

Relativité contre équité salariale

Pourquoi le travail d'un manutentionnaire est-il mieux rémunéré que celui d'une éducatrice en garderie? L'application au quotidien d'une loi comme celle sur l'équité salariale repose sur l'acceptation de modes d'évaluation et la vérification de données objectives permettant de comparer différents types d'emploi.

L'examen objectif de ce type de différences est complexifié par l'existence de deux méthodes

Une obligation en quatre étapes

La Commission de l'équité salariale fut créée en novembre 1996 par le gouvernement du Québec afin de corriger l'écart salarial existant entre hommes et femmes. Trois commissaires furent désignés en avril et la Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur en novembre 1997.

Tous les employeurs comptant plus de 10 travailleurs-ses devront avoir complété un programme d'équité salariale au plus tard le 21 novembre 2001 et corrigé les écarts salariaux au plus tard le 21 novembre 2005.

Un programme d'équité salariale comprend quatre étapes


- 1) l'identification des catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine;
- 2) le choix de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emploi;
- 3) l'évaluation des catégories d'emploi, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux; et
- 4) les modalités de versement des ajustements salariaux.

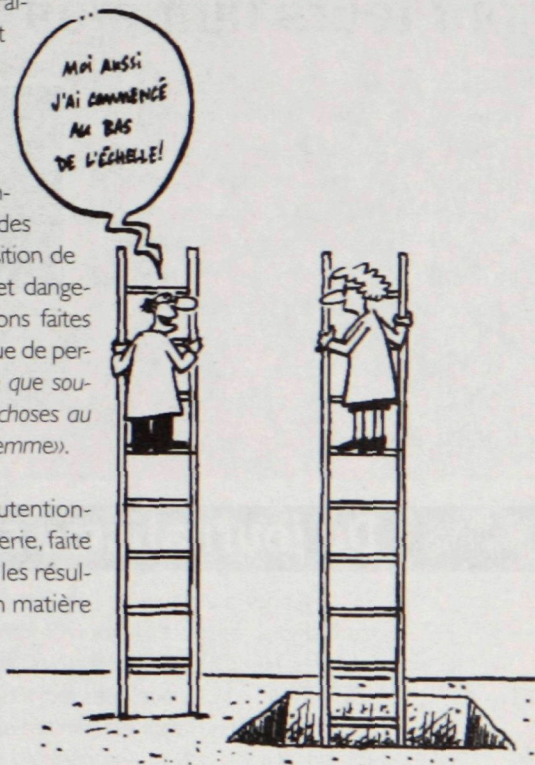
d'évaluation: la relativité salariale et l'équité salariale. Les groupes de femmes dénoncent le fait que la Commission utilise indistinctement ces deux méthodes, prétendant n'y voir aucune différence.

La relativité salariale évalue une catégorie d'emploi à partir de quatre facteurs: qualifications, responsabilités, efforts et conditions du travail. Pour sa part, l'équité salariale fait un parallèle entre les emplois féminin et masculin afin de corriger les discriminations et d'évaluer autrement les tâches des femmes.

Selon Claudine Bienvenue du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), la position de la Commission est surprenante et dangereuse, car accepter des évaluations faites sous la méthode de relativité risque de perpétuer les discriminations, «parce que souvent on oublie ou l'on occulte des choses au moment d'évaluer le travail d'une femme».

Ainsi, l'évaluation entre un manutentionnaire et une éducatrice en garderie, faite avec la relativité salariale, donne les résultats suivants: il reçoit 3 points en matière de qualification et elle 1 point, même si elle a plus de scolarité. Au niveau de l'effort, il reçoit un pointage très important étant donné l'utilisation de la force physique dans son travail; par contre, son effort à elle n'est pas considéré, même si elle doit lever des enfants.

En appliquant la méthode d'équité salariale les résultats seront différents: comme elle a plus de scolarité que lui, elle reçoit 3 points, lui seulement 1. Puisqu'elle a comme responsabilité l'éducation des enfants, elle a plus de points et lui moins. Ainsi, dans la somme finale, l'éducatrice a 18 ou 19 points et le manutentionnaire 13 ou 14. Avec la relativité salariale le résultat est inversé. 



DESSIN: GARNOTTE