

La Loi sur l'équité salariale et les travailleuses non syndiquées

Ou comment pensait-on que ça allait marcher pour elles au juste?

- Jennifer Beeman
- Université féministe d'été
 - Université Laval
 - Québec, Québec
 - Le 3 juin 2008

La Loi sur l'équité salariale

- Victoire majeure
- Outil essentiel pour faire avancer la lutte pour la pleine reconnaissance sociale et économique du travail typiquement féminin
- Obligation de justice qui a donné des résultats concrets à de nombreuses travailleuses
- Une lutte et un outil qui ont complètement changé notre perception de certains emplois féminins

La Loi sur l'équité salariale

- Des faiblesses majeures et de grandes lacunes
- Obligation de justice dont un grand nombre de travailleuses ne vont jamais bénéficier
- D'autres travailleuses ne sauront jamais si l'application a été faite correctement et si leurs droits ont été respectés
- Beaucoup d'emplois majoritairement féminins qui n'ont pas du tout bénéficié d'une reconnaissance et d'un ajustement salarial.

LES et les non syndiquées

Les aspects les plus problématiques de la situation actuelle

- Exclusion des entreprises de moins de 10 personnes salariées (18 % des travailleuses en 2004)
- Selon la CES en 2006, 47 % des entreprises ont terminé leur exercice (44 % dans les 10 à 49)
- 76% des exercices non syndiqués n'ont pas trouvé d'écart salarial comparativement à 49% mixtes et 63% syndiqués

Pour comprendre la LÉS

- Il faut une bonne capacité de manier le paradoxe
- Il faut reconnaître qu'un outil aussi important pour faire avancer la lutte pour la reconnaissance du travail typiquement féminin puisse être aussi un outil qui a fait reculer des travailleuses par rapport à cette lutte

Comment les militantes de l'équité salariale ont-elles prévu l'application d'une loi sur l'équité salariale dans les milieux non syndiqués?

- Une étude de la littérature féministe universitaire et militante sur l'application d'une loi proactive de l'équité salariale dans les milieux non syndiqués avant l'adoption de la LÉS
- Deux corpus de données :
- des articles publiés par des féministes nord américaines dans des revues scientifiques et des livres
- Des documents de la Coalition en faveur de l'équité salariale

Comment les militantes de l'équité salariale ont-elles prévu l'application d'une loi sur l'équité salariale dans les milieux non syndiqués?

Cadre théorique construit à partir de:

- la théorie segmentaliste
- l'analyse marxiste des classes sociales et la critique féministe des analyses marxistes
- l'analyse féministe intersectorielle
- théories du régime québécois des relations du travail

Catégories d'analyse théoriques

- Ordre du genre (gender order)
- Les intérêts de la classe capitaliste
- Le régime des relations de travail

Dimensions dans la littérature de l'équité salariale

Ordre du genre

Division sexuelle du travail

- Choix/socialisation
- Contrainte/exclusion

La valeur du travail féminin

- Travail égal/salaire égal
- Travail équivalent/salaire égal

Dimensions dans la littérature de l'équité salariale

Les intérêts de la classe capitaliste

La discrimination

- Rentabilité de la discrimination salariale
- Recours par la dépôt des plaintes
- Mesures proactives

Les écarts salariaux

- Les écarts salariaux cumulatifs entre les hommes et les femmes
- Les écarts salariaux entre les emplois de la même valeur

Dimensions dans la littérature de l'équité salariale

Le régime québécois des relations du travail

La spécificité des relations de travail syndiquées ou non syndiquées

- La sécurité d'emploi
- Les ressources/soutien/expertise
- Structuration et codification des emplois et des salaires
- La négociation
- Rapport de force

Comment les militantes de l'équité salariale ont-elles prévu l'application d'une loi sur l'équité salariale dans les milieux non syndiqués?

- La littérature féministe universitaire et militante est vaste, sophistiquée et bien ancrée au niveau théorique et empirique
- Les deux types de littérature sont intimement reliés. Tous les arguments mis de l'avant dans la littérature militante peuvent être retracés à ses sources dans la littérature universitaire.

L'ordre du genre, la division sexuelle du travail et la valeur du travail féminin

Toute analyse de l'équité salariale prend son point de départ dans une analyse de la division sexuelle du travail.

Études de l'impact de la division sexuelle du travail sur les salaires des femmes à tous les niveaux du marché du travail.

Résultat : démontrer la nature systémique de la discrimination salariale à l'égard des emplois typiquement féminins.

L'ordre du genre, la division sexuelle du travail et la valeur du travail féminin

- La discrimination systémique touche à l'ensemble des femmes donc il faut une solution systémique :

Seule une approche systémique peut corriger l'aspect systémique de la discrimination. Lorsque l'on parle de discrimination systémique, on fait référence à la discrimination intégrée au système. On reconnaît ainsi le caractère invisible (en apparence neutre) et structurel (permanent) de la discrimination qui s'exerce à l'endroit des femmes à travers les différents mécanismes institutionnels (...) La discrimination systémique touche à l'ensemble des femmes, qu'elles soient plus ou moins instruites, et l'ensemble des catégories d'emploi, qu'il s'agisse de professionnelles, d'employées de bureau ou de techniciennes (Coalition en faveur de l'équité salariale, 1994, 6).

L'ordre du genre, la division sexuelle du travail et la valeur du travail féminin

- Glissement de logique : même problème sera nécessairement traité par la même solution pour toutes les femmes peu importe où elles se trouvent sur le marché du travail.
- Effet de traiter les femmes comme groupe homogène.
- Cette approche rend invisible les différences importantes entre les femmes pourtant connues, comprises et analysées.
- Disjonction entre la théorie et analyse sur l'application d'une loi proactive en milieu non syndiqué.

