EQUITE EN MATIERE SALARIALE ET D'EMPLOI

Joanne LECK

Isabelle LALANCETTE

École des Hautes Études Commerciales

RÉSUMÉ

L'objet de cette étude vise à vérifier si la loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi (1986) élimine les différences salariales pour un travail à valeur égale entre les femmes blanches et les hommes blancs. Elle exige des organisations sous juridiction fédérale qui emploient plus de 100 employés l'obligation d'implanter des programmes d'équité en matière d'emploi (PEME). Ces programmes ont comme objectif de corriger la discrimination dans l'emploi à l'égard des femmes blanches et de donner un salaire égal pour un travail à valeur égale. C'est pourquoi on vérifie dans un deuxième temps si le changement de la moyenne salariale diminue plus rapidement selon la forme de programme d'équité en matière d'emploi (PEME) adopté par l'entreprise. À l'aide d'une banque de données s'échelonnant entre la période 1989 et 1993, nos résultats démontrent que la Loi sur l'équité en matière d'emploi réduit les écarts salariaux et établissent que certains PEME diminuent plus rapidement ceux-ci entre les femmes blanches et les hommes blancs. À la suite, on discute des implications de cette politique pour les praticiens en ressources humaines. Sachant que plusieurs pays industrialisés légifèrent de telles lois pour contrer ce fléau, l'équité salariale demeure au «vingtième siècle» encore un problème d'actualité. Évidemment qu'un plus grand nombre d'études sur l'efficacité de cette loi et des PEME seraient appréciées mais peu de chercheurs disposent de banque de données. Le département des ressources humaines «en raison d'un manque d'étude en ce domaine» met sur pied des programmes sans connaître les effets réels. Cette recherche s'avère donc un défi important puisqu'aucune étude statistique n'a vraiment examiné les effets de cette loi sur les différences salariales entre les femmes blanches et les hommes blancs. Suite à cette étude le département des ressources humaines pourra établir des politiques plus judicieuses et efficaces.

INTRODUCTION

Avec la mondialisation des marchés, un accroissement de la concurrence et une main-d'oeuvre coûteuse, certaines organisations de pays industrialisés (Australie, Canada, États-Unis, Europe) sont contraintes à des législations imposant l'intégration des femmes blanches dans les emplois non-traditionnels (ex: mécanicien, soudeur, ingénieur, etc) et exigent également l'équité salariale pour un travail de valeur relativement égale.

En vertu des normes législatives imposées par l'état, il va de soi que le département responsable d'implanter les programmes d'équité en matière salariale et d'emploi est celui des ressources humaines. Ses objectifs sont de recruter, maintenir en poste, établir un système de rémunération équitable et promouvoir les femmes blanches. Le but de ses mesures est d'arriver à rejoindre tant sur le plan de l'emploi et de l'équité salariale l'homme blanc.

Au Canada, des lois provinciales et fédérales sont amendées depuis près de quatre décennies pour contrer ce fléau. La loi la plus restrictive sur le plan fédéral est celle de 1986, où le gouvernement impose aux organisations sous juridiction fédérale (secteurs bancaire, du transport, des communications, etc.) qui emploient plus de 100 personnes l'obligation de respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les organisations doivent se doter d'un programme d'équité en matière d'emploi (PEME). De plus, elles soumettent chaque année un rapport sur les résultats de leurs efforts en vue d'augmenter la représentation des groupes défavorisés et de démontrer qu'ils réduisent les écarts salariaux entre les femmes blanches et les hommes blancs.

Ayant accès à une banque de données de toutes les organisations soumises à la loi sur l'équité en matière d'emploi, nous avons pris l'initiative de vérifier depuis les cinq dernières années (1989 à 1993) si celle-ci a contribué à diminuer les écarts salariaux entre les femmes blanches et les hommes blancs. Le but ultime de cette recherche est de s'assurer que cette loi joue un rôle prépondérant. Effectivement, nos résultats statistiques ont démontré qu'il y a une diminution des écarts salariaux entre les deux groupes mentionnés auparavant. A cet effet, nous pouvons donc soumettre des moyens aux responsables des départements de ressources humaines intéressés à devancer leur système législatif sur la façon d'implanter un programme d'équité salariale et d'emploi. Avec ces mesures proactives, cela leur permettra d'attirer une main-d'oeuvre hautement qualifiée.

