

LA MIXITÉ DES UNITÉS D'ACCRÉDITATION AU QUÉBEC

CET ARTICLE A ÉTÉ PUBLIÉ DANS *REGARDS SUR LE TRAVAIL*, VOL. 9,
NO 2

Marie-Josée Legault, professeure titulaire de relations industrielles, Téléuq

Marie-Soleil Ouellette, étudiante à la maîtrise en sociologie, UQAM

JANVIER 2013

INTRODUCTION

Bien que cela puisse surprendre, on ignore le nombre précis d'unités d'accréditation qui ne regroupent que des cols bleus ou des cols blancs et le nombre d'unités mixtes. À ce sujet, on ne dispose que d'intuitions. La séparation entre les unités de cols blancs et de cols bleus correspond sommairement à la séparation des unités d'emplois de bureau et de services, à prédominance féminine, et des unités d'emplois de production et de métiers, à prédominance nettement masculine. Comme une telle division correspond souvent à une division sexuelle des unités, la question de la division est importante, tant pour l'équité en emploi (l'accès égal de tous à tous les emplois) que pour l'équité salariale (un même niveau de rémunération dans les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de valeur équivalente).

Traditionnellement, le classement dans les types col bleu ou blanc repose sur la nature des tâches (manuelles ou non), plutôt que sur le niveau hiérarchique des emplois. Selon Dion (1986, p. 89 et 90), le col blanc est tout autant un employé de bureau, un technicien ou un cadre. Ce qui le caractérise est le fait de travailler intellectuellement et dans un environnement propre. Le col bleu travaille manuellement à la production ou à l'entretien, dans des conditions plus variables (malpropreté, travail à l'extérieur).

Dans tous les secteurs, on peut observer une concentration des travailleurs dans certains emplois selon leur sexe. Or, les conséquences de cette concentration sur le plan salarial sont bien plus graves dans les emplois qui requièrent une 5^e secondaire ou moins à titre de scolarité que dans les autres emplois. Les travailleurs dans ces catégories d'emploi ont un niveau de rémunération remarquablement plus élevé que les travailleuses (Legault, 2010a, b).

Sur le marché de l'emploi en général (syndiqué ou pas), cette situation touche près de 500 000 femmes, après 25 ans d'application des programmes d'accès à l'égalité et 15 ans d'application de la Loi sur l'équité salariale (LÉS), qui a instauré un régime pourtant perçu comme un modèle du genre (Chicha,

2006). En fait, bien des études sur les facteurs de succès et d'échec des démarches d'équité salariale établissent le rôle important de la syndicalisation et de la taille de l'organisation en matière d'équité salariale (England et Gad, 2002), mais peu s'intéressent à l'effet combiné de la ségrégation des emplois et des niveaux de scolarité des travailleurs. Pourtant, la démonstration met en évidence une très importante iniquité salariale entre les emplois de cols bleus et blancs requérant un même faible niveau de scolarité (Legault, 2010a et b).

La règle générale veut qu'il y ait un seul programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des employés d'une même entreprise (art. 10(1) LÉS). Cependant, plus d'un programme d'équité salariale peut être en vigueur au sein d'une même entreprise de 50 à 99 salariés (art. 31 LÉS) et de 100 salariés et plus (art. 10-11 LÉS). À la demande d'un syndicat accrédité pour représenter des salariés de son entreprise, un tel employeur doit implanter un ou des programmes distincts avec l'autorisation de la Commission de l'équité salariale (CÉS), si tel est le cas (art. 11(1) LÉS), pour les seuls salariés représentés par cette association (art. 11(1) LÉS). Par exemple, il peut exister dans la même entreprise un programme pour le groupe syndiqué d'un même employeur ou un programme pour les salariés d'usine syndiqués et un autre pour les employés de bureau syndiqués (dans une autre centrale) et les cadres.

Dans les démarches d'équité salariale exigées par la LÉS, les programmes distincts ont souvent pour effet de séparer les programmes des unités d'accréditation des cols bleus et des cols blancs. De ce fait, la pratique des programmes distincts est controversée parce qu'elle contribue à freiner la démarche de comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine, et à réduire l'effet de la LÉS.

Pour mesurer les répercussions de la pratique des programmes distincts sur l'équité en emploi et salariale, nous considérons important d'estimer d'abord l'ampleur de la ségrégation des unités d'accréditation de cols bleus et blancs au Québec, puisque ce travail n'a jamais été fait auparavant.

