu de la redistribution sexuelle des ressources qu'elle entraîne.

Comme plusieurs auteurs le soulignent (Iyer, 2002; Hallock, 2001), le processus d'évaluation des emplois est nécessairement relatif. En effet, toute notion de valeur est relative. Le processus d'équité salariale consiste à imposer une nouvelle façon d'évaluer le travail accompli principalement par des femmes, mais c'est un processus de délibération entre des parties ayant des niveaux de pouvoir et de connaissance différenciés selon le statut. Bienvenu (1999), en se référant à la LÉS, parle d'un régime basé sur des rapports collectifs de travail; au cœur du processus, en effet, un groupe, où sont représentées les employées et la direction de l'entreprise, doit entreprendre une démarche dans laquelle chaque étape peut avoir un effet sur les ajustements de salaires à verser aux détentrices des emplois à prédominance féminine. Le rapport de pouvoir existant entre les personnes assises autour de la table est toujours très important quant aux résultats de l'opération.

En effet, le constat majeur tiré des études et des bilans des expériences en équité salariale est le lien entre la

présence d'un syndicat, dont les travailleuses visées par la démarche sont membres, le niveau de conformité des entreprises et les gains acquis par ces travailleuses grâce à une démarche en équité salariale. Le Rapport Read (1996), qui évalue la loi ontarienne d'équité salariale et les résultats obtenus, ainsi que des études menées par Fudge (1996) et McDonald et Thornton (1998) démontrent qu'il y a une corrélation directe entre la syndicalisation des entreprises et leur niveau de conformité à la loi ontarienne.

Nitya Iyer a également évalué l'expérience ontarienne afin de juger si la Colombie-Britannique devait adopter une loi proactive en équité salariale. Sa conclusion est négative étant donné les leçons à tirer de l'expérience ontarienne. Elle dit que la capacité des travailleuses ontariennes à gagner des augmentations de salaire grâce au Pay Equity Act de l'Ontario dépend de cinq facteurs : le secteur dans lequel elles travaillent, la présence d'un syndicat, l'existence de comparateurs masculins appropriés, l'importance de la main-d'œuvre dans l'entreprise et la nature salariée ou contractuelle des emplois de l'entreprise. Les facteurs les plus fortement associés à de faibles salaires (secteur privé, non syndiqué, sans comparateur masculin, petite entreprise, main-d'œuvre contractuelle ou occasionnelle) sont précisément les facteurs associés au non-respect ou à la non-application de la loi (Iyer, 2002 :69).

Plusieurs études concernant la loi ontarienne partagent cette évaluation des facteurs déterminants par rapport au respect de la loi (Gunderson, 1995; Armstrong, 1997). Le non-respect de la loi, surtout dans des entreprises non syndiquées où les travailleuses ont particulièrement besoin d'un redressement de leurs salaires, est en grande partie attribuable selon ces études au contrôle exercé sur le processus par les employeurs des entreprises non syndiquées. Ce contrôle du processus leur permet d'évaluer les emplois

à prédominance sexuelle de façon à démontrer qu'il n'y a pas lieu d'ajuster les salaires des travailleuses; ce qui soulève des questions concernant l'efficacité de l'approche adoptée par les lois proactives pour les entreprises non syndiquées, où il n'existe pas d'association d'employés pour faire contrepoids au pouvoir de l'employeur.

Plusieurs féministes ont aussi évalué de façon très critique les lois sur l'équité salariale précisément parce que celles du Canada et des États-Unis n'ont pas donné les résultats escomptés en termes d'ajustement des salaires individuels des travailleuses visées par ces lois (Armstrong, 1997).

Finalement, certaines féministes critiquent ce qu'elles voient comme la transformation d'une lutte politique concernant la question de la valeur du travail féminin en un exercice technique dépassant la connaissance et la compréhension de la plupart des travailleuses. Hallock (2001) analyse l'expérience des travailleuses de l'État de l'Orégon où la démarche d'équité salariale, qui était jointe à une réorganisation des classifications de catégories d'emploi dans le secteur public, est devenue tellement complexe qu'elle a dû être abandonnée. Dans une deuxième phase pour la lutte de l'équité salariale en Orégon, les travailleuses se sont mobilisées pour organiser des campagnes politiques afin de comparer les salaires des emplois féminins avec ceux des emplois masculins. Cette lutte politique a eu un grand effet sur la deuxième démarche, car il en est résulté 22 millions de dollars en ajustements, en 1987, pour des emplois féminins. Cette expérience était comparable à celle vécue par d'autres États américains où des luttes politiques jumelées à des négociations dans le secteur public ont mené à l'obtention d'une reclassification des emplois avec des ajustements importants de salaires de certaines catégories d'emplois féminins. Une étude américaine a recensé seize États qui ont procédé à des ajustements

importants à la suite des luttes pour l'équité salariale (Hartmann et Aaronson, 1994). L'expérience vécue en Orégon montre à quel point le processus peut devenir complexe et difficile, surtout pour la ou les représentantes des travailleuses, si elles ne sont pas bien soutenues par un syndicat. La lutte politique entourant la sous-valorisation du travail féminin, ressentie de façon profonde par les travailleuses, devient ainsi un exercice technique de pointage de facteurs évalués. Les travailleuses se trouvent souvent désappropriées de leur lutte politique concernant la valeur de leur travail et de sa rémunération qui se trouve maintenant entre les mains « d'experts » en équité salariale. Ces questions sont importantes et nous les traiterons plus en détail dans le chapitre rapportant les propos des travailleuses ainsi que dans notre conclusion.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU QUÉBEC

Selon la LÉS, une démarche en équité salariale est faite à l'intérieur de chaque entreprise de 10 personnes salariées et plus. Il s'agit de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine en utilisant une grille non sexiste qui fait ressortir les particularités du travail féminin souvent oubliées. Si cette comparaison met en évidence que les salaires des emplois à prédominance féminine sont inférieurs aux salaires des emplois à prédominance masculine de valeur équivalente, l'employeur devra effectuer des ajustements salariaux pour les emplois à prédominance féminine. Par ailleurs, l'employeur ne pourra pas diminuer les salaires des emplois à prédominance masculine pour corriger les écarts salariaux.

La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'il soit du secteur privé, public ou parapublic. Les exigences de la LÉS sont modulées en fonction de la taille de l'entreprise.

Les entreprises de 100 personnes salariées ou plus

L'employeur doit établir un programme d'équité salariale dans son entreprise et constituer un comité d'équité salariale.

Un programme d'équité salariale comprend quatre étapes :

1. l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et de celles à prédominance masculine;
2. le choix de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois ainsi que de la démarche d'évaluation, en tenant compte de quatre grands facteurs reconnus en équité salariale, soit :
 - les qualifications requises
 - les responsabilités assumées
 - les efforts physiques et mentaux requis
 - les conditions dans lesquelles le travail est effectué
3. l'évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
4. les modalités de versement des ajustements salariaux.

L'employeur doit mettre sur pied un comité d'équité salariale constitué d'au moins trois membres, dont le tiers représente l'employeur et les deux tiers représentent les personnes salariées. Toutefois, 50 % des membres représentant les salariés au sein du comité doivent être des femmes.

Un comité d'équité salariale a comme principale responsabilité de réaliser les trois premières étapes d'un programme d'équité salariale.

Les entreprises de 50 à 99 personnes salariées

L'employeur doit réaliser un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise, sans être tenu de constituer un comité d'équité salariale. Les étapes sont les mêmes que celles mentionnées pour les entreprises de 100 personnes salariées ou plus.

Les entreprises de 10 à 49 personnes salariées

L'employeur doit déterminer si des ajustements salariaux sont nécessaires. Cependant, ces entreprises ne sont pas tenues de réaliser un programme ou d'instituer un comité d'équité salariale. Les moyens pour réaliser ces ajustements salariaux sont laissés à la discrétion de l'employeur.

Obligations communes à toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus**L'affichage des résultats**

L'affichage des résultats permet au personnel salarié d'être informé de la démarche d'équité salariale dans leur entreprise. L'affichage doit être fait dans un endroit visible et accessible à tous.

Les entreprises de 50 personnes salariées ou plus doivent procéder à deux affichages distincts :

Le premier s'effectue après les deux premières étapes du programme d'équité salariale et en présente les résultats;

Le deuxième a lieu après les deux dernières étapes et il présente l'ensemble des résultats.

Les entreprises de 10 à 49 personnes salariées doivent procéder à un seul affichage, à savoir si des ajustements salariaux ont été déterminés et quelle en est la teneur.

Le versement des ajustements salariaux

La date limite pour commencer à verser les ajustements salariaux était le 21 novembre 2001.

Maintenir l'équité

Tous les employeurs doivent maintenir l'équité salariale dans l'entreprise lors des divers changements dans l'entreprise tels la création d'emplois, le renouvellement de conventions collectives, etc.

Des programmes distincts

L'employeur doit faire un seul programme regroupant à la fois le personnel syndiqué et non syndiqué de l'entreprise. Toutefois, sur demande d'une association accréditée, l'employeur doit établir un programme distinct pour les membres de cette association et constituer un comité d'équité salariale distinct.

La LÉS ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la compétence fédérale.

La situation au Québec

La Loi sur l'équité salariale du Québec a été adoptée en novembre 1996 et a été mise en application en novembre 1997. Au moment de la rédaction de ce rapport, presque sept ans après la mise en application de la LÉS, il y a toujours très peu d'études sur le niveau de réalisation des travaux dans les entreprises ainsi que sur le niveau des ajustements dans les entreprises ayant terminé leurs travaux³.

La LÉS oblige le gouvernement à entreprendre une étude sur la réalisation des travaux des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, en 2002, cinq ans après la mise en application de la loi, ce que le gouvernement a fait. Il a procédé à un sondage téléphonique dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées sur un échantillon de 3 899 entreprises. Les résultats de ce sondage montrent que 39 % des entreprises disent avoir terminé leurs démarches et que 8 % répondent qu'elles sont en cours. Cela signifie que plus de 50 % des entreprises de 10 à 49 personnes n'ont même pas commencé leurs démarches cinq ans après la mise en vigueur de la loi et un an après l'échéance du versement des ajustements⁴.

Plus décevant encore, parmi les 39 % des entreprises qui disent avoir terminé leurs travaux (1 521 entreprises) 68 % (1 034 entreprises) affirment qu'aucun emploi de femmes n'a bénéficié d'ajustement. Finalement, parmi les 464 entreprises qui disent avoir fait des ajustements, 51 % de ces ajustements s'élevaient entre 1 à 49 ¢ de l'heure et 22 % s'élevaient entre 50 à 99 ¢ de l'heure. Donc, la grande majorité des ajustements étaient inférieurs à 1 \$ de l'heure. En termes d'effet sur la masse salariale, 61 % des entreprises ayant fait des ajustements disent que l'effet était inférieur ou égal à 1,5 %. En d'autres mots, selon ce sondage, dans les entreprises de 10 à 49 personnes, dans lesquelles se

trouvent 22 % de la main-d'œuvre féminine au Québec en grande majorité non syndiquée, seulement 11,9 % des entreprises ont ajusté les salaires de certaines travailleuses : la majorité de ces ajustements était compris entre 1 et 49 ¢ de l'heure; dans seulement 1,2 % des entreprises sondées, des travailleuses ont eu des ajustements compris entre 1 et 1,50 \$ de l'heure.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN), une des plus grandes centrales syndicales au Québec, a procédé à son propre sondage auprès des syndicats des entreprises de 10 à 49 personnes et ses résultats sont similaires à ceux du sondage gouvernemental. Des 333 entreprises ayant répondu à l'enquête, 144 ont été jugées comme des situations particulières, 58 n'ont pas fait de démarche, 41 étaient en train de la réaliser et 80 ont dit l'avoir terminée. Des 80 entreprises ayant terminé leur démarche, 53 avaient seulement des catégories d'emploi à prédominance masculine. Seulement cinq entreprises ont dit avoir fait des ajustements salariaux pour un total de 21 catégories d'emploi à prédominance féminine. La majorité des ajustements était de moins de 1 \$ de l'heure. Selon Marie-Thérèse Chicha, lorsqu'on stratifie les entreprises par nombre d'employé-e-s, les entreprises de moins de 50 personnes constituent le secteur le plus réfractaire aux démarches en équité salariale et en ajustement du salaire des travailleuses (Chicha, 2002).

En 1999, une recherche de Claudyne Bienvenu, réalisée pour le CIAFT sur l'équité salariale concernant les travailleuses non syndiquées et le régime proactif québécois, démontre à quel point les travailleuses non syndiquées connaissent mal le concept d'équité salariale qu'elles continuent de confondre avec l'égalité salariale; qu'elles ne connaissent pas les obligations de leur employeur en matière d'équité salariale et qu'elles ne connaissent pas

3. Une faiblesse importante de la LÉS réside dans le manque de mécanismes obligeant les employeurs à rapporter le contenu et les résultats des démarches à la Commission de l'équité salariale. Cette lacune majeure rend difficile toute évaluation de l'effet de la loi.

4. La Commission de l'équité salariale a publié un sondage, en octobre 2003, qui démontre que 62 % des entreprises de 10 à 49 personnes sondées et que 78 % des entreprises de 50 personnes et plus ont terminé leurs travaux en équité salariale. Étant donné que l'échantillon effectif était composé de 3 498 entreprises pour compléter 1 000 entrevues (ce qui fait un taux de réponse de 28,6 %), nous pouvons émettre des réserves sérieuses par rapport à la représentativité de l'échantillon et de la fiabilité du sondage.

non plus l'instance appropriée (la Commission de l'équité salariale) où elles peuvent s'informer ou porter plainte. Cette situation est d'autant plus grave que le fardeau de la vérification des démarches dans les entreprises de 10 à 49 personnes incombe à ces mêmes travailleuses. Il est évident de ce fait qu'elles ne sont pas en mesure de vérifier l'application de la loi dans leur entreprise, même si elles n'ont pas peur des représailles en faisant valoir leurs droits, ce qui est rarement le cas.

La situation des travailleuses non syndiquées en matière d'équité salariale est problématique à tous ces points de vue. La démarche des entreprises de moins de 100 personnes salariées est entièrement entre les mains de l'employeur et la qualité de la démarche dépend donc de la bonne volonté et des connaissances de l'employeur (Déom et Mercier, 2001). Les travailleuses sont appelées à vérifier la démarche au moment de l'affichage des résultats, mais les travailleuses n'ont pas nécessairement l'information ou les connaissances pour bien évaluer l'affichage. La relation entre l'absence de syndicat et l'absence d'ajustement aux fins de l'équité salariale, si ce n'est l'absence de conformité tout court avec la loi, a été maintes fois démontrée. En analysant la loi ontarienne, C. Bienvenu a écrit :

Le rapport qui existe entre la syndicalisation des travailleuses et la réalisation de l'équité salariale met en relief l'importance de la formation et du support que suppose la mise en œuvre d'une législation qui repose sur une base tripartite : proactivité, autogérance et un régime basé sur la négociation. Un constat qui est transposable dans le contexte québécois puisque la LÉS repose sur une dynamique semblable et que le taux de syndicalisation des travailleuses dans les petites entreprises est faible (Bienvenu, 1999: 29).