1.1 Définition de travail équivalent et de l'équité salariale

Le terme «travail équivalent, salaire égal» signifie en réalité que l'on compare des postes de travail qui se ressemblent peu (voir Dussault, 1989).

L'expression «équité salariale» signifie que les femmes et les hommes sont rémunérés en fonction d'un barème unique, sans égard au sexe. Elle consiste à éliminer tous les critères d'établissement du salaire qui se rapportent au sexe des employés. L'équité salariale est un but et les principes de salaire égal pour un travail d'égale valeur sont des exemples des moyens législatifs mis au point pour atteindre ce but (Day, 1987).

1.2 Formes de discrimination salariale existante

La forme la plus étroite de discrimination salariale est celle qui existe lorsque des individus

exerçant une tâche identique ou relativement identique ne reçoivent pas le même salaire (Déom, 1990).

Une autre forme de discrimination salariale provient du phénomène occupationnel, laquelle se concrétise par une discrimination inégale des groupes à l'intérieur de la structure des emplois de sorte que certains groupes se retrouvent dans des emplois peu rémunérateurs et offrent des conditions peu intéressantes (Weiner et Gunderson, 1990). Aujourd'hui les femmes sont reléguées à un nombre restreint d'occupations où 60 % d'entre elles travaillent dans le milieu des ventes, des services et comme commis de bureau, comparativement à 25 % des hommes. D'ailleurs, deux femmes sur trois sont concentrées dans dix catégories d'emplois seulement, tous des secteurs ghettoïsés, alors que les hommes sont dispersés dans quelques 500 à 600 catégories d'emplois répertoriés dans le Recensement du Canada (Déom, 1990).

1.3 Disparités salariales

Depuis 1951, le taux de participation au travail de la femme au Canada s'est accru indéniablement. En 1951, moins du quart de toutes les femmes au Canada (24 %) faisaient partie de la population active. En 1971, cette proportion grimpeait à 40 % et, en 1991, 58 % de toutes les femmes de plus de 15 ans étaient sur le marché du travail, dont près de 78 % des femmes âgées de 25 à 44 ans (Statistique sur le travail et la famille au Canada, 1994). Malgré un accroissement de la représentation des femmes, on constate qu'elles gagnent encore aujourd'hui un revenu moyen inférieur à celui de l'homme pour un travail à valeur égale. Récemment, une étude effectuée par Statistique Canada a démontré que leur revenu demeure toujours \$9600 plus faible que le revenu médian des hommes qui n'a pourtant augmenté que de façon marginale, de \$ 25 000 à \$ 25 100, de 1991 à 1992 (Journal Le Devoir, 1994)

1.4 Facteurs explicatifs de l'iniquité salariale

Plusieurs études américaines et canadiennes montrent que pour un travail équivalent, les hommes ont un revenu supérieur à celui des femmes (voir Cain, 1986 ; Gunderson, 1989 ; Shapiro et Stelcher, 1987). La différence salariale entre les hommes blancs et les femmes a également été démontrée (voir Christofides et Swidinsky, 1994).

La cause principale de l'iniquité salariale provient du contexte historique où les hommes avaient une obligation implicite de subvenir aux

besoins d'ordre familial (Bonenfant, 1989). Encore aujourd'hui, le mariage et la procréation sont perçus différemment pour les deux sexes. D'ailleurs, ils augmentent la participation de l'homme sur le marché du travail (mesurée par le nombre d'heures travaillées), alors que la femme diminue sa participation et cela va en s'accroissant avec la naissance (Krauss, 1989). Résultats : les hommes mariés avec enfants travaillent et ont un revenu supérieur à celui des femmes mariées avec enfants (voir Krauss, 1989).

Les femmes mariées avec enfants quittent leur emploi plus fréquemment et ont un sentiment moins prononcé envers l'organisation que les hommes. C'est pourquoi, certains employeurs sont moins enclins à les embaucher (Krauss, 1989). Le taux de roulement des femmes dans l'entreprise est sensiblement supérieur à la moyenne des hommes. Deux autres facteurs peuvent également expliquer l'écart salarial entre la femme et l'homme : c'est l'absence de continuité dans le même emploi et le travail à temps partiel, ce qui rend les femmes moins qualifiées comme groupe et moins disponibles ou capables d'accepter des promotions (Stoddart, 1989).

