

Dimanche, le 21 novembre 2021 marquait le 25^e anniversaire de la *Loi* sur l'équité salariale. Selon certains commentateurs, notamment européens, c'est « la politique la plus aboutie [...] l'expérience la plus avancée » (Lemière, 2006 : 87-91) en ce qui concerne la notion de valeur comparable entre les emplois à prédominance masculine et les emplois à prédominance féminine. Certes, cette loi a probablement contribué à réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Ainsi, pour l'ensemble des personnes employées à temps plein et à temps partiel, le ratio¹ du salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes était en 2019 de 0,90, soit un salaire horaire féminin de 25,19 \$ et un salaire horaire masculin de 28,06 \$ pour le Québec (Statistique Canada, 2020²). En 1997, le ratio était de 0,84³; il y a donc eu une amélioration. Le portait par secteur d'activité est également intéressant, quoique nous remarquons que moins il y a d'emplois à prédominance féminine, plus l'écart est prononcé (Hallée, Brière et al. 2021). Soulignons qu'il y a quasi parité dans le secteur syndiqué (ISQ⁴, 2020 : 137), quoique l'écart s'est légèrement creusé en 2018 et 2019, ce qui nous fait dire tout de même que la syndicalisation est un facteur favorable à l'équité salariale (Hallée, Brière et al. 2021). Certes, ce sont des résultats encourageants, mais nous ne savons que peu ou pas comment sont faits les exercices d'équité salariale. La question est également procédurale.

De plus, le problème nous apparaît aussi politique. Nous en sommes à la 3^e contestation de la loi devant les tribunaux, notamment en regard de l'évaluation du maintien de l'équité salariale sur la question de la correction de l'écart salarial dans l'intervalle à l'aide d'un montant forfaitaire. Bien que le problème de la correction de la discrimination salariale entre la date de l'événement qui a causé l'écart et la date de l'évaluation du maintien ait été corrigé, un fait demeure. En rémunération, un montant forfaitaire est une somme versée qui n'est pas intégrée au salaire de base (Milkovich et Newman, 2002, p. 311), ce qui ne permet pas de modifier le taux salarial versé à la date de l'événement qui a causé l'écart. Ce taux ne semble modifié qu'à la date où l'évaluation du maintien doit être réalisée (Hallée, 2021).

Aussi, il est bon de rappeler que le principe d'équité salariale fête aussi son 70^e anniversaire. En 1951, les pays membres de l'organisation internationale du travail (OIT) « décidèrent d'élargir le principe d'égalité salariale, car cette formule n'offrait qu'une réponse partielle au problème de discrimination salariale, puisque seules les femmes qui exécutaient un travail identique à celui des hommes pouvaient espérer un redressement salarial. Ce principe, comme il a été édicté en 1948, ne prenait pas en compte l'effet de la ségrégation professionnelle sur le marché du travail. [...] La prise en compte de la ségrégation professionnelle représentait une avancée lors de l'adoption de la Convention de l'OIT (no 100) concernant

¹ Le ratio des salaires entre les femmes et les hommes est le salaire des femmes divisé par le salaire des hommes.

² Voir <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410034002&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=5.3&pickMembers%5B3%5D=6.1&cubeTimeFrame.startYear=2015&cubeTimeFrame.endYear=2019&referencePeriods=20150101%2C20190101> (consulté le 13 octobre 2020).

³ Voir <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410034002&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=5.3&pickMembers%5B3%5D=6.1&cubeTimeFrame.startYear=1997&cubeTimeFrame.endYear=2019&referencePeriods=19970101%2C20190101> (consulté le 15 janvier 2021).

⁴ Voir <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/annuaire-quebecois-des-statistiques-du-travail-portrait-des-principaux-indicateurs-du-marche-et-des-conditions-de-travail-2009-2019-volume-16.pdf> (consulté le 15 janvier 2021).

l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale⁵» (Hallée, Brière et *al.* 2021 : 402).

Enfin, le défi auquel les parties sont également confrontées demeure l'institutionnalisation de l'équité salariale dans les systèmes de rémunération. Il ne faut pas oublier que c'est dans les systèmes de rémunération que s'est introduite la discrimination salariale - que les parties tentent de corriger - pour les emplois féminins de valeur équivalente aux emplois masculins. C'est donc dans ces systèmes de rémunération qu'il est souhaitable de modifier les procédures et les principes d'établissement de la rémunération afin de tenter d'y soustraire à terme, la discrimination salariale (Hallée, 2021).

Yves Hallée
Professeur titulaire

Bibliographie

Hallée, Y. (2021). « L'institutionnalisation de l'équité salariale dans les systèmes de rémunération des entreprises : une voie envisageable et souhaitable ? », dans *Genre et minorités en milieu de travail : pratiques organisationnelles et syndicales visant l'inclusion* (à paraître).

Hallée, Y., Brière, S. et I. Auclair (2021). « Des iniquités salariales persistantes dans les organisations : l'importance d'aller au-delà des aspects juridiques dans une perspective inclusive et intersectionnelles », dans *La rémunération dans tous ses états* (yves Hallée, Renée Michaud et Patrice Jalette (ed). p. 399 à 439

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2020). *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2009-2019*, voir <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/annuaire-quebecois-des-statistiques-du-travail-portrait-des-principaux-indicateurs-du-marche-et-des-conditions-de-travail-2009-2019-volume-16.pdf> (consulté le 5 mars 2021).

Lemière, Séverine (2006). « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », *Travail, genre et sociétés*, vol. 15, no 1, p. 83-100.

Milkovich, George T. et Jerry M. Newman (2002). *Compensation*, 7e édition, Boston (Mass.), McGraw-Hill/Irwin.

⁵ Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_97_fr.pdf (consulté le 1er avril 2020).