Au-delà des problèmes inhérents à la LÉS pour les travail-

leuses non syndiquées, C. Bienvenu fait ressortir trois aspects défavorables aux travailleuses non syndiquées qui entravent sérieusement l'atteinte de l'équité salariale au Québec. D'abord, la décision d'écarter du régime proactif les travailleuses des entreprises de moins de 10 personnes exclut au Québec 25 % des travailleuses qui doivent ainsi toujours recourir au système de plaintes individuelles. Puis, l'adoption d'une formule législative basée sur des rapports collectifs de travail pour la mise en œuvre de la LÉS, concernant l'ensemble des salariées, n'est pas bien adaptée à la difficulté qu'ont les travailleuses non syndiquées pour s'imposer dans les démarches ou dans la vérification des démarches lors de l'affichage. Finalement, le fait de ne pas exiger des employeurs le dépôt de rapports au terme de l'exercice d'équité salariale peut affecter la portée de la loi et empêcher la CÉS d'évaluer la conformité des démarches correspondant à la loi. Dans la section qui relate les propos des travailleuses, nous verrons que ce sont précisément ces éléments, combinés à d'autres facteurs, qui créent beaucoup d'embûches à la réalisation de l'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées au Québec.

2

La concentration professionnelle et les taux horaires moyens selon le sexe

2 La concentration professionnelle et les taux horaires moyens selon le sexe

La lutte pour des lois proactives en matière d'équité salariale s'est appuyée sur une analyse de deux problèmes connexes : la forte concentration des femmes dans un nombre réduit d'emplois « typiquement féminins » et la sous-rémunération de ces emplois en comparaison à d'autres « typiquement masculins » évalués équivalents.

Dans ce chapitre, nous présentons des statistiques uniquement pour le Québec pour les 10 emplois présentant la concentration la plus élevée d'hommes et de femmes. Ensuite, nous présentons des salaires moyens pour les dix professions les plus importantes à prédominance féminine en comparaison avec les dix professions les plus importantes à prédominance masculine.

Tableau 1

Les 10 emplois présentant le plus grand nombre de femmes • Québec • 1991-2001

Tableau préparé par l'Institut de la statistique du Québec à partir des données du Recensement de 2001 de Statistique Canada

Profession ↓	Rang effectif		Niveau de compétence 2001	Population de 15 ans et +		Répartition par sexe	
	2001	1991		2001	1991	2001	1991
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	1	B	95 075	143 325	97.7	98.3
Vendeuses et commis-vendeuses, vente au détail	2	2	C	76 625	79 895	58.7	58.7
Caissières	3	3	D	62 650	60 270	86.5	88
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	4	5	C	56 600	50 665	87.8	81.6
Infirmières diplômées	5	6	A	50 395	48 365	91	91.4
Institutrices à la maternelle et au niveau primaire	6	8	A	45 095	39 970	86	85.8
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	7	20	B	39 610	15 325	95.7	95.9
Commis de travail général de bureau	8	4	C	39 265	54 705	83.2	79.1
Serveuses d'aliments et de boissons	9	7	C	38 690	46 590	79.1	80.9
Serveuses au comptoir, aides de cuisine et autres	10	12	D	34 880	28 520	60.5	56.8

A diplôme universitaire bachelier
 B diplôme collégial
 C diplôme de l'école secondaire
 D connaissances générales.

Tableau 2

Les 10 emplois présentant le plus grand nombre d'hommes • Québec • 1991-2001

Tableau préparé par l'Institut de la statistique du Québec à partir des données du Recensement de 2001 de Statistique Canada

Profession ↓	Rang effectif		Niveau de compétence 2001	Population de 15 ans et +		Répartition par sexe	
	2001	1991		2001	1991	2001	1991
Professions en informatique	1	7	A-B	65 090	29 700	74.2	66.6
Conducteurs de camion	2	3	C	58 330	49 360	97.7	98.6
Vendeurs et commis-vendeurs - vente au détail	3	1	C	53 810	56 125	41.3	41.3
Directeurs de la vente au détail	4	2	GESTION 2	46 225	54 705	63.3	65.8
Concierges	5	4	D	32 040	34 305	79.2	81.3
Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles	6	5	B	31 960	33 975	99.1	99.1
Manutentionnaires	7	11	C	31 730	26 820	90.6	91.9
Chauffeurs - livreurs	8	9	C	26 790	27 930	92.8	96.7
Représentants des ventes non techniques - vente en gros	9	8	C	26 230	29 630	69.6	76.4
Commis d'épicerie et étalagistes	10	17	D	25 850	20 960	71	73.6

A diplôme universitaire bachelier
 B diplôme collégial
 C diplôme de l'école secondaire
 D connaissances générales.

Dans ces tableaux sur la répartition des femmes et des hommes dans les dix professions les plus importantes selon le sexe, nous voyons peu de changement majeur de 1991 à 2001 chez les femmes tandis que chez les hommes l'importance relative des dix professions les plus importantes a connu plus de variation. Toutefois, nous observons en dix ans la croissance d'une profession pour chaque sexe : chez les femmes, le nombre d'éducatrices en garderie est passé de 15 325 en 1991 à 39 610 en 2001, s'élevant du 20^e au 7^e rang des professions féminines; chez les hommes, les professions en informatique ont connu une croissance similaire passant de 29 700 en 1991 à 65 090 en 2001 se plaçant ainsi au 1^{er} rang des professions masculines. Nous notons, par ailleurs, dans cette profession une concentration plus importante d'hommes: en 1991, 66,6 % des personnes de cette catégorie d'emploi étaient de sexe masculin et, en 2001, ce pourcentage atteint 74,2. La croissance de la catégorie « éducatrice de la petite enfance » est sans doute reliée à la mise en place du réseau provincial des centres de la petite enfance ainsi que le système subventionné des places en garderie. Ce système a, par ailleurs, instauré des exigences plus importantes par rapport aux qualifications nécessaires pour cet emploi, c'est-à-dire un diplôme collégial pour la plupart des emplois.

Taux horaires moyens selon l'Enquête sur la population active

Statistique Canada rend accessibles à la population de grandes banques de données provenant de ses enquêtes, dont les données de l'Enquête sur la population active (EPA). Nous avons commandé la banque de données pour avoir un grand éventail d'indicateurs de l'enquête concernant le Québec pour l'année 2002. L'EPA est une enquête mensuelle faite auprès des ménages qui fournit ainsi un éventail de données sur des questions relatives à l'emploi selon les caractéristiques de la population notamment l'âge, le sexe, le niveau de scolarité et beaucoup d'autres variables. L'avantage des données de l'EPA, en ce qui concerne la rémunération, est que ces données sont présentées en termes de taux horaire, ce qui neutralise le problème de la comparaison des heures travaillées dans la comparaison des salaires, contrairement au Recensement qui recueille l'information sur la rémunération selon le revenu annuel.

L'EPA est basée sur un échantillon de la population. Pour le Québec, en 2002, l'échantillon total est composé de 16 383 personnes dont 10 044 font partie de la population active, soit 5 355 hommes et 4 689 femmes. Pour la présente étude, nous avons procédé à des calculs du taux horaire moyen des occupations avec le plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs selon les données du Québec concernant le recensement de 2001.

Nous avons utilisé la base de données de l'EPA pour établir les niveaux de rémunération des 20 emplois présentant la plus grande nombre de femmes et d'hommes, catégories calculées par l'ISQ. Comme les données proviennent de deux sources différentes, les catégories ne sont pas définies strictement de la même façon, les catégories de

l'EPA étant plus larges. Nous considérons que cela ne pose pas de difficulté pour l'analyse présentée, étant donné que les professions se ressemblent et que nous comparons les taux horaires des emplois de la même enquête. De plus, les données de l'EPA nous permettent d'organiser les données selon d'autres variables clés comme la syndicalisation et le travail à temps plein ou à temps partiel. Il faut toutefois interpréter les données de l'EPA avec prudence puisqu'il s'agit parfois de petits échantillons lorsqu'on stratifie les données selon plusieurs variables.

L'EPA offre trois options de réponse à la question concernant l'appartenance syndicale (qui s'applique seulement aux personnes salariées) : être syndiqué, non syndiqué ou couvert par une convention collective. Nous avons décidé d'enlever les personnes qui sont assujetties à une convention collective par l'effet de la Loi des décrets de convention collective (LQ, c. D-2) sans appartenir à un syndicat, au lieu de les répartir dans la catégorie "syndiqués" car les personnes qui sont dans cette situation ne négocient pas leurs conditions de travail et ne jouissent pas, dans les situations conflictuelles, de la protection d'un syndicat local. Dans les faits, comme il s'agit souvent de très petits échantillons, ils auraient été enlevés des données présentées de toute façon étant trop petits pour être fiables statistiquement. Enfin, il faut souligner que les

revenus des travailleurs et des travailleuses autonomes ne sont pas donnés dans l'EPA, donc même si une catégorie d'emploi comme les techniciens en sciences naturelles et appliquées contient une bonne proportion de travailleurs autonomes, les taux de rémunération moyens présentés ici ne comprennent pas les revenus de ces personnes : les taux de rémunération représentent seulement les taux des personnes salariées.

Tableau 3
Taux horaire moyen des emplois de bureau selon le sexe,
la syndicalisation et le temps de travail

*Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2002, données pour le Québec

Profession	Sexe	n	Syndiquées		Non-syndiquées	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Secrétaire	F	303	17 \$	16 \$	13 \$	13 \$
	H					
Personnel administratif et de règlement	F	72	20 \$		19 \$	
	H	38	21 \$		22 \$	
Personnel de supervision -bureau	F	23			16 \$	
	H	27	20 \$		22 \$	
Personnel de bureau	F	455	17 \$		14 \$	11 \$
	H	188	19 \$		13 \$	9 \$
Personnel d'administration des finances et des assurances	F	78	17 \$		15 \$	12 \$
	H					

Tableau 4

Taux horaire moyen des emplois dans la vente selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

*Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2002, données pour le Québec

Profession	Sexe	n	Syndiquées		Non-syndiquées	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Caissières	F	183	10 \$	9 \$	8 \$	7 \$
	H					
Vendeurs Commis vendeurs	F	169	10 \$		10 \$	8 \$
	H	116	14 \$		14 \$	9 \$
Personnel de vente en gros	F	43			17 \$	
	H	84			18 \$	
Manoeuvres de supervision	F	43			12 \$	
	H	43	16 \$		14 \$	
Personnel ventes (31)	F	299	12 \$	11 \$	9 \$	8 \$
	H	310	13 \$	10 \$	11 \$	8 \$

Tableau 5

Taux horaire moyen des emplois en éducation et en santé selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

*Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2002, données pour le Québec

Profession	Sexe	n	Syndiquées		Non-syndiquées	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Éducatrices -Éducateurs en garderie	F	140	15 \$	15 \$	11 \$	9 \$
	H					
Enseignant-e-s	F	264	24 \$	30 \$	19 \$	20 \$
	H	123	26 \$	33 \$	26 \$	
Infirmières-iers	F	130	23 \$	24 \$		
	H					
Technicie-ne-s en santé	F	78	20 \$	18 \$	14 \$	
	H	20	19 \$			
Personnel de soutien en santé	F	124	14 \$	13 \$	12 \$	11 \$
	H	11	14 \$			

Tableau 6

Taux horaire moyen pour quatre emplois à prédominance masculine selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

*Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2002, données pour le Québec

Profession ↓		n=	Syndiquées		Non-syndiquées	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Professionnels en sciences nat/appliquées	F	48	26 \$		28 \$	
	H	175	28 \$		28 \$	
Techniciens en sciences nat/appliqués	F	43	19 \$		18 \$	
	H	173	23 \$		19 \$	
Conducteurs d'équipement lourd	F					
	H	60	20 \$		15 \$	
Mécaniciens	F					
	H	207	21 \$		15 \$	12 \$

Tableau 7

Taux horaire moyen des cinq emplois en alimentation et en fabrication selon le sexe, la syndicalisation et le temps de travail

*Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2002, données pour le Québec

Profession ↓		n=	Syndiquées		Non-syndiquées	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Chefs-cuisiniers	F	63			10 \$	8 \$
	H	55			11 \$	8 \$
Personnel des services en aliments	F	155			10 \$	10 \$
	H	22			11 \$	10 \$
Conducteurs de machine fabrication	F	130	12 \$		10 \$	
	H	362	18 \$		14 \$	
Manoeuvres en fabrication	F					
	H	121	14 \$		10 \$	
Monteurs en fabrication	F	29	13 \$		10 \$	
	H	106	16 \$		14 \$	

De prime abord, ce qui ressort des tableaux est la rémunération supérieure des hommes par rapport à celle des femmes pour le même emploi. Comme nous l'avons déjà mentionné, les catégories d'emploi sont larges et couvrent tous les secteurs économiques ainsi que toutes les régions du Québec. La répartition des hommes et des femmes varie beaucoup selon le secteur économique ou industriel et également selon la région. Pourtant, la régularité de la rémunération supérieure des hommes par rapport à celle des femmes soulève quand même beaucoup de questions. Plusieurs intervenants dans le domaine de la défense des droits des travailleurs et des travailleuses soulignent que les femmes ont mené la lutte pour l'équité salariale comme si elles avaient déjà gagné la lutte pour l'égalité salariale ce qui, selon ces mêmes intervenants, est loin d'être le cas. Iyer (2002), dans ses recommandations pour réduire l'écart salarial en Colombie-Britannique, mentionne également cette idée du retour à la lutte pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui, selon elle, est loin d'être acquise. Les taux horaires moyens des femmes et des hommes pour le même emploi présentés ici semblent valider cet argument.

Dans cette recherche, nous souhaitons plus particulièrement comparer les taux horaires moyens des femmes dans des emplois à prédominance féminine avec ceux des hommes dans des emplois à prédominance masculine. Une des comparaisons la plus connue est celle du travail de bureau des femmes et des emplois de cols bleus des hommes.

Si nous prenons une comparaison typique en équité salariale de la rémunération des secrétaires avec celle des mécaniciens, nous voyons l'écart entre leurs taux horaires moyens. En effet, le taux horaire moyen des secrétaires est de 17 \$ pour les secrétaires syndiquées et de 13 \$ pour les non syndiquées. Et le taux horaire moyen des mécaniciens

est de 21 \$ pour les mécaniciens syndiqués et de 15 \$ pour les non syndiqués. En termes de pourcentage, les mécaniciens syndiqués gagnent 24 % de plus en salaire que les secrétaires syndiquées, tandis que les mécaniciens non syndiqués gagnent 15 % de plus que les secrétaires non syndiquées.

Une comparaison encore plus frappante est celle des éducatrices en garderie avec les techniciens en sciences naturelles ou appliquées. Les catégories de professionnels et de techniciens en sciences naturelles ou appliquées regroupent toutes les personnes en informatique, même si la catégorie n'est pas à 100 % homogène. L'EPA fait une distinction entre les professionnels et les techniciens en sciences naturelles ou appliquées. Si nous joignons, par ailleurs, ces deux catégories, la nouvelle catégorie constitue la catégorie d'emploi la plus importante chez les hommes pour l'EPA dans des proportions similaires à la catégorie « Professions en informatique » de l'enquête de l'ISQ. En comparant les salaires des hommes et des femmes dans ces catégories, l'écart salarial entre les hommes et les femmes professionnels en sciences naturelles ou appliquées apparaît très réduit, ce qui est très intéressant. L'écart entre les hommes et les femmes techniciens est plus élevé, surtout parmi les personnes syndiquées.

À des fins d'équité salariale, la comparaison entre les taux horaires des techniciens en sciences naturelles ou appliquées, la catégorie où se trouvent tous les techniciens en informatique, et les taux horaires des éducatrices en garderie est particulièrement frappante. Ce sont les deux catégories d'emploi qui ont connu la plus forte croissance : la première chez les hommes, où la concentration des hommes a considérablement augmenté et la seconde chez les femmes. Les deux catégories exigent par ailleurs un niveau de scolarité équivalent, c'est-à-dire un diplôme

collégial. Les techniciens syndiqués gagnent en moyenne 23 \$/h tandis que les éducatrices syndiquées gagnent en moyenne 15 \$/h, une différence de 53 % en faveur des techniciens syndiqués. Chez les techniciens non syndiqués, le taux horaire moyen est de 19 \$ tandis que chez les éducatrices en garderie le taux horaire moyen est de 11 \$, ce qui veut dire que les salaires des techniciens sont à 72 % plus élevés que ceux des éducatrices. Les militantes de l'équité salariale ont toujours dit que les hommes étaient bien mieux rémunérés pour travailler avec des machines que le sont les femmes pour travailler auprès des personnes. À partir de ces comparaisons, nous pouvons dire que la même logique s'applique : les hommes sont bien mieux rémunérés pour prendre soin de nos ordinateurs que le sont les femmes qui éduquent et prennent soin de nos enfants.

3

**Les travailleuses
non syndiquées et
l'équité salariale:
les travailleuses
rencontrées**

3 Les travailleuses non syndiquées et l'équité salariale: les travailleuses rencontrées

La cueillette et l'analyse des opinions des travailleuses non syndiquées sur la question de l'équité salariale constituent une partie importante de notre recherche. En effet, cette recherche se distingue par le fait d'aller rencontrer les principales visées par la LÉS. L'atteinte de l'équité salariale repose sur une analyse des salaires des travailleuses, sur la question de la ségrégation professionnelle des femmes ainsi que sur le respect des droits du travail et de la capacité des travailleuses à faire valoir ces droits.

Il était essentiel de rencontrer des travailleuses non syndiquées pour explorer avec elles les thèmes des salaires et de l'organisation de leur milieu de travail, pour connaître leur interprétation de la situation. Lors de ces rencontres, elles nous ont en effet révélé des problèmes de discrimination ou d'autres problèmes liés à leurs salaires.

Ensuite, nous avons posé des questions pour évaluer leur connaissance du concept de l'équité

salariale et de l'existence de la LÉS. En nous basant sur des études antérieures (Bienvenu, 1999; Min. du travail, 2002), nous avons fait l'hypothèse que les travailleuses non syndiquées ne connaissaient pas ou comprenaient mal la notion d'équité salariale. Cette hypothèse s'est avérée. À la suite de cette hypothèse, deux questions se sont imposées. Premièrement, lorsqu'on leur explique clairement le régime que met en place la LÉS, trouvent-elles qu'il est pertinent pour régler, au moins en partie, les problèmes qu'elles ont identifiés quant à leurs salaires? Deuxièmement, les travailleuses connaissent-elles d'autres droits du travail ou bien le problème est-il plus large, soit une non connaissance des droits du travail en général? Nous avons donc exploré des thèmes concernant leurs droits du travail et leur capacité de faire valoir ces droits.

Dans cette section, nous donnons la parole aux travailleuses elles-mêmes. Si nous présentons beaucoup de citations extraites des groupes de discussion, qui sont parfois assez longues, c'est parce que les descriptions des travailleuses sont à la fois claires et éclairantes quant aux dynamiques qui ont des effets discriminatoires vis-à-vis des travailleuses, ou quant aux obstacles qui les empêchent de faire valoir leurs droits, à l'œuvre à l'intérieur de leur milieu de travail.

Les travailleuses rencontrées

Nous avons rencontré 36 travailleuses non syndiquées occupant des emplois à prédominance féminine lors de six groupes de discussion et nous avons une représentation importante des travailleuses immigrantes⁶. L'échantillon a été choisi de manière à couvrir un large éventail d'expériences vécues par les travailleuses sur le marché du travail. Nous nous intéressons en particulier à l'expérience des femmes immigrantes. En effet, 20 des 36 travailleuses ne sont pas d'origine canadienne. Par ailleurs, un groupe de discussion était notamment composé entièrement de femmes provenant d'une communauté sud-est asiatique. Nous trouvons essentiel de rencontrer des femmes d'origines ethniques diverses, étant donné la segmentation du marché du travail et du fait que les travailleuses d'origine immigrante se retrouvent dans des secteurs d'emploi à forte concentration féminine et sous-rémunérés. Ces femmes se heurtent souvent à des barrières linguistiques et culturelles propres à elles, qui les rendent particulièrement vulnérables sur le marché du travail.

À partir de cet échantillon diversifié, nous cherchions des descriptions détaillées de problèmes vécus au point de vue de la rémunération par des travailleuses et leur perception de la pertinence du régime d'équité salariale mis en place par la LÉS comme outil pour lutter contre les problèmes d'iniquité salariale. La décision de faire des groupes de discussion s'est avérée particulièrement pertinente et intéressante, étant donné le sentiment d'insécurité que certaines travailleuses ont éprouvé au début des conversations. Certaines travailleuses avaient très peur de venir parler de leurs salaires avec nous, même avec toutes les assurances offertes au chapitre de la confidentialité, à tel point qu'elles ne voulaient pas signer les feuilles de consentement à la recherche parce qu'elles ne souhaitaient pas voir leurs noms apparaître sur des papiers. D'une part,

nous avons réussi à les rassurer mais, d'autre part, elles se sont senties de plus en plus en confiance au cours des discussions en découvrant qu'elles n'étaient pas seules à avoir de telles craintes.

Nous avons eu une représentation intéressante des entreprises selon leur taille. En effet, parmi les travailleuses cinq étaient employées dans des entreprises de plus de 100 personnes, neuf dans des entreprises de 50 à 99 personnes, sept dans des entreprises de 10 à 49 personnes et 13 dans des entreprises de moins de 10 personnes⁷.

Lors de la transcription des discussions, nous avons pris soin d'identifier chaque personne qui parlait par un code qui nous a permis par la suite de comparer les propos des travailleuses avec des données sociodémographiques. En procédant ainsi, nous étions en mesure de mieux comprendre le contexte professionnel et social des travailleuses.

Les 36 travailleuses rencontrées occupaient toutes un emploi à prédominance féminine dans des milieux de travail variés. Étant donné le taux de roulement qui est en général élevé sur le marché du travail actuel, notamment dans les emplois « non qualifiés », plusieurs travailleuses avaient de l'expérience dans d'autres entreprises, parfois syndiquées, ce qui leur a donné un point de comparaison intéressant et inattendu concernant les conditions de travail dans les entreprises syndiquées et non syndiquées.

6. Nous avons décrit l'origine ethnique des travailleuses d'une manière très générale. Ceci est dans le but de protéger l'identité des travailleuses.

7. Les entreprises de moins de 10 employés ne sont pas couvertes par la LÉS, mais elles doivent respecter tout de même le droit à l'équité salariale telle que définie dans la *Charte des droits et libertés du Québec*.



Tableau 8

Données sociodémographiques pour les travailleuses rencontrées

Répondantes		Emploi	Secteur d'activité	Taille de l'entreprise	Taux horaire	Niveau de scolarité
AR-1		Opératrice de machine à coudre	vêtement	3500	10 \$	diplôme universitaire étranger
AR-2		Contrôleuse de qualité	vêtement	60	16 \$	collégiale
AR-3		Assembleuse	vêtement	50	7,30 \$	primaire
AR-4		coupeuse	vêtement	30	7,30 \$	primaire
AR-5		opératrice de machine à coudre	vêtement	60	8,50 \$	secondaire
AR-6		secrétaire	organisme de services sociaux	ne sait pas	13,50 \$	universitaire étranger
AR-7		emballeuse	vêtement	500	7,79 \$	primaire
BR-1		serveuse	restauration	5	7,30 \$	formation professionnelle au Canada
BR-2		intervenante psychosociale	milieu communautaire	4	13 \$	universitaire
BR-3		intervenante sociale	milieu communautaire	16	12 \$	universitaire
BR-4		coordonnatrice	milieu communautaire	4	15 \$	universitaire
BR-5		intervenante sociale	milieu communautaire	4	12 \$	universitaire
BR-6		assembleuse	bijouterie	20	7,30 \$	universitaire
CR-1		cuisinière	restauration	9	10 \$	collégial
CR-2		caissière	pharmacie	60	11,20 \$	secondaire
CR-3		emballeuse	alimentation	20	9,30 \$	secondaire
CR-4		secrétaire	institution religieuse	4	9,00 \$	secondaire
CR-5		éducatrice en garderie	CPE	10+	n'a pas répondu	collégial
CR-6		cuisinière	restauration	45	8 \$	secondaire
CR-7		caissière	alimentation	60	8,75 \$	secondaire

Répondantes		Emploi		Secteur d'activité		Taille de l'entreprise		Taux horaire		Niveau de scolarité	
DR-1	responsable du secteur		entretien ménager	65			n'a pas répondu		universitaire		
DR-2	travailleuse en entretien		entretien de bureaux	60			9.50\$		secondaire		
DR-3	opératrice de machine à coudre		vêtement	150			9.25\$		secondaire		
DR-4	opératrice de machine à coudre		vêtement	200+			10 \$		secondaire		
DR-5	assistante superviseur		secteur commercial / vente	350			12 \$		collégial		
DR-6	soudeuse		manufacturier	60-70			8.50 \$		secondaire		
ER-1	responsable administrative		secteur communautaire	5			18 \$		collégial		
ER-2	coordonnatrice		secteur communautaire	5			18 \$		universitaire		
ER-3	animatrice		secteur communautaire	5			16 \$		secondaire		
ER-4	animatrice		secteur communautaire	5			14.60 \$		universitaire		
ER-5	responsable comptabilité		secteur commercial	1000			9.60 \$		collégial		
ER-6	animatrice		secteur communautaire	5			14.60 \$		collégial		
ER-7	responsable comptoir de poste		secteur des services	2+			n'a pas répondu		secondaire		
FR-1	journalière		usine d'alimentation	60			8.70\$		secondaire		
FR-2	coordonnatrice de projets		milieu culturel	3			20 \$		secondaire		
FR-3	chargée de projet		services aux entreprises	25-30			21.60 \$		universitaire		

8. Nous trouvons que l'âge et l'origine ethnique des travailleuses sont des éléments très importants pour comprendre les dynamiques du marché du travail, mais nous avons enlevé ces renseignements du tableau des données sociodémographiques dans le but de protéger l'identité des travailleuses rencontrées

4

Les dynamiques de la **discrimination** salariale

4 Les dynamiques de la discrimination salariale

Lorsque les travailleuses parlent de leurs salaires, il devient évident que le sujet comporte plusieurs éléments qui forment un nœud complexe. Le premier élément est relativement simple : les salaires des travailleuses non syndiquées rencontrées sont très bas, surtout pour les travailleuses des secteurs manufacturiers ou de services. Cependant, même pour les travailleuses avec des emplois qualifiés, comme les intervenantes sociales et les employées de bureau, les salaires ne sont pas élevés et les augmentations de salaire sont également très faibles. De plus, beaucoup d'employeurs n'offrent pas d'autres avantages sociaux.

Mais les travailleuses soulèvent vite d'autres problèmes, notamment le manque de transparence des systèmes de rémunération dans les entreprises, souvent jumelé à l'interdiction explicite de parler de leurs salaires entre elles, comme nous le verrons plus loin, ce qui crée un climat facilitant la discrimination salariale. Plusieurs travailleuses nous ont parlé de cas connus de discrimination flagrante dans les salaires.

Des salaires très bas pour les femmes

Le premier constat tiré à partir des propos des travailleuses est que leurs salaires sont en général d'un niveau très bas, surtout pour les travailleuses des entreprises manufacturières ou de services, mais également dans d'autres secteurs, comme dans les milieux culturel et communautaire. Plus de la moitié des travailleuses rencontrées gagnent le salaire minimum ou un petit peu plus, mais en règle générale, les salaires pour des emplois considérés comme non qualifiés sont rarement supérieurs au taux minimal. Que ces femmes soient caissière, responsable d'un comptoir de poste, travailleuse en entretien de bureau, employée de bureau, journalière dans une grande boulangerie, assembleuse en manufacture, soudeuse en manufacture ou couturière, elles nous ont toutes parlé de leurs faibles salaires et de leurs augmentations dérisoires. Une employée d'un comptoir de poste qui était seule à gérer le comptoir nous a décrit sa situation comme suit :

ER-7 • Employée d'un comptoir de poste

Je faisais en partant quasiment l'ouvrage de quatre ou cinq personnes de Postes Canada. Il aurait fallu que je sois payée pas mal plus pour ça. Au moins une augmentation d'une piastre telle que j'ai demandée. Ça n'a pas fonctionné. Plus les heures extra que je faisais. Eux autres [aux Postes Canada] s'ils font des heures extra, ils sont payés, moi je suis pas payée. Moi je faisais vingt heures d'extra mais pas payées. [...] Ils me donnaient 100 \$ à Noël. Ce qu'ils faisaient, ils disaient qu'on était gérante là. Gérante au salaire minimum.

CR-7 • Cuisinière

Salaire minimum, dans les cuisines, les cuisinières ou cuisiniers, c'est le salaire minimum, à part on peut avoir une petite augmentation.

Parmi les travailleuses rencontrées, plusieurs ont passé la majorité de leurs années sur le marché du travail au salaire minimum : les seules augmentations qu'elles ont eues étaient dues à la législation. Ce qu'on appelle maintenant des « carrières à faible salaire » (low wage careers) a toujours existé, mais certains économistes commencent à s'inquiéter de l'ampleur du phénomène ainsi que de sa croissance dans les sphères économiques en expansion, comme le secteur de services, où on trouve une grande concentration de femmes (Maxwell, 2002). Certaines travailleuses ont aussi évoqué le phénomène du plafonnement des échelles salariales, et ce, à un niveau très bas.

En plus de leurs salaires très bas, beaucoup de travailleuses n'ont pas d'augmentation régulière de salaire, même pour l'indexation au coût de la vie, et pour d'autres les augmentations sont extrêmement faibles, c'est-à-dire de 5 à 25 cents.

DR-6 • Soudeuse en manufacture

C'était le seul problème, c'était juste ça, les salaires. Tout le temps, tout le monde a parlé au patron pour lui demander qu'est-ce qui se passe pour l'augmentation. Parce que chaque année on a une augmentation, mais c'est 5 cents, 10 cents, 15 cents, mais pas plus que ça. Le plus c'est 25 cents.

ER-3 • Intervenante en milieu communautaire

Juste pour finir, le salaire, c'était la première fois cette année qu'on avait une augmentation. Ça fait sept ans que je suis ici, pis c'est la première fois que j'ai une augmentation de salaire. Il y avait jamais eu d'augmentation de salaire.

FR-1 • Journalière en usine d'alimentation

Je me levais quand même à 3h 30 dans la nuit parce

que je commençais à 5 h le matin. Il considérait pas ça comme un shift de nuit ça. C'est un shift de jour. Et quand il m'a offert une augmentation de 10 cents, j'ai baissé les bras. J'ai dit, « j'ai monté ton chiffre d'affaires, » j'ai tout fait.