Il semble que si la femme a un revenu inférieur c'est qu'elle demeure dans les secteurs d'emplois moins rémunérateurs et ghettoïsés (infirmière, secrétaire), ce qui explique son salaire d'aujourd'hui (Krauss, 1989 ; Peitchinis, 1989 ; Weiner et Gunderson, 1990). Elles ont également moins de formation professionnelle (Stoddart, 1989). Les structures d'emploi et la gestion portent malencontreusement des jugements de valeur sur les groupes d'emplois, généralement occupés par les femmes, ce qui se traduit encore aujourd'hui par de l'iniquité salariale (voir Peitchinis, 1989).

Selon la théorie du capital humain, si les femmes obtiennent un revenu inférieur à celui des hommes c'est parce qu'elles ont moins d'années d'expérience sur le marché du travail (National Research Council, 1989 ; Peitchinis, 1989), moins d'éducation et sont moins responsables que les hommes (Bélanger, 1989). Cette théorie justifie le salaire versé aux femmes en démontrant qu'elle représentent un capital humain moins important que celui des hommes. En 1985, un homme sur trois (34 %) avait plus de onze années d'expérience sur le marché du travail, alors qu'une femme sur cinq (20%) possédait ces années d'expérience. Un homme sur huit (13 %) avait plus de 20 années d'expériences, alors qu'une femme sur vingt (5 %) obtenait ces années d'expérience (Peitchinis, 1989).

Et finalement, d'autres diront que les femmes n'accordent pas la même importance au salaire et par le fait même négocient leur salaire différemment des hommes (Szmania et Doverspike, 1990).

On prétend aussi que si les femmes sont moins bien rémunérées c'est parce qu'elles attachent plus d'importance aux avantages sociaux (Tomaskovic-Devey, 1993). Cependant, les études empiriques le démontrent dans de faible proportion (voir England 1988 ; Glass 1990 ; voir Tomaskovic-Devey, 1993).

De plus, aucune méthode d'évaluation des emplois ne permet d'évaluer un travail équivalent à un salaire équivalent. Peitchinis (1989), dit que le problème provient dans la façon de comparer les emplois à valeur égale. Les habiletés, les efforts, les responsabilités et les compétences requises pour les emplois représentés chez les femmes sont généralement sous-évalués lorsqu'on utilise la méthode d'évaluation des points, de rangements ou des facteurs. Par exemple, une travailleuse dans une garderie sera payée généralement les deux tiers du salaire d'un homme vidangeur. La raison d'un salaire plus élevé est que le travail d'un vidangeur est stressant et déplaisant (Stoddart, 1989). Un autre facteur contribuant à diminuer le salaire des femmes est que l'évaluation de ces emplois repose sur des critères prédéterminés depuis 35 ans (Madigan et Hoover, 1986).

Cependant, si ces méthodes permettaient la comparaison entre deux emplois de même valeur, cela ne réglerait pas le problème d'iniquité salariale. Il semble que les emplois ghettoïsés peuvent se permettre d'offrir des salaires moins compétitifs compte tenu du pourcentage élevé de femmes sur le marché qui recherchent un emploi (National Research Council, 1989; McBride, 1989). L'augmentation du taux de chômage a pour effet également de sous-évaluer les salaires des femmes en plus d'affaiblir leur pouvoir de négociation (White, 1989).

1.5 Programmes d'équité en matière d'emploi et salarial existant

Au Canada, les compagnies contraintes à loi sur l'équité en matière d'emploi adoptent des programmes pour cesser l'iniquité. Pour connaître les programmes existant Leck et Saunders (1992a), ont passé en revue littérature les caractéristiques qu'on estime reliées aux PEME et ont retenu quatre échelles de mesures que voici :

1. PEME formaliste. Il se caractérise comme un programme exigeant des objectifs précis, des échéanciers à respecter, des vérifications for-

melles et des plans. De plus, un administrateur doit être délégué formellement pour le gérer. L'échelle de formalisation est graduée de 0 à 5 (0 = faible formalisation et 5 = formalisation élevée).

2. PEME intégré. Il se caractérise comme un programme qui se concentre sur les activités reliées à la dotation (recrutement, sélection et promotion du personnel). L'échelle d'intégrité est graduée de 0 à 3 (0 = faible intégrité et 3 = intégrité élevée).