Dans ce rapport, nous présentons d'abord la problématique qui justifie l'étude de la ségrégation des unités, c'est-à-dire les enjeux que suscite cette ségrégation sur les plans de l'équité en emploi et de l'équité salariale. Nous présentons ensuite la méthode utilisée pour savoir s'il existe au Québec une tendance dominante à la ségrégation des unités d'accréditation entre cols bleus et cols blancs ou une tendance à la mixité des unités. Nous procédons ensuite à l'analyse de cette question, qui nous permet de conclure que l'hypothèse s'avère : les unités d'accréditation sont bien plus souvent homogènes que mixtes et parmi ces unités homogènes, les unités de cols bleus sont bien plus nombreuses que les unités de cols blancs. Il en va de même des syndiqués compris dans ces unités, qui sont bien plus nombreux dans les unités homogènes que dans les unités mixtes, et plus nombreux dans les unités de cols bleus que dans les unités de cols blancs.

L'ENJEU POUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

La persistance de la ségrégation sexuelle des emplois

Pour établir qu'une profession est principalement féminine ou masculine, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) utilise un étalon de mixité qu'on peut définir comme l'écart entre le taux de représentation des personnes d'un sexe donné dans l'ensemble de la population active et leur taux de représentation dans un emploi en particulier¹.

Par exemple, selon les données du recensement de 2006, la population active est constituée de 47 % de femmes et de 53 % d'hommes. Lorsque dans une profession on trouve entre 47 et 73,5 % de femmes, on dira qu'elle est « féminine » parce qu'on y trouve une plus grande proportion de femmes que dans la population active en général. Lorsqu'on en trouve plus de 73,5 %, on dira qu'elle est « principalement féminine ». Si on en trouve entre 23,5 % et 47 %, la profession est dite « masculine ». On la dira « principalement masculine » si la proportion de femmes est inférieure à 23,5 %.

¹ Consulter à ce sujet la *Note sur les classifications de la structure professionnelle* de l'ISQ : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/note.htm

Parmi les 521 professions recensées dans la Classification nationale des professions (CNP) en 2006, 347 étaient jugées masculines ou principalement masculines et 174, féminines ou principalement féminines. Les emplois principalement masculins sont presque deux fois plus nombreux que les emplois principalement féminins. Par conséquent, les options sont plus diversifiées pour les hommes sur le marché de l'emploi. Environ trois quarts des travailleurs sont embauchés dans des emplois masculins ou féminins (78,7 % des femmes, 73,3 % des hommes) et la situation change peu depuis 1991 (Legault, 2010a, b).

Selon le dernier recensement de 2006 et depuis au moins 1991, il y a toujours surreprésentation des femmes dans dix principales professions du secteur des services : secrétaire, vendeuse, caissière, éducatrice et aide-éducatrice de la petite enfance, commis de travail de bureau, infirmière, enseignante, commis à la comptabilité, serveuse, aide-infirmière et préposée aux bénéficiaires. Les deux tiers des femmes se concentrent dans cinquante catégories d'emploi à prédominance féminine. Si on examine les professions qu'un travailleur ayant complété une 5e secondaire ou moins peut occuper, on trouve vingt professions dont le taux de féminité est très élevé, qui embauchent le tiers des femmes actives sur le marché de l'emploi (Legault, 2010a, b).

Il y a toujours sous-représentation des femmes dans les professions principalement masculines exigeant moins de scolarité : conducteur de camions, mécanicien et réparateur d'automobiles, charpentier-menuisier, concierge, manutentionnaire, chauffeur-livreur et manœuvre en construction. Par exemple, les emplois dans l'industrie de la construction en général sont encore occupés par des hommes à 98,8 % (Legault et Danvoye, 2007, p. 64).

Le taux de représentation des femmes a fait des progrès notables chez les conductrices d'autobus, de métro et dans les transports en commun (taux de représentation de 21,2 % en 1991 à 26,1 % en 2001), chez les spécialistes des ventes techniques (taux de représentation de 21,5 % en 1991 à 27,4 % en 2001) et chez les expéditrices et réceptionnaires (de 17,6 % à 22,3 %). Ces progrès sont souvent

attribuables à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité comprenant des mesures d'emploi privilégiant des femmes (action positive), notamment dans les transports en commun, liées aux obligations législatives en cette matière dans le secteur public. Mais, de façon agrégée, on constate que les hommes sont plus présents dans les industries de production de biens que les femmes (23 % en 2010), par ailleurs plus présentes dans les industries de services (55 % en 2010; ISQ, 2011a, p. 111-112).