Les avantages sociaux

En plus des salaires très bas et des faibles augmentations, ces emplois offrent très peu en termes d'avantages sociaux. Certaines travailleuses ont fait remarquer que dans les entreprises où elles travaillent, il faut avoir le statut de travailleur ou de travailleuse à temps plein pour avoir accès à des avantages sociaux intéressants. Les conditions d'accès à ce statut étaient de travailler 40 heures par semaine pendant trois semaines consécutives, ce qu'elles n'arrivaient jamais à faire. Elles étaient convaincues qu'il s'agissait d'une politique de gestion des ressources humaines délibérée, comme nous pouvons le voir dans cet échange :

CR-5 • Caissière

Mais quand tu fais ta journée, pis tu fais toutes tes journées t'arrives à 39 heures. Tu te dis c'est calculé... [par] celle qui fait les horaires. Si tu fais une semaine de 40 heures, ben trois semaines de quarante heures consécutives, là tu peux demander ton temps plein. Tu n'y arrives jamais. Il y en a que ça fait dix ans, sont encore ici [à temps partiel en faisant 39 heures par semaine], ça n'a pas de sens.

CR-2 • Éducatrice en garderie

C'est comme F [elle nomme une compagnie], ils font la même chose.

QU'EST-CE QUE TU AURAS SI TU AS LE TEMPS PLEIN?

C-R5 Quand t'es à temps plein, t'as plus d'avantages. [...]

CR-2

Il y a des places que t'as les dents [programme d'assurance-soins dentaires], que t'as des protections, le ci les ça. Les soins médicaux. Temps partiel, ça prend tant d'heures, pis on n'a pas tous les mêmes avantages nous autres les plus vieilles.

Une travailleuse a soulevé un autre élément problématique en termes d'avantages sociaux pour les travailleuses : le manque total de régimes de retraite privés pour des travailleuses non syndiquées. Selon cette travailleuse, il s'agit d'un des grands enjeux actuels. À la tête d'une famille monoparentale, elle se trouve dans l'impossibilité d'épargner de l'argent pour sa retraite et, comme tant d'autres travailleuses non syndiquées, n'aura que les rentes des régimes publics lors de sa retraite.

À partir des données qui traitent du niveau des salaires des travailleuses, nous pouvons déjà comprendre comment les problèmes sont reliés entre eux. En cherchant la participation de travailleuses occupant des emplois à prédominance féminine à l'intérieur des entreprises, nous sommes retrouvés également avec de nombreuses travailleuses qui occupent des postes au bas de l'échelle salariale. Le fait que les femmes soient majoritaires dans les postes les moins bien rémunérés n'est pas un problème visé par la LÉS.

La situation met en cause un réseau complexe de facteurs interreliés de discrimination salariale, d'inégalité de traitement en général et de problèmes d'accès aux meilleurs emplois en particulier.

Par contre, les postes au bas de l'échelle salariale, où les femmes sont majoritaires, peuvent également subir le même type de dévalorisation et de sous-rémunération justement parce qu'ils sont aussi majoritairement féminins et, à ce moment-là, une démarche en équité salariale doit corriger cet aspect de la sous-rémunération.

Le problème est similaire en ce qui concerne l'accès aux avantages sociaux pour les travailleuses : la LÉS n'évoque pas la question du nombre d'heures nécessaires pour avoir droit aux avantages sociaux; ce n'est pas de son ressort. Toutefois, si les emplois féminins ont moins souvent d'avantages sociaux que les emplois masculins, c'est alors une forme de discrimination salariale. Le problème est ambigu parce qu'il repose sur la question du nombre d'heures travaillées par les personnes salariées, ce qui n'est pas nécessairement examiné lors d'une démarche en équité salariale, mais qui peut cacher une réelle discrimination salariale basée sur le sexe.

Des systèmes de rémunération non codifiés et non transparents

Superposé au problème généralisé des bas salaires des travailleuses non syndiquées, il y a les systèmes de rémunération qui ne semblent pas transparents et qui même, selon les travailleuses, ne sont pas codifiés. Même si les théories sur la gestion de la rémunération soulignent l'importance de l'équité interne et de la transparence des systèmes de rémunération pour que le système soit perçu comme équitable par les personnes salariées (Thériault et St-Onge, 2000), les travailleuses rencontrées expliquent comment les systèmes de rémunération sont loin d'être transparents et qu'elles ont de grands doutes quant à leur équité. De plus, plusieurs travailleuses nous ont déclaré que leurs employeurs leur disent explicitement que les employés de l'entreprise ne doivent pas discuter de leurs

salaires entre eux.

ER-5 • Responsable du service de paie d'une grande entreprise

: Moi c'est difficile à savoir sur quoi est basé mon salaire. Les vendeurs, les caissières commencent au salaire minimum, ceux qui travaillent dans l'entrepôt commencent à un autre salaire. Les vendeurs commencent à un certain salaire. Sauf que je me suis aperçue que ça fait quand même un bout de temps que je suis là que les femmes sont moins payées que les hommes.

Q : COMBIEN Y A-T-IL D'HOMMES ET DE FEMMES DANS TON ENTREPRISE, LE POURCENTAGE?

ER-5 : Moi je dirais pour les caissières, les vendeuses. Pour les magasins je pourrais pas vous dire parce qu'il y a beaucoup de va et vient là. On change à toutes les semaines, parce qu'il y a pas grand monde qui toffe au salaire minimum avec tout ce qu'ils demandent. Là vraiment, moi je le ferais pas au salaire minimum. Déjà, au salaire que j'ai, c'est vraiment pas beaucoup. Disons que comme les vendeurs, c'est moitié-moitié : moitié hommes, moitié femmes. C'est un peu pareil, sauf que les hommes sont plus payés.

Q : POUR LE MÊME EMPLOI?

ER-5 Pour le même emploi, puis il y en a qui en font beaucoup plus. S'ils savaient le salaire des autres, je pense qu'ils s'en iraient. [...] Ce qui me choque le plus, c'est les gens que ça fait longtemps qu'ils sont là. Ils travaillent beaucoup, énormément à comparer à d'autres qui ont le triple de salaire qui sont là depuis moins longtemps.

Cette travailleuse, responsable du service de paie d'une

grande entreprise, ne voyait pas de logique et moins encore d'équité dans le système de rémunération de son entreprise. D'une part, ce système semble être inéquitable entre les employés selon leur sexe et, d'autre part, sa nature non codifiée engendre de grandes iniquités. Certains de ces problèmes peuvent être réglés par une démarche en équité salariale. La loi vise à corriger la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine en les comparant aux emplois à prédominance masculine et présume que les emplois mixtes sont traités équitablement, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas.

Toutefois, certains employeurs qui entreprennent des démarches en équité salariale profitent du processus pour codifier et rendre plus équitables les salaires des autres postes. Dans l'étude du ministère du Travail du Québec sur l'application de la LÉS dans les entreprises de 10 à 49 personnes (2002), 27 % des employeurs ayant fait une démarche en équité salariale ont nommé parmi les effets positifs « une mise à jour des politiques de rémunération » et 16 % d'entre eux ont nommé « une plus grande équité au sein de l'entreprise ». Nous nous rendons compte d'après les propos des travailleuses que le besoin est très réel et très grand à cet égard. Comme nous le verrons plus loin, la grande entreprise dont il a été question dans la citation précédente a commencé des travaux en équité salariale qui ont été, malheureusement, laissés en suspens.

On l'a vu plus haut, en plus du manque de codification et de cohérence dans les systèmes de rémunération, plusieurs travailleuses nous ont informées que leurs employeurs exigent des travailleuses qu'elles ne parlent pas de leurs salaires entre elles. Il y a une interdiction explicite de partager cette information entre les travailleuses et nous avons été surprises de découvrir à quel point cette pratique semble être généralisée dans les entreprises.

Pourtant selon les travailleuses, le fait de garder la rémunération secrète les met toujours dans une position désavantageuse. Comme « la valeur » de l'emploi est toujours une notion comparative, le fait qu'elles n'aient pas le droit d'avoir de l'information sur les salaires des autres employés les empêche d'agir pour améliorer leurs propres salaires, car elles ne peuvent pas savoir comment les autres postes sont évalués et rémunérés.

ER-7 • Employée d'un comptoir de poste

J'avais entendu parler aussi plus dans les derniers temps qu'il y avait vraiment des différences dans les salaires entre les hommes et les femmes. J'ai pas connu de gros emploi au gros salaire. Je peux pas le savoir comme tel et vérifier. Parce que moi ce que j'ai fait, j'ai presque toujours travaillé habituellement avec des femmes, pis le patron c'est un gars. Avec les autres employées, il ne fallait pas en parler du salaire.

DR-5 : Est-ce que tu sais si les hommes gagnent plus que vous autres en termes de salaire?

DR-3 • Opératrice de machine à coudre

Ça, je ne sais pas. Ça se peut. La première chose que le patron nous dit, « personne doit regarder vos chèques ».

Certaines de ces travailleuses sont tellement convaincues de ne jamais accéder à l'information concernant la rémunération chez leur employeur qu'elles ne croient qu'à l'intervention de l'État en ce domaine.

F-R2 • Coordonnatrice de projets en milieu culturel

Pis moi l'autre chose que j'aimerais, je sais pas si ça se peut, c'est des références salariales. Tu sais, des équivalences salariales. Si c'était reconnu, tu sais,

dans notre société, une personne qui fait ça... J'ai rencontré un homme qui faisait le même travail que moi. C'est hallucinant, il était pas débrouillard, ce gars là. Ça lui enlève rien de ses qualités de personne mais comment il arrive à gagner dix mille de plus que moi. [...] Moi, ça me frustre. Mais si je me dis si y avait ça une référence, une chartre.

D'autres travailleuses ont mentionné l'importance d'une référence externe quant aux salaires. En d'autres mots, elles ne font pas confiance aux employeurs pour les traiter équitablement au niveau de leurs salaires sans un mécanisme de contrôle externe. Elles sont au courant de cas d'inégalité salariale, d'augmentations arbitraires et d'iniquités évidentes. Une travailleuse nous a parlé de la façon dont son entreprise gère les salaires avec l'exemple suivant :

DR-4 • Opératrice de machine à coudre

Moi, je travaille dans un atelier de couture. Il n'y a pas de syndicat. Quand le monde voulait rentrer le syndicat, ben eux autres [les employeurs] savaient, je ne sais pas par quelle branche, mais ces gens là ont été mis dehors. [...] Après il y a eu un genre de meeting, le boss disait qu'on est une famille, puis les salaires, tous les salaires sont à peu près pareils. Puisqu'un moment donné il y en a qui avaient 25 cents, l'autre avait 5 cents [d'augmentation]. C'est jamais pareil. Mais un moment donné la première année que j'ai rentré là, je pense que j'avais 7 \$ et quelque chose. Puis ils m'ont amenée dans le bureau une fois. J'avais une bonne production puis il m'a dit, « je t'augmente d'une piastre à toi. Tu nous sembles rendre une belle ouvrage. » Mais il a dit, « il faut pas que tu le dises à personne parce que je vais être obligé de te mettre à la porte. » J'ai dit, « ah oui? »

Chaque année tu as une augmentation. Mais toi tu as une augmentation de 5 cents, elle a une augmentation de 25 cents. Mais pour des noires c'était 5 sous. Je connais une de mes amies [qui est noire], elle me disait que ça faisait 18 ans [qu'elle travaillait là], mais elle, elle avait je pense 8 \$. J'ai capoté, je lui ai dit, « fais quelque chose. Va voir le boss. » J'ai dit, « les années que ça fait que tu es ici, ça se peut pas. » Parce que moi, j'avais plus qu'elle puis ça faisait pas tant d'années que j'étais là. Elle a dit, « je suis rentrée dans le bureau une fois. Il m'a dit que si j'étais pas contente, la porte est là. »

Mais les salaires sont très bas. Que tu rentres, que t'es nouvelle, que t'es pas nouvelle. La première année quand ils m'ont fait rentrer dans le bureau pour me dire, « okay, on te donne une piastre », j'ai pas trouvé ça correct, parce que les autres années, ils m'ont augmentée de 50 cents, puis ça a baissé à 25 cents, une fois ça a été 15 cents. Après ça a ré-augmenté à 25 cents. Il y avait une italienne qui m'avait dit qu'elle a eu 25 cents. Mais les noires en arrière, elles ont eu 5 cents.

Dans la description de cette travailleuse, nous voyons presque tous les problèmes soulevés jusqu'ici : les salaires très bas, les faibles augmentations, l'arbitraire dans la gestion de la rémunération qui favorise les pratiques discriminatoires et la discrimination raciale. Selon cette travailleuse, les quotas de rendement des couturières sont très élevés et lorsqu'une travailleuse n'est pas capable de les atteindre, elle perd son emploi. Donc, les augmentations ne sont pas justifiables par le rendement des travailleuses qui est essentiellement le même. Finalement, la loi du silence au niveau des salaires empêche les travailleuses de réagir

contre leur traitement. Mais malgré l'interdiction de parler des salaires, de l'information parcellaire circule tout même informellement parmi les travailleuses. Cependant, comme elles ne sont pas censées être au courant, elles ne peuvent utiliser cette information à leur avantage. Même si elles osent soulever un problème ou demander une augmentation, la réponse est souvent, « si t'es pas contente, la porte est là. ». Nous reviendrons sur la question concernant le rapport de pouvoir entre les employeurs et les travailleuses plus loin dans ce rapport.

L'inégalité salariale

Malgré l'interdiction de partager l'information sur les salaires, celle-ci circule tout même entre les travailleuses. Elles sont donc au courant des cas d'iniquité et parfois de discrimination flagrante. Une travailleuse en manufacture a décrit un emploi antérieur où elle considérait que les femmes étaient victimes d'inégalité salariale.

AR-5 • Opératrice de machine à coudre

Yes. Right now I have a good job, but I talk about a job I had before. I worked for a company that does the machine, lawn mowers and snow removers. And they work on the line.

Q: ON THE LINE?

AR-5 : Yes, on the line, the line's running and the people have to work, and they have to work fast, or they go by (makes gesture) and the line stops and the boss will come and get mad at you. That's why we had to work very hard. And the men and the women, each one had a different job. But if a man didn't come, they could replace him with a woman. On the other jobs, when a woman didn't work, they could replace her with a man. That means that every job could be a man

or a woman. But when we first started, the men hired were paid 8.50\$/hour and the women 8.00\$.

Q : EVEN THOUGH YOU WERE DOING THE SAME JOBS ESSENTIALLY?

AR-5 : You could put a man or a woman on the same line. But men coming in, they pay \$8.50. A lady they pay \$8.00.

Cette travailleuse a expliqué qu'officiellement les hommes et les femmes n'occupaient pas les mêmes postes, ce qui a été utilisé pour justifier la différence de salaire. Selon elle, cependant, dans les faits, les travailleurs et les travailleuses faisaient le même travail sur la ligne de montage, donc cette différence de salaire n'était pas justifiée. Il s'agit donc des mêmes emplois qui ne reçoivent pas une rémunération équivalente, parce qu'on a créé artificiellement une division entre ces emplois lorsqu'occupés par des hommes et par des femmes.

Une autre travailleuse dans le même groupe de discussion connaissait également des cas d'inégalité salariale encore plus explicites.

A-R2 • Contrôleuse de qualité

I have a friend, he's the employer, he hires the men, he told me, he will pay them 15.50\$/hour, but when he hires a lady, he pays just 13\$. [...] I asked him, I told him because you hire them for the same job, the same hours, everything is the same. He said that the men are stronger and have more energy. The ladies, when they are starting they have more energy, but a few hours later they get tired. [...] That's why he paid men more than women. But I don't agree with him because men and women must be equal.

Ce cas de discrimination salariale est illégal et, comme

dans le cas précédent, peut être réglé par une démarche en équité salariale⁹. Si l'employeur invoque des différences de fonctions ou de responsabilités artificielles, qui n'ont d'autre but que d'appuyer des différences de salaires, il se peut que les instruments prévus par la LÉS soient impuissants à régler ces problèmes, surtout dans les entreprises de 50 employés et moins. Les liens entre l'équité salariale et l'équité en emploi que nous observerons ici seront traités de manière plus détaillée plus loin dans ce rapport.

9. Selon la présidente de la Commission de l'équité salariale, la LÉS ne s'applique pas au problème d'inégalité salariale, c'est-à-dire au problème d'un salaire inférieur pour le même travail. D'autres experts disent qu'un problème d'inégalité salariale peut et doit être corrigé lors d'une démarche en équité salariale puisque les catégories d'emplois à prédominance regroupent des emplois qui comportent les mêmes fonctions ou les mêmes responsabilités, qui exigent les mêmes qualifications et qui sont rémunérés au même niveau ou selon la même échelle salariale. S'ils n'ont pas la même rémunération, les catégories d'emplois doivent être séparées et comparées selon la méthode établie.

5

Les dynamiques de l'iniquité en emploi

5 Les dynamiques de l'iniquité en emploi

La question des salaires des travailleuses non syndiquées est intimement liée à la question des postes occupés et à la ségrégation professionnelle. Selon la LÉS, l'analyse comparative à la base d'une démarche consiste à comparer les salaires des travailleuses occupant des emplois ayant un taux de féminité de 60 % et plus avec les salaires des emplois ayant un taux de masculinité de 60 % ou plus et qui sont jugés de valeur équivalente à l'intérieur de la même entreprise¹⁰. Donc, pour savoir si une démarche en équité salariale serait pertinente pour les travailleuses non syndiquées, nous avons posé des questions sur la gestion des ressources humaines en général, sur l'organisation du travail et sur la ségrégation sexuelle à l'intérieur de leur milieu de travail.

Il est saisissant de constater le degré de ségrégation sexuelle décrit par les travailleuses dans leur milieu de travail. Non seulement les milieux décrits sont profondément marqués par la ségrégation sexuelle, mais certains semblent aussi reposer sur une main-d'œuvre majoritairement féminine gérée de façon directe par simplement quelques hommes occupant des postes un peu plus élevés dans la hiérarchie interne.

AR-5 • Opératrice de machine à coudre

At my company there are only women sitting at the machines. Only one man works there. [...] There are around 60 workers.

Q : ARE THE EMPLOYEES MOSTLY WOMEN WHO ARE SEWING OR ARE THERE MEN?

A-R2 • Contrôleuse de qualité

Mostly women who come from different countries. And the men, they don't sew. They do the general work like bringing the fabric, bringing the pieces or carrying some of the heavy things to give to each lady who sews.

Q : PENSES-TU QUE TU ÉTAIS TRAITÉE COMME ÇA PARCE QUE C'ÉTAIT MAJORITAIREMENT DES FEMMES?

F-R2 : Je suis convaincue, je suis convaincue.

Q : JUSTE EN TERMES DE POURCENTAGE, VOUS ÉTIEZ 80 % DE FEMMES?

F-R2 • Coordonnatrice de projets en milieu culturel

Plus que ça. On était... C'était à aire ouverte en plus. C'était bondé de femmes là. De toutes les nationalités. De tous les genres, de tout ce que vous pouvez imaginer.

F-R1 • Journalière en usine d'alimentation

Les ouvrages de production, 90 %, ce sont des femmes qui sont sur des ouvrages de production. C'est très rare qu'ils vont prendre un homme, l'homme reste pas. Le travail de production, la femme est restée à la maison pour élever ses enfants. La femme, nous autres on est dans la quarantaine, la femme, on ne voyait pas le pourquoi d'aller au Cégep. On disait qu'on veut avoir des enfants. On va rester à la maison. Souvent où je travaille, la majorité du temps dans le travail de production, c'est des femmes qui retournent au travail après plusieurs années d'absence, elles

vont accepter n'importe quoi.

E-R3 • Animatrice en milieu communautaire

Avant, je travaillais dans une compagnie d'assurance. On n'était pas syndiquées non plus. On travaillait 18 femmes ensemble dans un carré à peu près comme ça [indiquant la petite salle de réunion]. Tu pouvais voir l'atmosphère de travail par rapport à l'autre côté. On les appelait l'aquarium, parce que c'était vitré tout le tour. L'autre côté, c'était des hommes, avec des espèces de grands bureaux. Eux autres, ils avaient tout l'espace voulu. Là-dedans, il y avait tout – le fax, le telex. Quels bons souvenirs! Je retournerai plus là.

Q : IL Y AVAIT COMBIEN DE PERSONNES DANS L'ENTREPRISE EN TOUT, PUIS COMBIEN DE FEMMES ET D'HOMMES?

DR-4 : Je dirais au dessus de 200 personnes. Parce qu'il y a un shift de jour et un shift de soir.

Q : PUIS QUEL POURCENTAGE DE FEMMES ET D'HOMMES?

DR-4 : Beaucoup de femmes. Le pourcentage de femmes était plus fort.

Q : SOIXANTE QUINZE POURCENT DES FEMMES OU PLUS?

DR-4 • Opératrice de machine à coudre

Soixante et quinze à peu près. Parce que les hommes c'est plus comme loader des camions. On avait juste un coutier.

Q : MAIS J'AI PAS COMPRIS. COMME SOUDEUSE, À CÔTÉ DE TOI SUR LA LIGNE, EST-CE QUE C'EST DES HOMMES OU DES FEMMES OU LES DEUX?

D-R6 • Soudeuse de transformateur

Des femmes. Mais je travaille sur une table comme ça. Avant moi, il y a une autre table avec une autre femme, en arrière de moi aussi. C'est toutes des femmes soudeuses dans une ligne. [...] Je ne sais pas combien de femmes mais [échange en espagnol],

10. Le problème des entreprises sans comparateur masculin est particulièrement important. La LÉS prévoit la création par la Commission de l'équité salariale d'un règlement sur la procédure à utiliser pour les entreprises sans comparateur masculin. Il s'agit d'élaborer une méthode pour « importer » un comparateur masculin dans les entreprises sans comparateur masculin. Huit ans après l'adoption de la LÉS, la Commission n'a toujours pas émis son règlement.

mais je pense probablement 50 femmes et 10 hommes. La majorité sont des femmes.

Dans toutes ces descriptions, on remarque que les hommes et les femmes occupent rarement les mêmes postes, même dans les petites entreprises comme la manufacture de bijouterie, où les qualités stéréotypées attribuées aux hommes et aux femmes ne peuvent pas servir de prétexte à la ségrégation sexuelle.

L'organisation du travail basée sur la ségrégation sexuelle n'est pas a priori discriminatoire, quoi qu'elle soulève des questions. De plus, il y aura toujours des emplois considérés comme « non qualifiés » qui seront, par conséquent, peu rémunérateurs. Le fait que les femmes semblent être très majoritaires dans ces emplois est un problème grave, mais il dépasse de loin les visées de la LÉS. Pourtant, comme nous l'avons déjà vu, les postes des hommes et des femmes ont souvent des descriptions distinctes pour justifier les écarts de salaires, même si dans les faits, les travailleuses voient très peu de différences entre les fonctions et les responsabilités de ces postes.

Mais jusqu'à maintenant, nous sommes toujours face à des problèmes d'équité en emploi.

Cependant, l'organisation du travail basée sur une ségrégation sexuelle marquée et systématique, c'est-à-dire où les femmes se retrouvent majoritaires dans des emplois les moins bien rémunérés, nous impose des défis au moment d'évaluer le niveau des salaires des femmes aux fins d'une démarche en équité salariale. Nous pouvons nous demander s'il n'y aurait pas, dans le niveau très faible des salaires associés à ces emplois, des dynamiques de sous-valorisation et donc de sous-rémunération justement parce que ces emplois sont occupés majoritairement par des femmes. Si tel est le cas, une démarche rigoureuse en

équité salariale doit révéler et corriger cette discrimination.

Les liens entre l'équité en emploi et l'équité salariale sont toutefois importants et complexes, comme plusieurs travailleuses en témoignent. Une travailleuse nous a raconté un incident dans son milieu de travail qui illustre que, même si une travailleuse arrive à accéder à un poste traditionnellement masculin, l'employeur ne veut pas nécessairement accorder le salaire attribué à ce poste.

BR-6 : Dans mon entreprise, dès que tu essaies de négocier le salaire, on va te mettre à la porte. Il y en a deux qui sont parties comme ça. Là où je travaille, les femmes font l'assemblage de bijoux. [Une travailleuse] avait changé de poste, elle a dit « Ben, j'ai changé de poste. Je suis pas supposée être là parce que c'est la place des hommes. Puisque j'ai changé de poste, j'aimerais que vous m'augmentiez le salaire ». Deux semaines après, ils ont trouvé un prétexte pour la faire partir.

Q : Wow

BR-6 : Alors que cela faisait trois ans qu'elle travaillait là.

Q : EST-CE QUE TU SAIS SI DANS LA COMPAGNIE LES HOMMES ONT LE MÊME SALAIRE QUE LES FEMMES?

BR-6 : Non

Q : C'EST PLUS ÉLEVÉ?

BR-6 : Oui

Q : EST-CE QUE C'EST POUR LE MÊME TRAVAIL?

BR-6 : Non, eux ils font le moulage de pièces. Les femmes font le montage de pièces. Ce sont les femmes qui font en fait presque tout l'ensemble du travail. Mais nous sommes pas payées au même salaire. Il y en a une qui vient de partir. Elle avait cinq

ans dans l'entreprise. Mais à cause du salaire, elle est partie.

Évidemment ce cas illustre la difficulté de faire respecter ses droits du travail sans représailles, ce que nous aborderons plus loin. Il met aussi en évidence une dynamique qui rattache le salaire à la personne et à son sexe, plutôt qu'au poste qu'elle occupe. Il y a parfois une partie du salaire qui est attribuée de façon plus ou moins subjective selon les qualifications de la personne ainsi que selon certains autres critères, mais on peut voir que la partie plus « subjective » devient clairement discriminatoire quand la salariée change de poste et qu'on ne lui accorde pas l'augmentation de salaire qui doit accompagner la promotion. Ce cas montre aussi les liens qui existent entre l'équité en emploi et l'équité salariale au sens large. En effet, les deux dynamiques peuvent se transformer l'une en l'autre : dans ce cas-ci, un accès plus équitable à l'emploi ne s'est pas traduit par une amélioration du salaire de la travailleuse et un problème d'iniquité en emploi s'est transformé en un problème d'inégalité salariale. Et, au lieu de régler le problème au moment où la travailleuse a revendiqué son droit à un salaire égal à celui des travailleurs, l'employeur l'a congédiée de façon illégale, selon les dires de cette travailleuse.

La force physique et l'évaluation sexiste des emplois

La force physique nécessaire à un emploi est souvent invoquée pour justifier une certaine ségrégation sexuelle des emplois. Retenir la force physique nécessaire à un emploi à titre d'exigence n'est pas problématique en soi, s'il est clair qu'il s'agit d'une « exigence professionnelle normale » ou « justifiée » par la nature de l'emploi. Pourtant elle ne peut pas être utilisée pour empêcher les femmes d'accéder à des postes si elles ont les habiletés requises. On doit

entre autres la mesurer de façon non sexiste pour toutes les candidates et tous les candidats et non présumer a priori que certains individus la détiennent en fonction de leur sexe, alors que d'autres ne la détiennent pas.

Cependant, nous observons dans les descriptions des postes de plusieurs travailleuses qui occupent des emplois exigeant des efforts physiques importants, une occultation complète de la force physique qu'elles sont appelées à utiliser dans leurs propres emplois. Par conséquent, cet élément n'est pas pris en compte au moment de l'évaluation de l'emploi et de l'établissement de la rémunération. Par ailleurs, les descriptions d'autres postes, le plus souvent masculins, mentionnent l'usage de la force physique mais prévoient explicitement l'exclusion des femmes.

F-R1 • Journalière en usine d'alimentation

Quand j'ai travaillé dans les bonbons [pour une entreprise en alimentation], mon gars travaillait dans le shipping. Ils l'ont juste offert aux gars, jamais aux femmes. [...]. Les filles vont chercher des grosses palettes toutes seules. Ils disent quand ils t'engagent, « vous êtes jamais toute seule à prendre une palette. Mais là, il y a une fille qui va la chercher. « Ben voyons donc, on est capable toute seule ». Pis elles vont chercher la palette. Mais c'est des filles qui se font des accidents de travail, qui se font mal au dos.

J'ai fait deux semaines un moment donné dans une compagnie de pain. J'ai resté deux semaines et je suis repartie en courant. Quand elle m'a embauchée, elle m'a dit, « t'as travaillé chez PPP, j'ai dit, « oui. J'ai déballé des commandes. Mais je force plus après des cinquante livres, c'est fini. » Elle a dit, « ben non, il n'y a pas une femme qui va forcer après un 50 livres de farine. On est toujours deux pour le lever ». J'arrive là,

c'est toutes des femmes, pis on est dans l'usine, t'as le monde de bureau, juste des femmes. Un moment donné, je demande à une femme « Tu m'aides-tu à lever le gros sac de farine? On va le lever à deux ». « Ben voyons donc, tu lèves ça toute seule ». Elle pogne le sac, elle le lève. J'étais comme, « OK, elle m'a dit qu'on levait pas ».

D-R2 • Travailleuse en entretien de bureau

Dans mon travail, ils nous disent très clairement dans le règlement de travail quand on commence pour travailler, ils nous donnent une feuille comme ça avec tous les règlements, ce qu'on fait et ce qu'on fait pas. Et pour toutes les choses où c'est dit que les femmes doivent pas faire ça, c'est toujours le contraire. Parce que nous, on doit sortir les poubelles jusqu'à 5 kilos [officiellement]. Et nous c'est toujours 20-25 kilos. À tous les jours, c'est le recyclage, les poubelles.

À partir des propos des travailleuses, nous comprenons que certaines d'entre elles utilisent dans leur travail, de façon régulière, une force physique importante qui n'est absolument pas reconnue et qui va même à l'encontre de certains règlements prévus dans leur travail. Ces règlements sont systématiquement violés ou enfreints, à tel point qu'il faut convenir que leur non-respect est délibéré. Le problème est donc multiple : premièrement, les emplois réels ne correspondent pas aux descriptions formelles; deuxièmement, les emplois réels des femmes demandent autant l'usage de la force que ceux des hommes, sauf que cela n'est pas reconnu et donc reste clandestin; et troisièmement, la force physique employée par les femmes est non évaluée, donc non rémunérée.

L'usage de la force physique est bien identifiée dans les emplois masculins et est rémunérée en conséquence. Par contre, elle n'est pas reconnue chez les femmes donc n'est pas rémunérée en conséquence. Une des grandes justifications

de la mise en place du régime de l'équité salariale était justement la survalorisation du travail physique chez les hommes, surtout en comparaison avec les exigences et les contraintes du travail de bureau typiquement féminin. Toutefois, comme nous le constatons ici, la force physique est souvent utilisée par les femmes, mais n'est pas reconnue à sa juste valeur. Comme il y a une ségrégation importante selon le sexe, une démarche en équité salariale servirait à dévoiler cette situation et à corriger la rémunération en conséquence.