3. PEME de soutien. Il se caractérise par une forte contribution des dirigeants dans les pratiques et les politiques en ressources humaines ainsi que les efforts de formation. L'échelle de soutien est graduée de 0 à 2 (0 = un faible soutien et 2 = un soutien élevé).

4. Efficacité du PEME. Il se caractérise comme le programme combinant les caractéristiques du PEME formaliste, du PEME intégré et du PEME de soutien en incluant deux éléments : l'information aux publics sur l'existence des PEME et le niveau hiérarchique de celui qui administre le PEME. Pour évaluer ceci, une échelle de valeurs est graduée de 0 à 13 (0 = peu efficace, 13 = efficacité élevée).

Malgré l'apparition de ces PEME, on connaît plus ou moins son efficacité. On retrouve peu de littérature dégageant des conseils sur leur conception et leur implantation. Quoiqu'il s'agisse de conseils qui s'inspirent de saines pratiques administratives, il serait important de se questionner à savoir si ces programmes ont une influence en matière d'équité salariale entre les femmes blanches et les hommes blancs ?

2.0 STRUCTURE DE LA RECHERCHE

Comme mentionné précédemment, aucune étude n'a vérifié jusqu'à présent si la Loi sur l'équité en matière d'emploi exigeant des organisations de juridiction fédérale d'adopter des PEME, a un impact sur l'équité salariale. Soulignons que les PEME sont reconnus comme voulant augmenter la présence des femmes blanches dans les emplois traditionnellement occupés par les hommes blancs. Leur objectif est d'éliminer l'iniquité tant salariale qu'au niveau de l'emploi.

L'objectif de cette recherche est de vérifier si les organisations soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi réduisent les différences salariales entre les femmes blanches et les hommes blancs et si les PEME exercent un effet significatif sur l'équité salariale. Avec une banque de données de cinq ans (1989-1993), une étude longitu-

dinale nous permettra d'émettre les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : Les organisations soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi tendent à diminuer la moyenne des écarts salariaux entre les femmes blanches et les hommes blancs.

Hypothèse 2 : Certains programme d'équité en matière d'emploi (PEME) réduisent plus rapidement les différences salariales entre les femmes blanches et les hommes blancs.

Cette étude est la première à vérifier si la Loi sur l'équité en matière d'emploi exerce un rôle quant au réajustement des écarts salariaux et si la forme de PEME peut contribuer à diminuer les écarts salariaux entre les deux groupes visés (femmes blanches et hommes blancs).

3.0 MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

3.1 Échantillon

La population se compose d'organisations sous juridiction fédérale qui emploient 100 personnes au minimum (secteurs bancaire, du transport, des communications, des industries minières et des céréales, etc.) qui étaient et qui sont soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le nombre d'organisations choisies pour cette étude varie d'une année à l'autre dû à la création de nouvelles entreprises, à l'augmentation et la diminution du nombre d'employés ainsi qu'à des entreprises qui déclarent faillites.

En 1989, nous avons 376 organisations assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (370 en 1990, 367 en 1991, 362 en 1992 et 346 en 1993). Ces échantillons serviront à déterminer si la Loi sur l'équité en matière d'emploi élimine les différences salariales (Hypothèse 1) entre les femmes blanches et les hommes blancs. A noter que pour l'hypothèse deux, l'échantillon sera de 294 organisations. On se base sur une étude téléphonique effectuée en 1990, décrit ultérieurement

3.2 Procédure

Les données proviennent de deux sources :

3.2.1. *Rapports annuels d'équité en matière d'emploi préparés par les employeurs (1989-1993).*

Les organisations de juridiction fédérale soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont l'obligation de remettre annuellement un rapport au gouvernement. Elles doivent démontrer leurs efforts en matière d'emploi et d'équité salariale. A la lumière de ce rapport, le gouvernement vérifie les progrès et les résultats en matière d'équité.

Ces rapports sont disponibles au public. L'un de ces rapports inscrit le nombre de femmes et d'hommes correspondant aux treize étendues salariales allant de \$ 10 000 à plus de \$ 70 000 (voir tableau 1). La période étudiée s'échelonne de 1989 à 1993.

