

2

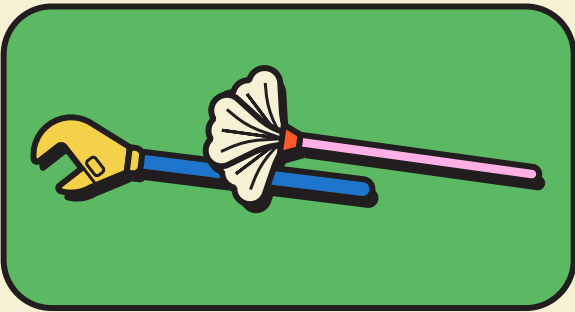
Qu'est-ce que la discrimination salariale systémique ?

On peut reconnaître la discrimination salariale systémique avec :



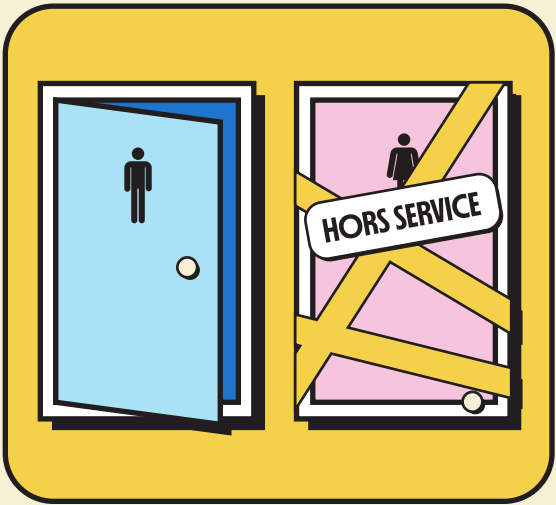
Des stéréotypes et des préjugés sociaux.

Ce sont des idées ou des opinions préconçues, souvent négatives. Ici, à l'égard du travail des femmes.



De la ségrégation professionnelle.

Encore une fois, ce sont des idées préconçues sur le travail que peuvent réaliser les femmes ou qui leur est assigné arbitrairement. Les rôles déterminés selon le sexe, comme le *care*, associé aux femmes, et le travail physique, associé aux hommes, créent une séparation visible dans le milieu du travail.



Une sous-évaluation du travail effectué par les femmes.

La contribution du travail des femmes est moins reconnue, valorisée, visible ou comprise, ce qui fait en sorte que la valeur de l'emploi est sous-évaluée.

La discrimination salariale systémique se manifeste tant dans les systèmes de reconnaissance du travail effectué, tel que la **rémunération**, que dans l'**évaluation des emplois**.

Voici deux exemples concrets pour illustrer cette discrimination en action :

Les systèmes d'évaluation des emplois prennent en considération les efforts physiques apparents, souvent associés aux emplois masculins, comme soulever ou déplacer des charges lourdes. Des tâches associées au *care* féminin, comme la manipulation de patient-es pour les aider à se déplacer ou pour procurer des soins corporels, ne sont pas mesurées.

La valeur de l'équipement utilisé lors du travail pour l'emploi masculin, comme les véhicules imposants ou l'artillerie lourde, est prise en considération. Cependant, on ne mesure pas l'impact pour l'emploi féminin qui doit réviser des politiques complexes ou gérer un budget serré.

Ces deux exemples appellent un double changement :

- Revoir le système d'évaluation des emplois afin de reconnaître les caractéristiques des emplois féminins pour rehausser leur valeur.
- Corriger les écarts salariaux discriminatoires envers les emplois à prédominance féminine.



La discrimination fondée sur le sexe est très subtile et n'est pas délibérée. Insidieuse, elle peut toutefois s'infiltrer dans les façons de faire et de voir. C'est le résultat d'un ordre établi issu de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui ont des effets sur la rémunération accordée à des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Pour contrer la discrimination salariale, on doit accorder une attention particulière au risque le plus courant : omettre des caractéristiques du travail ou des changements dans les tâches parce qu'elles sont associées au travail féminin.

Des aptitudes qu'il faut reconnaître à leur juste valeur

- **La motricité fine et rapide**
Saisie de données sur ordinateur, utilisation du clavier, utilisation d'une machine à coudre, etc.
- **La capacité à exercer plusieurs tâches en alternance rapide, le fameux *multitasking***
Regarder l'écran, tout en consultant un document, tout en répondant au téléphone ou à un·e élève au comptoir.
- **La capacité à travailler dans un environnement psychologiquement difficile**
Avec des enfants, des clients hostiles, des personnes ayant des besoins particuliers, etc.

EMPLOIS SOUS-ÉVALUÉS = SALAIRES SOUS-ÉVALUÉS

Le fait d'ignorer ou « d'oublier » des aspects du travail associé aux femmes mène à une sous-évaluation de la valeur des emplois, mais aussi à une sous-évaluation des salaires versés aux personnes salariées.

Comment faire pour remédier concrètement à la discrimination salariale systémique ?

- Identifier les catégories d'emplois et déterminer leur prédominance selon les critères prévus à la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS).
- Créer un comité d'équité ou de maintien de l'équité salariale conformément à la LÉS. Ce comité est composé de représentant·es de l'employeur et du ou des syndicats ainsi que des représentant·es des personnes salariées non syndiquées.
- Utiliser ou élaborer un système d'évaluation des emplois équitable et des outils d'enquête afin de recueillir les informations sur les divers emplois (pour en savoir plus, voir la fiche thématique #9).
- Évaluer les catégories d'emplois et non les individus.
- Prendre conscience des biais d'évaluation et des préjugés que l'on cultive.
- Choisir une méthode de correction des écarts salariaux équitable (estimation des écarts salariaux).
- Participer au processus lorsque l'employeur réalise seul l'évaluation du maintien de l'équité salariale.
- Poser des questions ou partager des commentaires lors du premier affichage des résultats, lorsque l'employeur réalise seul l'exercice initial ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale.
- Déposer des plaintes de non-conformité lorsque l'employeur réalise seul son exercice initial ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale.