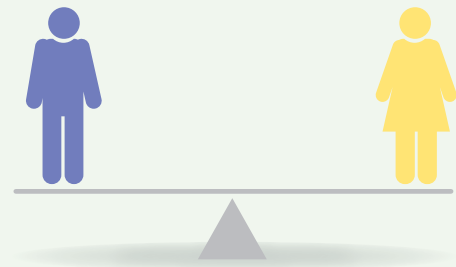


Un salaire égal pour un emploi féminin équivalent à un emploi masculin

OBJECTIF DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger la discrimination systémique à l'égard des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. Elle a pour objet de combler, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

La Loi se veut un levier pour reconnaître tous les aspects du travail des femmes. Dans la détermination du salaire, on ne tient encore trop souvent pas compte des aspects du travail féminin parce que ceux-ci sont associés à des qualités personnelles dites féminines plutôt qu'à des aptitudes et à des compétences professionnelles monnayables.



1.1

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale est le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur dans l'entreprise.

Un emploi à prédominance féminine est, par exemple, un emploi de secrétaire, de réceptionniste, de caissière ou d'infirmière, tandis qu'un emploi à prédominance masculine peut être, par exemple, un emploi de mécanicien, de concierge, de chauffeur-livreur ou de commis d'épicerie.

Ce droit de recevoir un « salaire égal pour un travail équivalent » n'est pas nouveau. Il est présent depuis 1976 dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui de l'égalité salariale, qui vise « un salaire égal pour un travail égal ». Par exemple, l'égalité salariale permet à un pompier et une pompière qui remplissent les mêmes fonctions de recevoir une rémunération égale. L'équité salariale va plus loin et exige « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent ». Par exemple, une catégorie de secrétaire pourrait être comparée avec une catégorie de mécanicien et, si ces deux catégories étaient de même valeur, elles devraient recevoir la même rémunération. Pour que deux catégories soient comparées entre elles, il faut néanmoins qu'elles soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise.

L'équité salariale est donc atteinte lorsque les emplois féminins reçoivent une rémunération égale aux emplois masculins de valeur équivalente.

1.2

Pourquoi l'équité salariale?

Encore aujourd'hui, les travailleuses du Québec reçoivent un salaire inférieur à celui des hommes. Une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut s'expliquer notamment par des facteurs socioéconomiques tels que :

- les femmes ont en moyenne moins d'expérience que les hommes sur le marché du travail (notamment à cause d'un retrait plus fréquent pour des responsabilités familiales);
- les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes;
- les femmes travaillent en majorité dans des domaines moins rémunérateurs que les hommes;
- les femmes travaillent en moyenne dans des entreprises de plus petite taille que les hommes;

Ensuite, une autre part de l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'explique en raison d'une discrimination dite systémique. Cette discrimination systémique survient lorsque divers aspects du travail des femmes ne sont pas considérés à leur juste valeur dans la rémunération. Autrement dit, la discrimination systémique fait référence aux croyances et aux préjugés dans la société qui sont renforcés par notre milieu et par le temps. Ces croyances et ces préjugés finissent par nous guider insidieusement sans que l'on s'en rende compte.

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.

La discrimination systémique fondée sur le sexe est très subtile et n'est pas intentionnelle. Elle peut s'être infiltrée dans les façons de faire, notamment dans les pratiques de rémunération. Elle résulte de facteurs historiques, économiques et culturels. Ainsi, l'importance des tâches accomplies par les femmes a pu être négligée lors de la détermination de la rémunération. À titre d'exemple, on a pu accorder une importance à la force physique associée aux emplois masculins sans accorder une importance à la dextérité manuelle rattachée aux emplois féminins.

En équité salariale, on tente d'établir, s'il y a lieu, les écarts salariaux qui découlent de la discrimination systémique fondée sur le sexe. Ces écarts salariaux s'expliquent principalement par trois facteurs :

1. Les stéréotypes et les préjugés sociaux

La société a longtemps reposé sur une division sexuelle des tâches, les femmes étant mères au foyer, alors que les hommes occupaient largement le marché du travail. Cette division des rôles sociaux a eu des effets sur les salaires versés aux femmes. Pendant une très longue période, on a estimé qu'un homme, en tant que soutien de famille, devait recevoir un salaire plus élevé que celui d'une femme, considéré comme un revenu d'appoint.

2. La ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle des femmes dans un nombre limité de secteurs d'activité et de professions persiste malgré l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail. Les femmes exercent souvent des métiers et des professions qui se situent encore aujourd'hui dans le prolongement de leur rôle traditionnel de mère et d'épouse. Ces emplois sont couramment associés aux femmes. Ils sont caractérisés, par exemple, par les soins donnés aux personnes et font appel à des qualités considérées comme étant féminines, telles que l'écoute, la minutie, la disponibilité et la compassion.

3. La sous-évaluation des emplois féminins

Certaines caractéristiques des emplois féminins sont soit ignorées ou sous-estimées, parce qu'elles sont considérées comme des qualités naturellement féminines. Cette tendance a pour effet sous-évaluer les salaires de ces emplois.

Voici deux exemples de sous-évaluation des emplois féminins :

- Dans un emploi de secrétaire-réceptionniste, on pourrait sous-évaluer, ou oublier d'évaluer, la capacité d'écoute et d'empathie ainsi que la patience nécessaire pour transiger avec une clientèle mécontente ou des personnes impatientes, alors que les mêmes capacités seraient prises en considération dans l'emploi masculin d'agent de recouvrement.
- Dans l'évaluation d'un emploi de caissière, on pourrait sous-évaluer les efforts physiques demandés par l'obligation de soulever continuellement des poids légers, alors que dans l'évaluation d'un emploi masculin de manutentionnaire, on aurait pris en considération le fait de soulever des poids lourds, même occasionnellement.

1.3 Loi sur l'équité salariale

En 1996, pour mettre fin à cette situation, l'Assemblée nationale du Québec a adopté à l'unanimité la Loi sur l'équité salariale et a mis en place la Commission de l'équité salariale. Cette loi proactive impose aux employeurs l'obligation de réaliser l'équité salariale dans chaque entreprise qui y est assujettie.

Au printemps 2009, pour favoriser et faciliter l'atteinte et le maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties à la Loi, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, entrée en vigueur le 28 mai 2009. D'importants changements ont été apportés à la loi d'origine avec l'adoption de cette nouvelle loi.

Le 1er janvier 2016, la Commission de l'équité salariale a été regroupée avec la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour former la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. C'est ce nouvel organisme qui est maintenant responsable de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Finalement, à la suite du jugement de la Cour suprême du Canada du 10 mai 2018, des modifications législatives ont été apportées à la Loi sur l'équité salariale le 10 avril 2019. Les modifications concernent principalement l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale doivent se conformer aux nouvelles obligations.