6

**Connaissance et
compréhension des
travailleuses
non syndiquées
du concept de
l'équité salariale
et de la loi sur
l'équité salariale**

6 **Connaissance et compréhension des travailleuses non syndiquées du concept de l'équité salariale et de la Loi sur l'équité salariale**

Nous avons fait l'hypothèse que la grande majorité des travailleuses non syndiquées ne connaissaient pas le concept de l'équité salariale ou le confondaient avec celui de l'égalité salariale, ce qui était le cas. Une seule travailleuse a été en mesure d'identifier la notion de l'équité salariale comme un salaire égal pour un travail de valeur équivalente en comparant les emplois des femmes avec ceux des hommes. Une minorité des travailleuses ont nommé un salaire égal pour un travail égal, mais la majorité n'ont pas été capables de répondre à la question. En général, celles qui pensaient que l'équité salariale signifiait un salaire égal pour un travail égal étaient au courant de l'existence de la LÉS, mais elles n'étaient pas familières avec ses objectifs ou ses exigences. Aucune travailleuse ne connaissait la CÉS, mais quelques-unes avaient remarqué la campagne de promotion de la loi faite par la Commission. Ainsi, une minorité importante des travailleuses associent le terme « équité salariale » à un droit qui les concerne, mais elles ne sont pas en mesure de l'expliquer plus précisément.

Seule une travailleuse pense que son entreprise a fait une démarche en équité salariale; en fait, il s'agit de celle qui comprenait la notion de l'équité salariale. Elle n'était pas en mesure de décrire ce que l'entreprise avait fait et ne savait pas si l'entreprise avait procédé à l'affichage exigé par la loi. En revanche, elle nous a décrit un problème d'iniquité salariale flagrant qui aurait dû être corrigé par la démarche, pourtant cela n'a pas été le cas.

La travailleuse est employée de bureau dans une entreprise d'aides-ménagères où il y a des équipes de travail ménager et des équipes de travaux lourds. Selon cette travailleuse, les femmes ne sont pas admissibles dans les équipes de travaux lourds à cause de la force physique nécessaire. Les travailleurs des équipes de travaux lourds sont rémunérés à un taux plus élevé que les travailleuses qui font le travail ménager. Seulement, les travailleurs ne font les travaux lourds que quelques mois pendant l'été, le reste de l'année ils font du travail ménager comme les travailleuses, cependant leur salaire reste toujours le même.

Dans cette situation, nous pouvons d'abord nous demander s'il n'y a pas un problème d'évaluation sexiste vis-à-vis de l'évaluation du travail ménager et de la non reconnaissance de la force physique exigée par les petits gestes répétés des travaux dits « légers »¹¹. Ensuite, il y a un problème clair d'iniquité en emploi dans l'inadmissibilité officielle des femmes aux emplois de travaux lourds. De plus, il y a inégalité salariale quand les travailleurs font le travail ménager à un taux horaire plus élevé que celui des femmes pendant neuf mois de l'année. Ce cas illustre comment les questions d'équité salariale sont imbriquées aux questions d'équité en emploi : l'iniquité salariale probablement due à l'évaluation sexiste des emplois de travaux lourds et de travail ménager combinée à un problème d'iniquité en emploi cause un autre problème d'inégalité salariale parce

que, dans les faits, les hommes et les femmes font le même travail une grande partie de l'année mais à des salaires différents; d'autre part, les femmes n'ont pas accès aux emplois dont les titres correspondent à une rémunération supérieure.

En outre, cette situation existe, selon la travailleuse, dans une entreprise ayant fait une démarche en équité salariale. L'ironie de la situation réside dans le fait qu'une démarche rigoureuse en équité salariale aurait dû corriger une bonne partie du problème. Elle n'aurait pas réglé celui de l'accès des femmes aux équipes de travaux lourds, mais aurait pu corriger l'écart salarial dû à la sous-évaluation du travail ménager ce qui aurait réglé le problème d'inégalité salariale entre les hommes et les femmes faisant le travail ménager.

Parmi les 36 travailleuses rencontrées, seulement deux ont eu connaissance d'une démarche en équité salariale (la démarche dans une de ces entreprises a été laissée en suspens). Si nous ne tenons pas compte des travailleuses des entreprises de moins de 10 personnes qui ne sont pas assujetties à la LÉS, il reste quand même deux travailleuses sur 23 qui pensent que leur entreprise a commencé une démarche en équité salariale. Comme, dans ce cas, il s'agit d'une recherche qualitative, nous ne prétendons pas que ces proportions soient représentatives statistiquement des travailleuses non syndiquées en général mais, à partir de l'appréciation des travailleuses non syndiquées, il apparaît évident que les démarches en équité salariale sont rares dans leurs milieux de travail.

La pertinence de la LÉS selon les travailleuses

Il était important pour nous de savoir à quel point les travailleuses trouvaient la loi pertinente une fois qu'elle leur avait été expliquée. Leurs réponses ont été mitigées.

11. L'équipe de recherche CINBIOSE, à l'Université du Québec à Montréal, étudie depuis plusieurs années l'occultation des exigences physiques et des maladies professionnelles dans des emplois à prédominance féminine. Voir Messing et collègues, 2000, et Messing et collègues, 1998.

D'une part, elles sont très préoccupées par le niveau très bas de leurs salaires. Et d'autre part, elles voient clairement les iniquités autour d'elles. Selon elles, une stratégie qui peut améliorer les salaires et réduire les iniquités est nécessairement intéressante. Et, aussitôt, plusieurs travailleuses ont posé des questions sur l'application de la loi. D'abord, certaines ont voulu savoir qui du gouvernement ou de l'employeur devait faire la démarche. Quand nous avons expliqué que l'employeur devait faire la démarche et que celle-ci n'était pas vérifiée, elles ont été profondément sceptiques quant aux résultats. Cela soulève un grave problème d'application de la LÉS, ayant trait à l'inspection et à la sanction de la délinquance, sans laquelle la loi risque fort de rester inopérante. Les travailleuses soulèvent aussi la question de la rigueur dans l'évaluation de leurs emplois, car les méthodes traditionnelles sous-estiment souvent les exigences réelles de leurs emplois.

F-R3 • Chargée de projets

Le problème avec ça, c'est que ça peut jamais être prouvé. Parce que les salaires c'est pas quelque chose de connu finalement. Si ça se fait ou non, s'ils respectent [...] Mais c'est tellement facile à mentir dans les petites entreprises. Comme je regarde la mienne. Ils sont comme quoi 26. Ils vont dire n'importe quoi pour leur avantage. [...] Faudrait que ça soit quelqu'un de l'extérieur qui vienne évaluer. Je pense que ça soit une organisation gouvernementale, quelqu'un d'objectif, parce que si tu mets ça dans la compagnie, les gens vont évaluer à leur avantage. Ben, lui il fait plus, on va ajuster ses tâches pour représenter telle chose. C'est pas objectif si c'est à l'intérieur.

F-R1 • Journalière en usine d'alimentation

Faudrait que quelqu'un vienne essayer l'emploi, parce que s'il essaie pas l'emploi, s'il fait juste regarder

comme ça... parce que si tu regardes une ligne d'emballage, ça a l'air ben facile. Mais t'es dessus, tu vois qu'il y a une stress.

C-R2 • Caissière

L'équité salariale, si les compagnies, si les patrons veulent bien. [...] En réalité ça doit pas les intéresser plus. Mais s'il y a quelque chose qui les pousse à aller vérifier... Y-as-tu un mouvement qui pousse les patrons à vérifier vraiment?

D-R5 • Assistante superviseure

Si le gouvernement le fait pas, comment veux-tu que les autres le font?

Étant donné leurs expériences de travail et, comme nous le verrons dans la prochaine section, le manque de respect de certains autres droits du travail, les travailleuses sont extrêmement sceptiques quant à la volonté des employeurs de s'engager de bonne foi dans une démarche en équité salariale. Selon elles, une vérification externe de la démarche est primordiale pour s'assurer qu'elle identifie et corrige les écarts salariaux dus à la sous-valorisation du travail féminin.

La compréhension d'une démarche en équité salariale demande un apprentissage de plusieurs notions relatives à la particularité de la participation des femmes sur le marché du travail : la grande concentration des femmes dans un nombre réduit de professions, la sous-valorisation de ces professions et leur sous-rémunération, et le fait que les travailleurs et les travailleuses jouissent de droits du travail que les employeurs sont légalement tenus de respecter, dont le droit des travailleuses à l'équité salariale.

Nous notons que, mis à part une travailleuse, toutes les autres ne sont pas familières avec cette analyse. Il faut

souligner, cependant, qu'elles l'ont très bien comprise quand elle leur a été présentée. Nous verrons dans la prochaine section que la défense des droits du travail est très problématique à plusieurs points de vue et que la situation n'est pas propre au droit à l'équité salariale. Mais la notion d'équité salariale est plus complexe que les autres droits. Le droit de se syndiquer n'est pas compliqué à comprendre, même si la possibilité de le mettre en pratique est plus complexe. L'équité salariale semble être difficile à saisir ou à retenir pour beaucoup de travailleuses. Nous examinerons cette question plus profondément dans la conclusion. D'aucune façon, cette observation ne remet en question la lutte pour l'équité salariale ni la LÉS. Toutefois, elle doit orienter la réflexion sur le travail à faire, par la CÉS et par d'autres intervenants dans ce domaine, pour permettre d'avancer dans la lutte pour l'équité salariale.

Position difficile des travailleuses non syndiquées face aux rapports collectifs de travail

Une des femmes rencontrées qui travaille pour une grande entreprise non syndiquée a été la représentante des travailleuses au sein du comité d'équité salariale quand son entreprise a commencé ses démarches en équité salariale. Ce comité était composé de quatre membres : le patron, deux hommes et cette travailleuse qui se trouvait donc être la seule femme. Elle a rencontré des difficultés dans son rôle de représentation, entre autres, parce qu'elle considérait que son propre poste était placé dans une catégorie inférieure à ses responsabilités réelles dans le but explicite de ne pas lui donner d'augmentation de salaire. Nous lui avons demandé si elle pensait qu'une démarche en équité salariale pourrait améliorer son salaire.

Q : EST-CE QUE LA DÉMARCHE EN ÉQUITÉ SALARIALE POURRAIT AMÉLIORER VOTRE SALAIRE?

E-R5 • Responsable du service de paie

Oui, oui, si c'est fait correctement. Parce que nous, on travaillait là-dedans comme je vous disais à cause du gouvernement. On a envoyé une cassette et tout [vidéo de la CÉS expliquant la loi et une démarche en équité salariale]. Sauf que moi, ils ont pas voulu me placer plus haut parce qu'ils savaient qu'il fallait qu'ils augmentent mon salaire.

Cette travailleuse se rend bien compte qu'une démarche en équité salariale est tout à fait pertinente pour réévaluer son salaire et celui des femmes de son entreprise. Mais il est également évident que l'employeur contrôle la démarche et, comme les employées n'ont pas d'association pour les représenter, elles ont énormément de difficulté à faire valoir leur point de vue dans le travail concret au sein d'un comité d'équité salariale. Selon l'analyse de Claudyne Bienvenu, la LÉS fonde la démarche sur la collaboration employeurs – employés, comme si les rapports collectifs étaient les mêmes en milieu syndiqué et non syndiqué. Or, la capacité des représentantes des travailleuses à s'imposer d'égal à égal avec l'employeur constitue un élément essentiel pour l'atteinte de l'équité salariale. C. Bienvenu écrit :

Alors que les travailleuses syndiquées peuvent compter sur le support de leur syndicat tant au niveau technique qu'au niveau structurel, les travailleuses non syndiquées demeurent essentiellement tributaires de la bonne volonté de leur employeur ou de leur capacité à participer pleinement à l'exercice qu'impose la LÉS. Elles doivent non seulement être capables de jauger les différentes facettes techniques que comporte un programme d'équité salariale et de déceler les biais discriminatoires qui peuvent s'immiscer aux différentes étapes de l'élaboration du programme d'équité salariale mais encore doivent-elles intégrer le mécanisme de négociation sur lequel repose le comité d'équité salariale et s'imposer dans cette structure temporaire (Bienvenu, 1999 : 110).

Nous pouvons relever précisément, dans ce cas, l'incapacité de cette travailleuse à s'imposer lors des négociations inhérentes au travail du comité d'équité salariale en commençant par l'identification et la catégorisation des emplois, ce qui était déjà problématique selon cette travailleuse, avant même l'évaluation des emplois.

7

**Des facteurs
rendant difficiles la
défense des droits
des travailleuses
non syndiquées**

7 Des facteurs rendant difficiles la défense des droits des travailleuses non syndiquées

Comme l'équité salariale est, d'abord et avant tout, un droit des travailleuses, nous voulions savoir comment celles-ci percevaient ce droit en comparaison à d'autres qu'elles font valoir au travail. Plus particulièrement, nous cherchions à savoir si la difficulté à faire valoir leur droit à l'équité salariale était particulière ou bien si le problème du respect des droits des travailleuses était plus généralisé. Ainsi, nous avons appris que le respect des droits des travailleuses est de manière générale très problématique; ce n'est absolument pas propre à l'équité salariale.

Le sujet des droits des travailleuses et leur non-respect a suscité beaucoup de débat pendant les groupes de discussion: les travailleuses avaient beaucoup à nous dire sur comment la défense de leurs droits est problématique. Elles ont témoigné de leur impuissance à faire valoir les droits du travail les plus fondamentaux et de la rupture profonde dans les liens d'engagement et de respect entre les employeurs et les personnes salariées, particulièrement pour celles qui ont des emplois « non qualifiés ».

« Tout se remplace »

Le thème fondamental, qui revenait constamment dans les discussions, était l'impuissance des travailleuses à faire valoir n'importe quel droit face à la menace de renvoi qui plane toujours. Certains employeurs semblent utiliser la menace de renvoi d'une manière explicite pour mieux contrôler leurs employés. Nous l'avons déjà constaté dans plusieurs citations de travailleuses, par exemple, dans celle qui a vu sa collègue congédiée pour avoir revendiqué son droit à l'égalité salariale, et avec celle qui a été menacée de renvoi si elle divulguait son augmentation de salaire aux autres employées. Ce dernier exemple est particulièrement frappant car l'employeur propose en apparence un « privilège » à la travailleuse à condition d'obtenir sa collaboration par le silence qui, en retour, les empêche de comparer leurs salaires et de vérifier leur position relative : La division du collectif des travailleuses interdit toute vérification de l'équité salariale dans l'entreprise. De plus, sa contribution semble être reconnue, mais, en même temps, le patron laisse entendre que si elle en parle aux autres « il sera obligé de la mettre à la porte ». Comme parler de son salaire ne peut pas constituer une raison juste et suffisante pour le congédiement de la travailleuse, cela constituerait un geste illégal, le patron souligne ainsi son contrôle absolu sur les travailleuses. C'est la tendance fondamentale qui ressort de l'analyse du discours des travailleuses sur la question de leurs droits : Selon elles, il y a très peu de limites au contrôle exercé par les patrons dans les entreprises non syndiquées, et l'exemple le plus clair est la capacité qu'ils ont de renvoyer n'importe qui pour n'importe quelle raison.

Selon les femmes rencontrées, les protections juridiques des travailleurs contre les congédiements abusifs et le traitement discriminatoire ne sont pas respectées dans

beaucoup de milieux de travail. Et des travailleuses de deux groupes de discussion différents ont utilisé la même phrase pour décrire le contexte actuel sur le marché du travail : « tout se remplace ».