Les intérêts de la classe capitaliste, les écarts salariaux et la discrimination

Les intérêts de la classe capitaliste, des profits

- la déréglementation du marché du travail et des marchés qui permettent l'accumulation du capital sans contrainte.
- Coût de main-d'œuvre le moins élevé possible

Les intérêts de la classe capitaliste, les écarts salariaux et la discrimination

La revendication : puisque la discrimination est systémique et le système de plainte ne marche pas, c'est aux employeurs de corriger le problème

Proposition radicale et audacieuse:

- Renversement du fardeau de la preuve
- Responsabilisation des employeurs
- Reconnaissance juridique de la discrimination systémique

Les intérêts de la classe capitaliste, les écarts salariaux et la discrimination

- Contradiction qu'un État patriarcal et capitaliste pourrait légiférer une loi sur l'équité salariale quand celle-ci va à l'encontre des intérêts des capitalistes en faveur des travailleuses.
- Encore plus contradictoire de mettre la responsabilité de la démarche dans les mains des employeurs quand ce n'est pas dans leur intérêt et ils n'y croient pas.

Le régime québécois des relations de travail, la situation des travailleuses non syndiquées et la négociation

- Réponse au problème de comment protéger les droits des travailleuses pendant la démarche : par la participation de ces dernières au sein du comité d'équité salariale, en fournissant de l'information sur leurs emplois et en vérifiant les affichages.

Le régime québécois des relations de travail, la situation des travailleuses non syndiquées et la négociation

- La LÉS est construite selon un modèle de rapports collectifs de travail.

Rapport collectifs de travail:

- Protection d'emploi
- Rapport de force entre l'employeur et les employé-es atténué
- Accès aux ressources, expertise et soutien du syndicat
- Conditions de travail négociées
- L'information sur les conditions de travail est publique

Le régime québécois des relations de travail, la situation des travailleuses non syndiquées et la négociation

- Fondements principaux pour une loi proactive sur l'équité salariale
- Application proactive
- Application universelle : visant tous les employeurs (secteurs public, parapublic et privé) et couvrant toutes les travailleuses, y compris celles à statut précaire et les milieux de travail essentiellement féminins.
- Reconnaissance pleine et entière des syndicats dans le processus de négociation des programmes d'équité salariale.
- Méthode d'évaluation non sexiste et laissée au choix des parties.
- Interdiction de baisser les salaires masculins.
- Échéanciers réalistes, obligatoires et d'exécution rapide, et évaluation obligatoire.
- Organisme indépendant et spécialisé pour administrer la loi, avec ressources adéquates et pouvoirs réels d'intervention.
- Possibilités de recours pour les parties concernées.
- Lourdes sanctions pour assurer la conformité à la loi (Coalition en faveur de l'équité salariale, 1996, 3).

Le régime québécois des relations de travail, la situation des travailleuses non syndiquées et la négociation

Rapport individuel du travail

- Rapport de force n'est pas atténué : grand arbitraire patronal
- Peu de sécurité d'emploi
- Travailleuses non protégées par des règles fixes, connues et équitables
- Culture du secret à l'égard des conditions de travail
- Aucune structure de représentation

Le régime québécois des relations de travail, la situation des travailleuses non syndiquées et la négociation

LÉS n'est pas conçue à partir des besoins et de la réalité des travailleuses non syndiquées.

Aucune prise en compte des problèmes spécifiques que le travailleuses non syndiquées allaient nécessairement rencontrer, sauf pour dire que c'était au gouvernement de les aider.

Le régime québécois des relations de travail, la situation des travailleuses non syndiquées et la négociation

- « Tenant compte de la faiblesse des moyens des travailleuses non syndiquées pour faire valoir leurs droits et considérant la forte proportion de la main-d'oeuvre féminine qu'elles représentent (65%), nous pensons qu'il est absolument nécessaire que le gouvernement prévoit des mécanismes et des supports qui permettront de faire appliquer la loi dans les milieux non syndiqués » (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 1995, p.9).

Ce que nous avons appris et ce que nous ne voulons pas savoir

La lutte pour l'équité salariale a été et est encore énorme. Les conséquences positives sont immenses.

Les enjeux ne sont pas seulement économiques, mais politiques et sociaux.

Les analyses de la situation des travailleuses, de la sous-valorisation et la sous-rémunération du travail féminin étaient fortes, sophistiquées, diversifiées (discipline, méthode).

Ce que nous avons appris et ce que nous ne voulons pas savoir

Des vides, des disjonctions analytiques et des contradictions dès le départ sur l'application d'une mesure proactive en milieu non syndiqué :

- traiter toutes les travailleuses comme groupe homogène lorsque des analyses féministes ségmentalistes démontraient les clivages importants entre les différents milieux.
- Comment croire que les employeurs allaient entreprendre des démarches de bonne foi quand la Loi leur donne autant de latitude dans la démarche
- Comment les travailleuses non syndiquées allaient participer aux démarches étant donné leur manque de sécurité d'emploi, d'expertise, ou de culture de représentation

Ce que nous avons appris et ce que nous ne voulons pas savoir

On voit les conséquences de ces problèmes dans les résultats obtenus par la LÉS:

- 47 % des entreprises ont terminé leur exercice (44 % dans les 10 à 49)
- 76% des exercices non syndiqués n'ont pas trouvé d'écart salarial.

Et pour l'avenir ?

- Admettre l'état de la situation
- Continuer à former les travailleuses non syndiquées sur leurs droits, la valeur de leur emploi et l'équité salariale
- Tirer les leçons pour l'avenir
- La prochaine fois, il faut qu'une telle loi marche aussi bien pour les plus faibles que pour les plus fortes.