

Avoir le sens des réalités

par Claude Faucher

Depuis le 21 novembre 1997, les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* sont entrées en vigueur. Il s'agit d'une loi importante qui vise à corriger une injustice historique dont les travailleuses québécoises ont trop longtemps fait les frais. Comment expliquer qu'en 1998, le salaire moyen des femmes ne représente que 70 % de celui des hommes ?

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit des démarches obligatoires pour corriger la situation, à savoir :

- l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine;
- la description d'une méthode et des outils d'évaluation;
- l'évaluation des catégories;
- le versement des ajustements salariaux.

Ces règles seront appliquées différemment selon le nombre de salariés de l'entreprise.

Bien que l'intention de la Loi soit louable, «un salaire égal pour un travail différent mais équivalent», son application risque toutefois de créer de nouvelles injustices dans certaines entreprises.

À titre d'exemple, pour avoir accès à un réajustement salarial, les emplois doivent être considérés à «prédominance féminine», c'est-à-dire lorsque 60 % des salariés travaillant dans les

emplois concernés sont du sexe féminin ou encore selon l'un ou l'autre des critères suivants :

- un taux de représentation jugé significatif;
- l'évolution historique de représentation des femmes;
- les stéréotypes occupationnels.

De ce fait, plusieurs emplois non qualifiés à «prédominance féminine» ne pourront pas être rajustés même si la démarche d'évaluation prouve que ces emplois sont sous-payés. Ces emplois laissés pour compte sont occupés par des femmes ou des hommes pour qui une injustice existe et perdurera si nous ne réagissons pas.

Pire encore, plusieurs entreprises échappent, en tout ou en partie, à l'application de la Loi. C'est le cas des entreprises comptant moins de 50 salariés dont la détermination des écarts salariaux est laissée à la discrétion de l'employeur. Quant aux entreprises comptant moins de 10 salariés, elles échappent totalement à l'application de la Loi.

Il va sans dire que nous allons devoir nous battre et exiger l'équité salariale pour toutes et pour tous.

Pour ce faire, il faudra évaluer l'ensemble des emplois et négocier des rajustements pour toutes les personnes lésées.

Cette évaluation devra tenir compte des facteurs suivants :

- les qualifications requises;
- les responsabilités assumées;
- les efforts requis;
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Il existe actuellement différents systèmes pour faire l'évaluation des emplois. Mais c'est le système par points et facteurs qui nous semble le plus approprié car il permet de prendre en considération des facteurs tels l'expérience requise ou l'effort mental que l'on désire évaluer selon la réalité du milieu de travail.

Grâce à ce système, on peut aussi comparer des emplois différents à partir de données que les parties syndicales et patronales ont acceptées de préciser dans le plan d'évaluation des emplois. On détermine des niveaux (peu, moyen, beaucoup) auxquels on attribue des points en conséquence. Par exemple, plus l'effort mental est requis dans l'exécution de l'emploi ou plus l'expérience est exigée, plus il y a de points attribués à cet emploi pour ces facteurs. La mise sur pied du système par points et facteurs comporte plusieurs étapes qui doivent être connues et comprises.

Il faut bien préciser que c'est l'emploi qui est évalué et non la personne. Selon le Bureau international du travail, l'évaluation des

emplois est simplement définie comme «une méthode permettant de déterminer et de comparer les exigences que l'exécution normale d'un certain travail impose à un travailleur ordinaire, sans tenir compte des capacités ou du rendement de celui-ci».

L'implantation d'un programme d'équité salariale et d'évaluation des emplois constitue une occasion de démocratisation du milieu de travail par la participation des travailleuses et des travailleurs dans un champ d'intervention trop souvent laissé à la seule discrétion patronale.

Depuis sa fondation, la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) prône la prise en charge par les travailleuses et les travailleurs de tous les champs d'intervention qui les affectent. Par son programme de formation, la C.S.D. vous assure une meilleure compréhension et une plus grande autonomie dans vos interventions. C'est pourquoi nous offrons une formation spécifique sur *L'équité et l'évaluation des emplois* aux membres des syndicats qui ont à cœur la question de l'équité salariale. Vous trouverez les détails dans votre *Guide de formation syndicale*.

La C.S.D. lance une invitation toute particulière aux militantes. ✱