D-R4 Opératrice de machine à coudre

Parce qu'ils peuvent te remplacer. Tout se remplace. Si tu fais pas l'affaire, il y a une autre qui attend à prendre ta place. Ça c'est ... surcharge, conditions de travail, pression... quand tu fais pas l'affaire dans ça, tout se remplace. Il y a tellement de monde qui a besoin de travail.

NOUS AVONS POSÉ DES QUESTIONS POUR SAVOIR SI LES EMPLOYEURS FAISAIENT TOUT MÊME UN EFFORT POUR GARDER LEURS BONS EMPLOYÉS. LES TRAVAILLEUSES ONT RÉPONDU AVEC UN CERTAIN CYNISME :

C-R6 • Cuisinière

Un excellent employé? Ça n'existe plus. Je suis désolée, je pense que t'es passée date.

C-R2 • Caissière

Pour eux autres, toute personne se remplace. Aujourd'hui c'est comme ça. [...] C'est que t'es pas appréciée. Fais-le, fais-le pas, t'es libre. C'est beau, OK, tu l'as fait là. Mais si c'est pas toi, ça va être un autre.

Ces citations mettent en évidence une rupture dans les liens d'engagement entre les employeurs et leurs employés¹². Les travailleuses rencontrées ont la forte impression que la qualité de leur travail ne leur garantit en rien que les employeurs continueront à les garder si jamais elles rencontrent un problème au travail. De plus, elles notent la gestion du roulement élevé dans les entreprises et manifestent une attitude fataliste par rapport au respect de leurs droits dans un tel contexte.

C-R1 • Cuisinière

Un bon employeur, c'est celui qui est capable de faire tourner son entreprise avec un turn-over indescriptible,

12. Pour une analyse beaucoup plus approfondie sur ce thème, voir Bauman, Zygmunt (2001), *The individualized Society*

incommensurable. C'est-à-dire qu'il sait qu'il peut fonctionner avec neuf employés. Demain, il peut les licencier. D'ailleurs c'est un peu la coutume dans le milieu de restauration de grosse capacité. Un nouveau gérant arrive. Tout le monde se dit, « wow, on prend la porte demain. » Et c'est ce qui arrive. Tout le monde veut un nouveau personnel et pis ça tourne comme ça. Et un chef d'entreprise, plus il est capable de *manager ce turn-over*, plus il est bon. Donc il n'a aucun respect [pour les employés].

Ce manque d'engagement aura nécessairement un effet sur la volonté des employeurs à entreprendre des démarches comme celle exigée par la LÉS, où il est important que les employeurs ou les gestionnaires s'investissent dans la démarche pour la réaliser correctement. Mais l'implication des employeurs dans une telle démarche requiert de leur part un engagement certain vis-à-vis de leurs employés, qu'on aurait tort de tenir pour acquis.

Manque de soutien de la Commission des normes du travail et de certains autres organismes gouvernementaux

Lors des groupes de discussion, nous avons constaté qu'aucune travailleuse ne connaissait la CÉS et que la LÉS était également peu ou mal connue malgré l'importance des iniquités salariales vécues par les travailleuses. Nous voulions savoir si elles connaissaient d'autres organismes gouvernementaux chargés de surveiller l'application d'autres lois du travail étant donné la situation comparable, c'est-à-dire des exemples de discrimination ou de non-respect des lois du travail observés ou vécus par les travailleuses. La majorité des travailleuses connaissaient la Commission des normes du travail et certaines qui avaient travaillé dans un domaine régi par la *Loi sur les décrets*

de convention collective (LQ, c. D-2) connaissaient les comités paritaires. Les travailleuses du sud-est asiatiques ne connaissaient toutefois aucun organisme gouvernemental chargé d'offrir une aide aux travailleurs et aux travailleuses.

La liste des exemples d'expériences personnelles vécues par les travailleuses rencontrées en termes de non-respect des normes du travail était impressionnante : des journées d'essai non payées, plusieurs problèmes dus à des congés de maternité (poste aboli, baisse de salaire au retour), plusieurs cas d'heures supplémentaires non payées, l'obligation de signer un contrat avec des clauses illégales, un salaire en bas du salaire minimum, des congédiements sans raison juste et suffisante et enfin le non-respect des normes de sécurité.

Quelques travailleuses rencontrées avaient pris contact avec la Commission des normes du travail afin d'obtenir de l'aide pour régler leur problème. Selon ces travailleuses, l'aide offerte est souvent déficiente. Certaines travailleuses se sont fait dire que l'employeur avait le droit d'établir ses exigences et que, si la travailleuse ne voulait pas les respecter, elle était libre de trouver un autre emploi, comme l'illustre cet extrait d'une discussion :

D-R1 • Employée de bureau

Si on appelle aux normes du travail pendant la journée, évidemment on perd énormément de temps et on fait pas notre travail. Ils viennent nous voir, pourquoi tu téléphones? Et pourquoi tu fais pas ci, pourquoi tu fais pas ça.

D-R5 • Assistante superviseure

De toute façon, les [gens de la commission des] normes du travail te diraient parce que je les ai ap-

pelés, ils te diraient probablement que le patron a ses exigences, et que si tu veux accepter, tu peux. [...] C'est bouleversant. [...] Si tu veux accepter, tu vas pouvoir garder ton emploi.

D-R2 • Travailleuse en entretien de bureaux

Excusez-moi, je veux dire une chose concernant la Commission des normes du travail. C'est pas vrai que la Commission aide les travailleurs, ni les femmes, ni les hommes. Parce que je vais raconter une chose. J'ai travaillé à une autre compagnie de maintenance. C'est X, c'est une compagnie où on est très mal payé et aussi tous les boss traitent très mal les employés. Homme ou femme. Et aussi il y a de la discrimination et le surplus de travail. Et la Commission des normes du travail fait rien. Et aussi les comités paritaires allaient accompagner pour faire le livre de chèque, parce que c'est mal payé. Et le comité paritaire fait rien non plus.

Une travailleuse nous a raconté l'histoire de sa plainte déposée à la Commission des normes du travail contre son ancien employeur pour des heures supplémentaires non payées. Elle a dû lutter autant contre l'agent assigné à sa plainte que contre son employeur. Elle a décrit son cas comme suit :

F-R2 • Coordonnatrice de projet en milieu culturel

La Commission des normes du travail faut être ferré en titi. Moi je suis arrivée là. J'étais sûre que je gagnais sur toute la ligne, je suis tombée sur un agent. [...]. J'étais convaincue que j'étais dans le champ, que cet argent, là, que personne ne me devait un rond. J'étais presque prête à baisser les bras. [...] Il m'a dit, « c'est de la farce votre affaire ». Il m'expliquait une affaire. Il disait, « La Commission des normes du travail, c'est pour les gens qui ont le salaire minimum. Vous, vous

avez, au-dessus du salaire minimum ». « Calculez, là, monsieur, mon salaire avec les heures que j'ai faites, on est pas loin du salaire minimum ». L'affaire que t'es une couple de cents qui est au dessus-là. « T'as le salaire minimum ma pauv'fille t'as pas d'affaire à te plaindre. Même je trouve que ton employeur a été trop bon avec toi ».

Malgré les problèmes rencontrés avec son agent, la travailleuse a persévéré et, avec l'aide d'un groupe communautaire, a gagné sa cause. Finalement, les 4 000 \$ que son ex-employeur lui devait pour ses heures supplémentaires lui ont été payés.

Plusieurs travailleuses ont vécu l'expérience d'aller chercher de l'aide auprès d'un organisme gouvernemental qui, finalement, leur a apporté peu de soutien. Elles avaient donc des doutes quant à l'intérêt réel du gouvernement d'intervenir auprès des employeurs, comme cette travailleuse en témoigne :

B-R4 • Intervenante psychosociale

Je pense que le gouvernement, je suis sûre qu'il y a des gens dans différents niveaux qui savent exactement ce qui se passe dans les manufactures par exemple. C'est dégueulasse. Et si jusqu'à maintenant, ils n'ont rien fait pour changer la situation, c'est parce qu'ils veulent tout simplement pas la changer. On a beau dire ou discuter, ou faire savoir que dans les manufactures, il y a des femmes enceintes qui n'ont pas le droit de s'asseoir et qui n'ont pas le droit d'aller aux toilettes, excepté pendant la pause midi pendant une demi-heure. Et qui n'ont pas de pause du tout ou presque entre 7 heures du matin jusqu'à onze heures et demi quand c'est la pause pour aller manger. Qui doivent demander la permission à quelqu'un pour, je sais pas, pour prendre une bouffée d'air. Qui tra-

vaillent comme des fous. Ils le savent très bien que ça se passe. S'ils voulaient faire quelque chose, ils pouvaient le faire. Mais ils le font pas. Ça les intéresse pas.

Le but ici n'est pas de faire le procès de la Commission des normes du travail, mais de comprendre l'expérience des travailleuses dans leurs efforts pour faire valoir d'autres droits du travail. Elles ont été témoins du non-respect des droits les plus fondamentaux des travailleurs et des travailleuses dans un éventail d'entreprises. Certaines d'entre elles ont essayé de trouver de l'aide auprès des organismes chargés d'offrir un soutien aux travailleurs, mais selon ces travailleuses cette aide était très déficiente. Étant donné leurs expériences, nous comprenons mieux leur réaction plus que sceptique vis-à-vis de la LÉS et du fait que les employeurs doivent entreprendre une démarche sans surveillance, non vérifiée, reposant sur la bonne foi qui résulterait en ajustements salariaux pour les travailleuses sous-rémunérées.

Accès à la syndicalisation

La plupart des travailleuses rencontrées pour cette recherche avaient une longue expérience sur le marché du travail et certaines d'entre elles avaient déjà été employées dans des entreprises syndiquées. Elles étaient donc en mesure de comparer la situation des travailleuses non syndiquées avec celle des travailleuses syndiquées. Nous n'avions pas prévu de questions sur la syndicalisation, mais c'est un sujet qui a émergé au cours des discussions dans plusieurs groupes.

D-R3 • Opératrice de machine à coudre

Je travaillais dans la couture. [...] Je travaillais dans un emploi qui était syndiqué, mais l'autre n'était pas

syndiqué. Il y a une différence. Une grande différence entre l'emploi syndiqué et l'autre. [...] Non syndiqué, on travaille comme des fous. On ne peut pas aller à la toilette. Parfois, il y a les patrons qui disent vite, vite, vite pour mieux servir. Mais syndiqué, non. Je vois une grande différence là où j'ai travaillé. J'ai commencé à travailler avant huit heures moins dix. Et les autres m'ont dit, « ah ah, on ne fait pas ça. Nous sommes syndiqués, on travaille à huit heures ».

D-R2 • Travailleuse en maintenance de bureau

Oui, quand il y a un syndicat, dans les ateliers de couture, les conditions de travail, c'est de plus en plus mieux que quand c'est pas syndiqué. C'est sûr. Mais aussi les conditions de salaire.

C-R5 • Éducatrice en garderie

C'est ce que je voulais souligner en garderie privée. Je fais toujours la différence entre les deux, vous allez me trouver fatigante, mais parce que c'est deux mondes complètement différents. En garderie privée, le ratio [...] le ratio c'était de huit enfants par éducatrice. Pis une stagiaire, c'est une stagiaire. Une stagiaire est supposée d'aider l'éducatrice. Mais la stagiaire avait un groupe de huit. Elle, elle avait un groupe de huit, pis était surveillée par son prof. Moi, j'avais douze enfants, dix-huit mois à deux ans et demi. J'en avais douze. Mes plus petites journées, quand tout le monde était là, c'était huit. Mais ça c'était deux jours semaine. Les trois autres journées, c'était douze. Cinquante changements de couche par jour. [...] Tandis qu'en garderie subventionnée [un centre de la petite enfance syndiqué] t'as ton ratio, c'était six. Dans différentes garderies, c'était six. Et s'il y avait un enfant de plus qui rentrait, on faisait rentrer une éducatrice. C'est complètement deux mondes différents.

Dans les comparaisons faites entre les entreprises syndiquées et non syndiquées, les travailleuses nomment la différence des salaires, mais parlent surtout de la grande différence qui existe dans les conditions de travail : le respect des normes de sécurité, le meilleur rythme de travail et le meilleur encadrement des heures de travail. Il est également évident, selon ces travailleuses, que la meilleure sécurité de l'emploi dans les entreprises syndiquées permet aux travailleuses de réagir aux problèmes qui se présentent au travail. Nous avons déjà abordé plus haut l'insécurité de l'emploi régnant dans les entreprises non syndiquées. Et, toujours selon les travailleuses, cette situation les empêche de prévenir les cas problématiques tout comme d'intervenir pour les régler.

Les propos des travailleuses étaient tout de même nuancés quant aux améliorations apportées par la syndicalisation. Selon elles, la présence d'un syndicat ne règle pas nécessairement tous les problèmes dans une entreprise. Quelques travailleuses, qui avaient eu des statuts précaires dans des entreprises syndiquées, avaient l'impression d'avoir payé des cotisations syndicales pour rien. Et plusieurs opératrices de machine à coudre, qui avaient travaillé pour les mêmes entreprises, reconnaissaient que certains syndicats ne faisaient pas beaucoup d'efforts pour défendre leurs employés. Malgré ces bémols, les travailleuses reconnaissent la nette différence qui existe entre les conditions de travail des entreprises syndiquées et celles des entreprises non syndiquées. À tel point que certaines travailleuses se demandaient pourquoi toutes les entreprises n'étaient pas syndiquées :

B-R3 • Intervenante sociale

De plus en plus, je pense à ça. Quelles sont les procédures pour être syndiqué? Pourquoi tout le monde n'est pas syndiqué? Automatiquement, je

me dis.

C-R3 • Emballeuse

Il devrait peut-être avoir une loi d'exiger le syndicat.

Plusieurs "oui".

C-R3 • Absolument!

Q : La syndicalisation, c'est sûr...

C-R1 • Cuisinière

Des syndicats dans toutes les entreprises, et...

C-R2 • Caissière

Oui, qu'il y en ait partout. Que ça soit une loi ça.

Selon plusieurs travailleuses rencontrées, la syndicalisation est la seule voie qui puisse donner un encadrement réel des conditions de travail et de vraies protections pour les travailleurs et les travailleuses. Nous pouvons également noter que le contexte est beaucoup plus favorable dans des entreprises syndiquées pour défendre des droits très complexes, comme celui de l'équité salariale. Les travailleuses y disposent en fait d'une meilleure position dans le rapport de forces avec l'employeur et des ressources juridiques et financières pour acquérir la formation qui permet de maîtriser les dispositions de la Loi.

Problèmes posés par la langue et la culture pour les travailleuses immigrantes

Les problèmes posés par la langue et la culture pour les travailleuses immigrantes constituent un champ d'étude et d'intervention qui dépasse de loin les visées de cette recherche. De plus, nous ne pouvons pas généraliser à leur sujet, car les « travailleuses immigrantes » sont loin de constituer un groupe homogène. Par exemple, les travailleuses d'origine latino-américaine que nous avons rencontrées

connaissaient bien les notions de droits du travail, même si elles ne connaissaient pas l'équité salariale. Elles connaissaient et s'intéressaient aussi à la syndicalisation. Plusieurs d'entre elles avaient toutefois connu des expériences de discrimination et d'abus à cause de leur vulnérabilité, due à leur manque de connaissance du français.

Les travailleuses d'origine sud-est asiatique rencontrées ne connaissaient pas, par contre, leurs droits les plus fondamentaux du travail ni les modalités de base de nos régimes de protection dont elles avaient entendu parler. Elles nous ont fait part de leur besoin d'information dans l'échange suivant :

Q : DO YOU KNOW WHERE TO GET INFORMATION REGARDING YOUR WORK AND YOUR RIGHTS?

A-R2 • I think it's hard because we don't know where to ask for the information. And we need someone nice and friendly to tell us step by step.

A-R3 • Like you. (laughter)

A-R2 : exactly.

En effet, ces travailleuses ont profité de notre présence, après le groupe de discussion, pour avoir de l'information sur le régime d'assurance-emploi, sur les congés de maternité ainsi que sur d'autres questions reliées à leur travail.

Les barrières créées par le manque de connaissance du français ou de l'anglais ne constituent que le début des problèmes pour ces travailleuses. En effet, elles ne connaissent ni les institutions ni les lois québécoises et canadiennes. Elles se retrouvent dans des emplois « non qualifiés » dans des manufactures où la direction respecte peu les droits des travailleurs et des travailleuses. Une travail-

leuse nous a raconté comment le contremaître ne permettait jamais aux femmes de se parler entre elles au travail, même pour régler des problèmes liés à leur production. Une autre nous a raconté que le contremaître d'une manufacture, où travaillait une main-d'œuvre pour ainsi dire exclusivement féminine et d'origine immigrante, injurait les femmes sans qu'elles le comprennent. Une des travailleuses, qui se débrouillait un peu en français, a commencé à traduire pour les autres femmes qui ont alors contesté ce traitement. Par représailles, le contremaître a saboté le travail de cette employée et a exigé qu'elle augmente sa production ; ce qui était impossible, par conséquent, elle a été congédiée.

Il est clair ici que, pour les travailleuses d'origine immigrante, le manque de connaissance de la langue, des droits du travail et des institutions les rend beaucoup plus vulnérables à la discrimination et à l'abus. De plus, elles se retrouvent dans des emplois au bas de l'échelle, souvent dans des manufactures où leurs droits sont peu respectés. Il est aussi évident, pour que soient respectés les droits de ces travailleuses, que des efforts supplémentaires soient faits de la part des organismes gouvernementaux chargés de surveiller le respect des droits des travailleurs et des travailleuses.

Conclusion

Les statistiques du recensement de 2001 du Québec démontrent à quel point les femmes demeurent concentrées dans des emplois « typiquement féminins ». Chez les femmes, la profession qui a connu la croissance la plus importante depuis 1991 est celle d'éducatrice en garderie; en effet 95,7 % de la main-d'œuvre y est féminine. Chez les hommes, les professions comprenant le plus grand nombre d'hommes ont connu plus de variation, mais les professions en informatique se sont également distinguées en termes de croissance. Une comparaison des taux horaires moyens de ces deux professions démontre que les techniciens en sciences naturelles ou appliquées (qui regroupent tous les techniciens en informatique) syndiqués gagnent 53 % de plus que les éducatrices en garderie syndiquées; et que les techniciens non syndiqués gagnent 72 % de plus que les éducatrices non syndiquées. Nous pouvons ainsi remarquer, dans cette comparaison, toute la logique se situant derrière la lutte pour une loi proactive en équité salariale : les hommes sont toujours beaucoup mieux rémunérés pour travailler avec des machines que le sont les

femmes pour travailler auprès des personnes.

Nous voyons aussi, dans ces taux horaires moyens, les écarts parfois importants entre les travailleurs et les travailleuses occupant les mêmes emplois. Ces statistiques ne contrôlent pas la durée de l'emploi ni d'autres caractéristiques des personnes occupant les emplois, mais la nature systématique des écarts soulève des questions importantes concernant la persistance des dynamiques d'inégalité salariale dans les milieux de travail.

Le constat le plus important que nous tirons, à partir des propos des travailleuses, est celui de la ténacité et de la complexité des dynamiques de discrimination envers les femmes dans les milieux de travail. Nous nous sommes aperçues que les cas décrits par les travailleuses sont difficiles à classer clairement comme des problèmes d'iniquité en emploi ou d'iniquité salariale. Les formes de discrimination sont interreliées et peuvent se transformer lors d'un changement dans un milieu de travail. Nous avons vu, par exemple, le cas où un problème d'iniquité en emploi s'est transformé en un problème d'inégalité salariale lors d'une promo-

tion qui n'avait pas été accompagnée d'une augmentation de salaire.

L'éventail des cas de discrimination en emploi et salariale, soulevé par les travailleuses rencontrées, montre que nous sommes face à des pratiques systémiques bien enracinées et non simplement face à des actions perpétuées par des individus en particulier. Il est clair que pour atteindre une véritable équité dans la rémunération des hommes et des femmes, nous avons besoin de réfléchir aux mesures d'équité en emploi existantes, à leur efficacité et à leurs liens avec les démarches en équité salariale. Les domaines ont été longtemps séparés à des fins pratiques, mais la ténacité des dynamiques de discrimination en emploi nous oblige à repenser, à raffiner et à mieux coordonner nos outils pour combattre cette discrimination.

Notre recherche auprès des travailleuses a confirmé leur non connaissance du concept de l'équité salariale, de la LÉS ainsi que de la CÉS. Les travailleuses identifient leurs faibles revenus et les iniquités au niveau des systèmes de rémunération comme étant un pro-

blème grave sur lequel il faut agir. Elles sont toutefois sceptiques quant à la volonté des employeurs d'entreprendre des démarches en équité salariale en toute bonne foi. Étant donné le contrôle exercé par les employeurs sur le processus, elles sont aussi sceptiques quant au fait que les démarches pourraient corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique envers le travail des femmes.

Les travailleuses ont également souligné à quel point le contexte plus large de défense des droits du travail est difficile et problématique. La défense des droits du travail n'a jamais été facile, mais les gains dans certains milieux, surtout syndiqués, n'ont pas eu beaucoup d'effets dans les milieux non syndiqués. L'insécurité d'emploi généralisée rend dangereux les efforts faits par les travailleuses pour agir sur leurs conditions de travail. Selon les travailleuses, le soutien des organismes gouvernementaux est inadéquat et envoie comme message aux employeurs qu'ils ne seront pas tenus responsables s'ils ne respectent pas les droits des travailleurs et des travailleuses.

Les taux horaires moyens ainsi que les propos des travailleuses font ressortir l'importance de l'accès à la syndicalisation des travailleuses pour améliorer leurs conditions de travail en général, et, plus particulièrement, pour améliorer leurs salaires. De plus, les travailleuses ont observé elles-mêmes les différences dans le respect des droits, les normes de sécurité et les conditions de travail à l'intérieur des entreprises syndiquées. Elles s'intéressent réellement à la syndicalisation, et il reste à savoir quels efforts font les syndicats pour aider ces travailleuses à se syndiquer.

Recommandations

Que la Commission de l'équité salariale exige des rapports des démarches des employeurs et poursuive vigoureusement son programme de vérification auprès des entreprises

Il est essentiel que la Commission de l'équité salariale vérifie que les démarches soient entamées et faites correctement et qu'elle exige que les démarches qui n'ont pas été faites correctement soient refaites, malgré la grande résistance des employeurs. Il est loin d'être évident que les travailleuses non syndiquées puissent vérifier les démarches s'il y a un affichage et encore moins qu'elles puissent poser des questions à leur employeur. Le rôle de la Commission est central pour que l'équité salariale soit atteinte dans le plus grand nombre possible de milieux de travail au Québec et pour qu'il y ait des résultats conséquents pour les travailleuses.

Que l'éducation et la formation des travailleuses non syndiquées deviennent une priorité de la Commission de l'équité salariale

À la suite du constat de l'ignorance de l'équité salariale par les travailleuses non syndiquées, il paraît essentiel d'aller sur le terrain pour faire la promotion et l'éducation des travailleuses sur l'équité salariale et sur la défense de leurs droits. Un droit qu'elles ne connaissent absolument pas leur est complètement inutile. Le niveau de d'ignorance soulève beaucoup d'interrogations. Il est clair, par ailleurs, que plus d'information sur l'équité salariale n'aide pas les travailleuses si elles n'ont pas plus de renseignements et d'outils sur les moyens de défendre leurs droits du travail en général.

Que le mouvement des femmes et le mouvement syndical initient une réflexion en profondeur sur les moyens de coordonner les luttes pour l'équité en emploi et l'équité salariale

Les liens entre les problèmes d'équité en emploi et d'équité salariale sont étroits; un problème d'iniquité salariale peut se transformer en problème d'iniquité en emploi et vice versa. Nous avons déjà des outils qui permettent d'exiger que les employeurs fassent la lumière sur la distribution des femmes dans les emplois et ses fondements, ainsi que sur la rémunération relative des emplois à prédominance féminine et masculine et ses fondements. Il est essentiel d'évaluer les forces et les faiblesses de ces outils pour développer des approches ou des pistes nouvelles qui permettent de lutter contre les iniquités envers les femmes sur le marché du travail.

Que les centrales syndicales initient une réflexion sur les efforts qu'elles doivent faire pour améliorer l'accès à la syndicalisation des femmes dans des secteurs peu syndiqués

Plusieurs centrales syndicales au Québec ont fait des efforts importants pour améliorer l'accès des travailleuses non syndiquées à la syndicalisation. Mais il reste encore des professions et des secteurs économiques où les femmes sont majoritaires et où le taux de syndicalisation est peu élevé. Étant donné la nature particulière de la discrimination envers les femmes sur le marché du travail, il est essentiel que les syndicats réfléchissent à des moyens qui pourraient favoriser l'accès des travailleuses à la syndicalisation, car cela reste la meilleure solution pour contrer ces formes de discrimination.

Bibliographie

ARMSTRONG, PAT (1997). « *Pay equity : Not just a matter of money* », *Women and the Canadian State, Les femmes et l'État canadien*, sous la dir. Caroline Andrew, Montreal, McGill – Queen's University Press, pp. 122-137.

BAUMAN, ZYGMUNT (2001). *The Individualized Society*. Cambridge: Polity Press.

BIENVENU, CLAUDYNE (1999). *L'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées : Examen du régime proactif québécois*. Étude réalisée pour le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Montréal.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (2003). *Commentaires sur le rapport du Ministre du travail sur la mise en oeuvre de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes*, présentés à la Commission de l'économie et du travail, janvier.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (2002). *Présentation à la consultation publique de la commission de l'équité salariale concernant la Loi sur l'Équité salariale*.

CHICHA, MARIE-THÉRÈSE (2002). « L'adoption et le mise en œuvre de la Loi québécoise sur l'équité salariale : l'existence d'un double standard », *Lien social et Politiques –RIAC*, 47, Le genre des politiques publiques : des constats et des actions. Printemps 2002 : 85-95.

CHICHA, MARIE-THÉRÈSE (2000). *L'Équité salariale : Mise en œuvre et enjeux*, 2e édition. Cowansville, Québec : Les Éditions Yvon Blais Inc.

CHICHA, MARIE-THÉRÈSE (1999). «The impact of labour market transformations on the effectiveness of laws promoting workplace gender equality», dans *Women and Work*, sous la dir. Richard Chaykowski and Lisa Powell. Montreal: McGill-Queen's Press, pp. 283-304.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2002)a. *État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés, volet 1- situation des entreprises*, Rapport d'étude, Québec, Leger Marketing.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2002)b. *État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés, volet 2- situation des travailleuses*, Rapport d'étude, Québec, Leger Marketing.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC (1992). *Une loi proactive sur l'équité salariale au Québec*. Rapport de consultation de la Commission des droits de la personne et recommandations. Québec.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL ET LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (2003). *Commentaires et recommandations sur le rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées et sur les propositions de modification législatives*, Mémoire conjoint, Montréal.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL ET LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (2002). *L'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées au Québec dans les petites entreprises : recommandations*, Mémoire conjoint présenté à la Commission de l'équité salariale dans le cadre de consultation publique sur l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, Montréal.

DEOM ESTHER ET JACQUES MERCIER (2001). « L'équité salariale et les relations de travail : des logiques qui s'affrontent », *Recherches Féministes*, 14, no 1 : 49-61.

FUDGE, JUDY (1996). "Fragmentation and Feminization: the Challenge for Equity for Labour Relations Policy". In *Women and Canadian Public Policy*, ed. Janine Brodie. Toronto: Harcourt Brace, pp. 59-87.

HALLOCK, MARGARET (2001). "Pay Equity: Did It Work?" dans *Squaring Up: Policy Strategies to Raise Women's Income in the United States*. Sous la dir. Mary C. King. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press. pp. 136-161.

HARTMANN, HEIDI AND STEPHANIE AARONSON (1994). "Pay Equity and Women's Wage Increases: Success in the States, A model for the Nation". *Duke Journal of Gender Law and Policy* 1: 69-79.

GUNDERSON, MORLEY (2002)a. «The Evolution and Mechanics of Pay Equity in Ontario», *Canadian public Policy- Analyse des politiques*, vol. XXVIII, supplément, numéro spécial 1, S134.

GUNDERSON, MORLEY (2002)b. « Program Evaluation Criteria Applied to Pay Equity in Ontario », dans *Canadian Public Policy- Analyse des politiques*, vol. XXVIII, supplément, numéro spécial 1, S134.

IYER, NITYA (2002). *Working through the Wage Gap*. Report of the Task Force on Pay Equity for the Attorney General of British Columbia.

LEGAULT, MARIE-JOSÉE (2002), « L'approche différenciée à la dure école de l'ancienneté ». *Management international, International Management, Gestion Internacional*. Numéro thématique. Automne, vol.7 No. 1: 41-54.

LEGAULT, MARIE-JOSÉE (sous dir.) (1999). *Équité en emploi - équité salariale : recueil de textes*. Rédaction : Marie-Josée Legault, Jeanine David-McNeil et Diane Sabourin. Ste Foy, Québec, Télé Université.

MAXWELL, JUDITH (2002). *Smart Social Policy – Making Work Pay*. Toronto Dominion Forum on Canada's Standard of Living. Canadian Policy Research Networks.

MCDONALD, JUDITH AND A. THORNTON (1998). «Private Sector Experience with Pay Equity in Ontario», *Canadian Public Policy - Analyse des politiques*, vol. XXIV, no 2, pp. 185-208.

MESSING, KAREN, KATHERINE LIPPEL, DIANE DEMERS AND DONNA MERGLER (2000). "Equality and Difference in the Workplace: Physical Job Demands, Occupational Illnesses and Sex Differences. *National Women's Studies Association Journal*. Vol. 12, no. 3. (Fall). pp.21-49.

MESSING, KAREN, CÉLINE CHATIGNY AND JULIE COURVILLE (1998). "Light' and 'Heavy' Work in the Housekeeping Service of a Hospital." *Applied Ergonomics*. Vol. 29, no.6, pp 451-459.

MINISTRE DU TRAVAIL (2002) *L'équité salariale, un poids une mesure*, Rapport du Ministre du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'Équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes, Gouvernement du Québec.

READ, JEAN (1996). *Review of the Pay Equity Act*. Ontario.



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

110, rue Ste-Thérèse, bureau 403

Montréal, Québec

H2Y 1E6

T 514 954 0220 F 514 954 1230 www.femmesautravail.qc.ca info@femmesautravail.qc.ca