1. Pourcentage des employés (Tableau 1)

Une étude détaillée sera effectuée à travers les 13 étendues salariales allant de \$ 10 000 à \$ 70 000 afin de vérifier le pourcentage d'employés pour chaque étendue salariale. Le pourcentage des employés sera calculé séparément entre la période s'échelonnant de 1989 à 1993.

2. Changement du pourcentage des employés (Tableau 1)

Le pourcentage moyen des employés sera calculé entre la période s'échelonnant entre 1989 et 1993.

3. La moyenne salariale des employés (Tableau 2)

La moyenne salariale est calculée avec la formule suivante :

Moyenne salariale_{année} = (nombre d'employés_{ijk} X salaire_k) / Nombre d'employés_{ij}

i = sexe (femmes ou hommes)

j = origine (femmes blanches)

K = étendue salariale (1-13)

Rémunération₍₂₋₁₂₎ = point milieu de l'étendue salariale.

Rémunération₁ = \$10 000

Rémunération₁₃ = \$70 000

Noter que la moyenne salariale ne pourrait être calculée avec la première et la dernière étendues (1-13) parce qu'on ne tient pas compte des étendues salariales inférieures à \$10 000 et supérieures à \$70 000, ce qui peut surestimer ou sous-estimer la moyenne salariale.

4. Changement dans la moyenne salariale (Tableau 2).

La moyenne des changements salariaux sera calculée entre la période s'échelonnant entre 1989 et 1993.

3.2.2 *Étude téléphonique auprès des directions de Service des ressources humaines (Leck & Saunders, 1990).*

Cette étude téléphonique visait à demander aux organisations soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi leur intérêt à participer à une recherche. Sur 376 organisations, 294 ont accepté

de participer, 47 ont refusé et 35 n'ont pu être rejointes pour diverses raisons (par ex : faillite). Calculé selon le nombre d'organisations qui pouvaient être rejointes pour diverses raisons, le taux de réponse s'établit à 86 %. On a tenté de s'adresser au responsable du Service du personnel ou au président directeur général (PDG).

Dans 76 % des cas le PDG ou le responsable du département des ressources humaines furent contactés (Les autres personnes rejointes étaient des cadres, 14 %, du personnel de bureau, 5 %, et l'autre 5 %, des employés qui n'ont pas identifié leur poste).

Les organisations étaient choisies au hasard. Leur participation demeurerait anonyme. Pour les inciter à participer, on leur indiquait qu'un résumé de l'étude leur parviendrait. Si acceptation, ceux-ci étaient soumis à une série de questions fermées et semi-fermées concernant les PEME et les pratiques mises sur pied par le département des ressources humaines.

N.B. Les quatre formes de PEME définis précédemment dans la revue littérature proviennent de cette étude téléphonique.

4.0 RÉSULTATS ET DISCUSSION

4.1 Hypothèse I

Les organisations soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi tendent à diminuer la moyenne des écarts salariaux entre les femmes et les hommes blancs.

4.1.1 Pourcentage des employés et changement moyen des employés (Tableau 1)

Le pourcentage des employés correspondant aux 13 étendues salariales, se trouve au tableau 1. On constate que le pourcentage des employés hommes blancs est de 6.03 % pour l'étendue salariale de \$ 25 500 à \$ 29 999, en 1989. Ce pourcentage diminue à 5.70 % en 1990, à 5.36 % en 1991, à 4.48 % en 1992 et à 3.69 %, en 1993. Cette diminution du pourcentage des employés se reflète également par un changement d'un pourcentage négatif indiquant que le taux moyen diminue de .393 par année.

Les hommes blancs ayant un revenu supérieur à \$ 35 000 obtiennent des pourcentages d'employés supérieurs à la femme blanche. Par contre, ils sont moins présents dans les étendues salariales inférieures à \$35 000.

Le pourcentage des femmes varie différemment de celui des hommes blancs. Le pourcentage

de femmes augmente à partir de \$25 000. Soulignons que pour certaines étendues salariales, le pourcentage des hommes blancs diminue pendant que celui des femmes blanches s'accroît. De plus, le pourcentage des femmes blanches augmente plus rapidement que celui des hommes entre \$ 35 000 et \$ 39 999. Les résultats démontrent que le pourcentage de femme blanche tend à augmenter plus rapidement dans les étendues se situant entre \$ 10 000 et \$ 39 999, alors qu'il augmente plus lentement que celui des hommes blancs dans les étendues salariales supérieures à \$ 40 000.

Pour l'instant, le pourcentage des hommes blancs augmente de 0.8 % pour les étendues salariales se situant entre \$50 000 et 69 999 par année, alors que chez les femmes blanches, il augmente de .2 %. Cela démontre donc que des efforts devraient être déployés afin de promouvoir davantage des femmes. On peut donc prétendre que les femmes occupant des postes de direction reçoivent un salaire inférieur aux hommes. Cela peut être également attribuable à l'expérience sur le marché du travail.

4.1.2 Moyenne et changement dans la moyenne salariale (Tableau 2)

La moyenne salariale pour les femmes blanches et les hommes blancs augmente pendant les cinq années (voir tableau 2). Cependant, la moyenne salariale des hommes blancs est supérieure aux femmes blanches. L'écart salarial qui existe entre les femmes et les hommes blancs est approximativement de \$ 11 000.

Le changement dans la moyenne salariale évolue différemment pour chacun des groupes visés. La moyenne salariale augmente davantage pour les hommes blancs. Si le changement de la moyenne salariale est examiné comme un pourcentage de la moyenne salariale (changement de la moyenne salariale/moyenne salariale), les femmes obtiennent un meilleur pourcentage comparativement aux hommes. Généralement, les femmes blanches reçoivent 1% de plus que les hommes blancs. Ces résultats démontrent que la différence salariale entre les hommes et les femmes diminue lentement mais toutefois progressivement.

Finalement, les données des tableaux 1 et 2 supportent l'hypothèse I :

Les organisations soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi réussissent à diminuer les différences salariales entre les femmes blanches et les hommes blancs.

Même si les résultats suggèrent que le changement dans la moyenne salariale est un peu plus significatif pour les hommes blancs. Cela ne veut pas dire que l'écart salarial entre la femme blanche et l'homme blanc ne diminue pas puisque, comme mentionné précédemment si le changement de la moyenne salariale est examiné comme un pourcentage de la moyenne salariale (changement de la moyenne salariale/moyenne salariale), les femmes obtiennent un meilleur pourcentage comparativement aux hommes. Généralement, les femmes blanches reçoivent 1% de plus que les hommes blancs. Ces changements, évoluent dans la bonne direction. Cependant, on retrouve peu de femmes dans les étendues salariales élevées. Ce sont majoritairement les hommes blancs qui occupent les postes de pouvoir et bénéficient des augmentations salariales.

Des recherches plus approfondies devraient aussi aller vérifier si les femmes sont plus attirées par les avantages sociaux que le salaire direct.

Cela expliquerait probablement la raison pour laquelle, il existe encore des différences salariales entre les deux sexes.

4.2 Hypothèse 2

Certains programme d'équité en matière d'emploi (PEME) réduisent plus rapidement les différences salariales entre les femmes blanches et les hommes blancs.

4.2.1 Corrélations : Caractéristiques des PEME et changement de la moyenne salariale (Tableau 3)

Ce tableau montre les corrélations obtenues entre le changement de la moyenne salariale selon le PEME formaliste, le PEME d'intégrité, PEME de soutien et l'efficacité du PEME. Soulignons que la forme de PEME adoptée en 1990 par les organisations a permis de réduire les différences salariales entre les femmes et les hommes blancs. Nous croyons que les PEME ont donc un effet sur le changement du pourcentage salarial. Cependant, on ne peut prétendre le contraire c'est-à-dire que les changements du pourcentage salarial ont un effet sur les PEME. Nous pensons donc que la corrélation n'est donc pas causale mais unidirectionnelle.

En regard du tableau 3, nous sommes à même de constater à l'aide des corrélations que certaines formes de PEME permettent de réajuster les différences salariales plus rapidement.

Tout d'abord, le PEME caractérisé comme efficace obtient une corrélation significative avec la variation de la moyenne salariale pour les

Tableau 1

Pourcentage des employés et changement dans le pourcentage des employés (1989-1993)

Etendue salariale	Hommes blancs ¹					Femmes Blanches ¹						
	1989	1990	1991	1992	1993	Changement moyen	1989	1990	1991	1992	1993	Changement moyen
< 9 999	.64	.82	.89	.74	.86	-.038	.29	.22	.28	.24	.26	-.004
10 000 - 14 999	2.09	1.28	1.09	.90	.83	-.225	2.53	1.57	1.18	.86	.63	-.321
15 000 - 17 499	2.06	1.80	1.51	1.13	.91	-.253	3.02	2.81	2.17	1.56	1.29	-.373
17 500 - 19 999	2.95	2.50	2.26	1.79	1.47	-.272	3.38	3.29	2.75	2.30	2.00	-.312
20 000 - 22 499	3.80	3.15	3.11	2.49	2.02	-.299	3.34	3.24	2.92	2.73	2.46	-.186
22 500 - 24 999	4.21	3.86	3.43	2.87	2.52	-.290	2.74	3.17	2.88	2.75	2.54	-.110
25 000 - 27 499	5.79	4.64	4.23	3.64	3.34	-.393	2.37	2.63	2.80	2.92	2.93	+.039
27 500 - 29 999	6.03	5.70	5.36	4.48	3.69	-.441	1.71	1.95	2.21	2.59	2.55	+.156
30 000 - 34 999	12.6	12.06	11.15	11.13	9.65	-.572	2.34	2.69	3.10	3.68	4.20	+.325
35 000 - 39 999	9.11	9.27	9.35	9.77	10.39	+.194	1.19	1.49	1.75	2.13	2.51	+.229
40 000 - 49 999	9.98	11.25	12.97	13.43	14.75	+.976	1.06	1.35	1.69	2.16	2.63	+.263
50 000 - 69 999	6.33	7.07	7.69	9.34	10.06	+.795	.41	.59	.89	1.21	1.47	+.177
> 70 000	3.02	3.39	3.80	4.48	5.08	+.450	0.16	.21	.27	.33	.43	+.049

¹ Ce pourcentage n'inclut pas les hommes et les femmes handicapés blancs

Tableau 2

Moyenne et changement dans la moyenne salariale (1989-1993)

Sexe	N	Moyenne et changement dans la moyenne salariale (\$) (Chang./moy./sal.)					Chang./moy./sal
		1989	1990	1991	1992	1993	
Blanc							
Homme	442	35,766	36,984	38,111	39,498	40,241	1,146
Femme	439	24,745	25,937	27,056	28,336	29,236	1,138

Tableau 3

Corrélations: Caractéristiques des PEME et changement de la moyenne salariale

Sexe	Caractéristiques reliées aux Programmes d'équité en matière d'emploi			
	Efficacité du PEME	PEME Formalistes	PEME intégré	PEME de soutien
Blanc				
Homme	.10*	.14**	.05	.05
Femme	.10*	.16**	.02	.01

Note : ***p < .001 ; **p < .01 ; *p < .05

hommes blancs ($r = .10$, $p < .05$), et pour les femmes blanches ($r = .10$, $p < .05$).

Le PEME formaliste obtient une corrélation moins significative pour les hommes blancs ($r = .14$, $p < .01$) comparativement aux femmes blanches ($r = .16$, $p < .01$).

Le PEME intégré n'obtient aucune corrélation significative avec les femmes blanches ($r = .02$, $p < .01$) et les hommes blancs ($r = .05$, $p < .01$). On retrouve, le même résultat pour le PEME caractérisé comme soutien.

Les corrélations supportent l'hypothèse 2. Toutefois, comme mentionné auparavant, on constate que le PEME formaliste diminue plus rapidement les différences salariales. Bref, si l'organisation formalisait et mettait en application les PEME, cela permettrait d'éliminer les différences salariales plus rapidement et par le fait même traiterait les employés plus équitablement.

5.0 CONCLUSION

Cette étude, nous permet de connaître le niveau où se situe l'étendue salariale pour les hommes blancs et pour les femmes blanches. De plus cela nous permet de savoir s'il subsiste toujours un écart important entre eux.

ARTICLES DE RÉFÉRENCES

- Bélangier, C. (1989). L'écart salarial entre le corps d'emploi professionnels masculins et féminins du secteur public québécois, École des relations industrielles, Université de Montréal, Mémoire présenté à la faculté des études supérieures.
- Bonenfant, C. (1989). L'équité : le dossier de l'heure. Dans M.C. Dumas et F. Mayer (Eds.), Les femmes et l'équité salariale, un pouvoir à gagner. Québec, Remue-méninge
- Cain, G.G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: A survey. In). Ashenfelter & R. Layard (Eds.), Handbook of Labor Economics, 1, New York: Elsevier Science Publishers.
- Christofides, L.N., et Swidinsky, R. (1994). Wage determination by gender and visible minority status: Evidence from the 1989 LMAS. Canadian Public Policy, 20(1), 34-51.
- Day, T. (1987), Équité salariale : Questions à débattre, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, p. 1-18.
- Déom, E. «La lutte à la discrimination dans le cadre des droits et liberté de la personne du Québec», Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec, Cowansville, Les éd. Yvon Blais, 1990, p. 965-85.
- Employment Equity Employer Reports (1989-1993). Ottawa: Minister of Supply and Services.
- Gunderson, M. (1989). Male-female wage differentials and policy responses. Journal of Economic Literature, 27(1), 46-72.

Nous constatons également que les PEME peuvent aider à rétablir les différences salariales. Cependant, les praticiens doivent s'assurer que ces programmes sont opérationnalisés logiquement par l'entreprises. Nous croyons que les organisations devraient adopter des mesures plus strictes afin de réduire les différences salariales plus rapidement entre les groupes défavorisés et les hommes blancs. Il faudrait baser le salaire selon l'emploi et non selon la race, le sexe de la personne, ce qui est l'essence même des ressources humaines et de la théorie de la compensation.

Éventuellement, il serait intéressant de comparer quantitativement si le revenu des hommes et des femmes de minorités visibles, handicapés, autochtones obtiendraient des pourcentages salariales égaux ou inférieurs à celui des hommes blancs.

Sachant que de plus en plus de provinces canadiennes édictent qu'à travail égal, un salaire à valeur égale (Christofides & Swidinsky, 1994) et que le même phénomène se perpétue dans les pays industrialisés, nous prétendons que dans les années futures, les organisations non conformes à une législation similaire seront pénalisées. C'est pourquoi, le département des ressources humaines des diverses organisations doit se doter de politiques proactives. N'est-ce pas le but ultime ?

- Leck, J.D., & Saunders, D.M. (1992). Canada's Employment Equity Act: Effects on employee selection. Populations Research and Policy Review, 11, 21-49.
- Krauss, M (1989). *Action positive*, ed. Cowansville :
- Madigan R.M. et Hoover, 1986. Effects of Alternative job evaluation methods on decision involving pay equity. Academy of management journal, vol. 29, no. 1, 84-100.
- McBride, E. (1989). Un point de vue féministe sur les sciences économiques. Dans M.-C. Dumas et F. Mayer (Eds.), L'équité salariale, un pouvoir à gagner, Québec ; Rémue-méninge.
- National Research Council (1989), Pay equity. Empirical Inquiries, Washington, National Academy Press.
- Peitchinis S.G. (1989) Women at Work, Canadian Cataloguing in Publication Data, Toronto, The Canadian Publisher.
- Statistique sur le travail et la famille au Canada, (1994), Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa.
- Shapiro, D.M. et Stelcner, M. (1987). The persistence of the male-female earnings gap in Canada, 1970-1980: The impact of equal pay laws and language policies. Canadian Public Policy, 13(4), 462-476.
- Stoddart, J. (1989). Le travail des femmes au Québec : éléments d'iniquité. Dans M.-C. Dumas et F. Mayer (Eds.), L'équité salariale, un pouvoir à gagner, Québec ; Rémue-méninge.
- Szmania, J.M., & Doverspike, D. (1990). A test of the differential investment hypothesis applied to the exploration of gender differences in reactions to pay. Journal of Vocational Behaviour, 37, 239-250.
- Tomaskovic-Devey D. (1993), Gender & Racial Inequality at work : The sources & Consequences of Job Segregation, New York : ILR Press.
- White, M. (1989). L'application féministe de la loi sur l'équité. Dans M.-C. Dumas et F. Mayer (Eds.), L'équité salariale, un pouvoir à gagner, Québec ; Rémue-méninge.
- Weiner, N. et Gunderson M. (1990) Pay equity. Options and Experience, Toronto Butterworths.

Remerciements

Nos sincères remerciements au Conseil de recherche en science humaines du Canada pour son soutien financier, sous forme de subventions de recherche aux auteurs. Nous remercions également le personnel d'Emploi et Immigration Canada, direction générale de l'équité en matière d'emploi, pour son aide tout au long de ce travail