Si on poursuit l'examen de la ségrégation sexuelle des emplois, on trouve une concentration aussi grande dans les emplois masculins qui demandent une 5^e secondaire ou moins. Il y a toujours, selon le dernier recensement de 2006 et depuis au moins 1991, surreprésentation des hommes dans dix principales professions du secteur de la production de biens : vendeur, conducteur de camion, directeur dans le commerce de détail, mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus, charpentier-menuisier, concierge, manutentionnaire, chauffeur-livreur pour des services de livraison et de messagerie, cuisinier, aide de soutien des métiers et manœuvre en construction. Comme chez les femmes, les deux tiers des hommes actifs se concentrent dans cent catégories d'emploi à prédominance masculine. Si on examine les professions qu'on peut occuper avec un diplôme de 5^e secondaire ou moins, on trouve 37 professions dont le taux de masculinité est très élevé et qui embauchent 28,2 % des hommes actifs sur le marché de l'emploi. En d'autres termes, si de l'ensemble des professions on extrait dans un premier temps celles qui sont les plus fréquemment occupées par les femmes et par les hommes, de façon à avoir près des deux tiers des travailleurs et des travailleuses, et qu'ensuite on extrait les professions qui requièrent un diplôme de 5^e secondaire ou moins et sont principalement féminines ou masculines, autrement dit très concentrées, on observe que le tiers des femmes actives travaillent dans 20 professions dont le taux de féminité est très élevé (moyenne pondérée de 86,5 %) et que 28,2 % des hommes travaillent dans 37 professions dont le taux de masculinité est très élevé (moyenne pondérée de 90,5 %). On peut donc constater qu'environ le tiers des

travailleuses et des travailleurs occupent des emplois principalement féminins ou masculins qui requièrent un diplôme de 5^e secondaire ou moins. Pourquoi en faire un enjeu d'équité en emploi? Parce que la ségrégation des emplois doublée d'une séparation des unités d'accréditation selon le sexe crée des barrières à l'accès à l'emploi pour les femmes. En effet, les règles d'accès aux emplois et les règles de mobilité interne sont souvent définies dans les conventions collectives et leur champ est restreint à l'unité d'accréditation (Dulude, 1995). Or, les femmes sont nombreuses à demander des changements à cet égard parce que les emplois principalement masculins sont mieux payés que les emplois principalement féminins correspondant à leur niveau de scolarité² (CAFDM, 2005; Legault, 2010a et b). La concentration sexuelle des emplois est bien distribuée dans l'économie et n'est pas l'apanage des seuls emplois moins qualifiés. Néanmoins, comme nous allons le voir, ses conséquences sont bien plus graves pour les travailleuses occupant ces emplois.

L'effet de la ségrégation des unités sur l'accès aux emplois

Lorsque les femmes veulent accéder aux emplois de métiers traditionnellement masculins, elles doivent bien sûr acquérir la formation nécessaire. Cependant, lorsqu'elles occupent un emploi de col blanc chez le même employeur et recherchent la mobilité interne, elles doivent souvent recommencer au bas de l'échelle d'ancienneté et renoncer aux années qu'elles ont accumulées dans les emplois de bureau lorsque les unités d'accréditation sont distinctes. En effet, si les unités d'accréditation sont distinctes, les conventions collectives le sont aussi. En conséquence, les systèmes d'ancienneté seront aussi distincts.

Disons rapidement que l'ancienneté correspond en général à une durée d'emploi chez un même employeur (ancienneté d'usine ou d'entreprise) souvent combinée à la durée d'emploi dans un service, un poste, un groupe de postes, etc. Par exemple, les systèmes d'ancienneté dite départementale ou les

² Le colloque *La mixité au travail. Une utopie?* a promu cette demande à Montréal, les 28 et 29 avril 2011. Il s'agit là de l'aboutissement d'un programme qui s'est échelonné sur plusieurs années : la *Stratégie d'action concertée pour en finir avec la division sexuelle du travail : Des états généraux pour atteindre l'égalité des femmes dans les secteurs d'emploi principalement masculins*. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) vient aussi de lancer la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction.

systèmes « d'ancienneté de service » restreignent aux personnes en poste dans ce service l'accès aux emplois, qu'on attribue en fonction de la durée d'emploi dans ce service. Les filières de promotion ainsi créées sont souvent étanches et le salarié de la filière voisine ne peut faire valoir ses atouts pour accéder à un autre poste que le premier au bas de l'échelle et en « remettant son compteur à zéro ».

Malgré ses grandes vertus pour l'effectif dominant des syndicats, entre autres celles de réduire l'arbitraire et les disputes et d'éviter la discrimination des travailleurs plus âgés (Gauthier, 2007; Marotte, 2006), les systèmes d'ancienneté créent des obstacles (énoncés précédemment) pour l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi traditionnellement masculins. La modification de ces systèmes s'annonce difficile en raison de la résistance syndicale. Au moment de l'entrée des femmes dans certains de ces secteurs d'emploi, grâce aux programmes d'accès à l'égalité, en effet, un débat s'est engagé, souvent orageux, quant aux conséquences de l'ancienneté sur l'emploi des femmes dans ces secteurs (Dulude, 1995; Finn, 1979; Kelley, 1982; Labonté, 1990; Lapointe, 1979; Legault, 1999, 2002; Swinton, 1985).

Les effets différenciés de l'ancienneté selon le sexe sont la plupart du temps de l'ordre des effets de discrimination systémique. La discrimination systémique n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion (ici, de l'attribution de certains avantages) apparemment neutre, mais qui a pour effet de désavantager systématiquement les membres d'un groupe cible (Legault, 2002).

Par essence, les unités d'ancienneté visent à établir des critères de sélection sans arbitraire, mais ont des effets pervers d'exclusion automatique des femmes. Les promotions et les mutations sont souvent fondées sur des unités d'ancienneté qui excluent les femmes des meilleures filières, soit celles qui payent mieux dès l'entrée, qui mènent à des postes plus élevés et qui sont moins densément peuplées (Legault, 2002). Or, dans un contexte où les embauches sont peu fréquentes, la mobilité interne constitue souvent l'un des meilleurs moyens d'atteindre l'équité en emploi.

Par ailleurs, la pratique de l'affichage prioritaire des postes offerts dans l'unité fait aussi obstacle à la mobilité des employés, et souvent des femmes, en raison des unités distinctes de cols bleus et blancs. Ce n'est que lorsque le poste n'est pas pourvu à la suite de l'affichage dans l'unité qu'on l'affichera en deuxième lieu dans les autres unités, puis à l'extérieur. La mobilité interne en est réduite d'autant.

L'ENJEU POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les écarts de rémunération entre les emplois de cols bleus et de cols blancs

En général, l'écart agrégé de rémunération entre les sexes est à la baisse. Mais que devient l'écart salarial entre les hommes et les femmes si on tient compte du niveau de scolarité exigé pour occuper les emplois? Nous avons vu que chez les travailleurs ayant complété une 5^e secondaire ou moins, les emplois de cols bleus sont en général occupés par des hommes et que les femmes occupent en général des emplois de cols blancs. Dans ce contexte, le marché de l'emploi est encore grandement divisé selon le genre. Du côté des emplois qui exigent le moins de scolarité, les femmes paient très cher la division sexuelle des emplois; l'écart salarial entre les emplois masculins et féminins moins qualifiés est beaucoup plus grand que celui qui sépare les sexes dans les emplois plus qualifiés.

Au tableau 1 suivant, on observe que le ratio taux horaire moyen des femmes/taux horaire moyen des hommes varie selon le niveau d'études. Le ratio le plus faible s'observe chez les travailleuses les moins scolarisées.

Tableau 1

Ratio taux horaire rémunération des femmes/taux horaire rémunération des hommes selon le niveau d'études (%), Québec, 1998-2008

Niveau d'études	1998	2008
Sans diplôme d'études secondaires	74,5	75,8
Diplôme d'études secondaires	80,6	83,8
Études postsecondaires	84,4	85,2

Diplôme universitaire	83,9	86,5
-----------------------	------	------

Source : *Compilation spéciale de l'ISQ.*

Les emplois de production et de métiers, à prédominance masculine, sont en général bien mieux payés que les emplois de services et de bureau, sans exiger de scolarité supérieure. Cet écart de rémunération au profit des hommes dans les emplois requérant un secondaire 5 ou moins ne présente qu'une très légère tendance à la baisse entre 1998 et 2008, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé sont nettement inférieurs et à la baisse.

L'écart salarial horaire au profit des hommes est inversement proportionnel à la scolarité; entre 1997 et 2008, cet écart (en dollars courants) baisse légèrement de 26 à 24 % chez les non-diplômés du secondaire, alors que dans l'ensemble de la population québécoise, il baisse de 18 à 13 % et que chez les diplômés universitaires, il baisse de 15 à 14 %. Si on observe l'écart de rémunération hebdomadaire, on ne trouve pas même de tendance à la baisse chez les moins scolarisés (Legault, 2010a et b).

Dans les deux cas, il faut noter que les écarts de rémunération au profit des hommes, bien que généralement à la baisse, sont beaucoup plus élevés et stables chez les moins scolarisés que chez les diplômés du collégial et les diplômés universitaires. Alors que les femmes moins scolarisées occupent en grande partie les emplois les moins rémunérés dans le secteur des services – vendeuse, caissière, serveuse, commis de bureau, aide-infirmière – les hommes moins scolarisés occupent des emplois mieux rémunérés –, métiers de la construction, conducteur de camion, mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus. Or, ce sont les groupes d'emplois exigeant la moindre scolarité qui présentent la ségrégation sexuelle la plus nette et la plus stable. Les programmes d'équité en emploi changent peu la situation, comme nous venons de le voir.

Quelque 494 000 travailleuses touchées

Combien de femmes sont touchées par ce phénomène? En 2008, les femmes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires constituent 11,2 % de la population active, alors que 15,4 % détiennent un diplôme

secondaire (ISQ, 2009). Au total, 494 000 travailleuses et 682 000 travailleurs sont dans ces deux groupes. On pourrait croire que la situation est marginale, car le niveau de scolarité augmente dans la population. Bien sûr, sur l'ensemble des femmes actives entre 1997 et 2008, la proportion des travailleuses ayant atteint ce niveau de scolarité baisse de 35 à 26 %. Celle des hommes est passée de 40 à 36 %. Ce sont quand même des parts considérables du marché de l'emploi.

Unités distinctes et programmes distincts dans les démarches d'équité salariale

En vertu de la LÉS, la règle générale veut qu'il y ait un seul programme d'équité salariale applicable à l'ensemble d'une même entreprise (art. 10(1) LÉS). Cependant, il peut y avoir plus d'un programme d'équité salariale au sein d'une même entreprise de 50 à 99 salariés (art. 31 LÉS) et de 100 salariés et plus (art. 10-11 LÉS), car l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés, dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise (art. 11(2) LÉS). On peut établir des programmes distincts pour d'autres raisons, mais nous nous attarderons aux programmes concernés par les raisons que nous avons déjà mentionnées³.

Dans la démarche d'équité salariale imposée à tous les employeurs de dix salariés et plus en vertu de la LÉS, la question des programmes distincts d'équité salariale est un enjeu qui déchire douloureusement le milieu syndical. La décision en cette matière rendue par la Cour d'appel dans le dossier qui oppose la Société des alcools du Québec (SAQ) et la Commission d'équité salariale (CÉS) a mis fin à l'incertitude sans faire consensus (*Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec (CA)*, 500-09-018989-087, 15 septembre 2011). Dans un premier temps, la Commission de l'équité salariale (CÉS), et ensuite la Commission des relations de

³ L'employeur peut aussi demander à la Commission de l'équité salariale (CÉS) l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements en invoquant l'existence de disparités régionales au sein de son entreprise (art. 10 et 31 LÉS). Il doit aussi en établir un à la demande d'une association accréditée qui soit applicable aux salariés que représente cette association (art. 11 et 32 LÉS).

travail (CRT), en deuxième instance, avaient statué qu'une association accréditée ne peut demander ni obtenir un programme distinct en vertu de l'article 11 de la LÉS si le groupe de salariés qu'elle représente ne comporte aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine. Or, la Cour supérieure et ensuite la Cour d'appel du Québec ont **renversé-infirmé** ces décisions et reconnu la légitimité des programmes distincts pour des groupes de salariés exempts de catégories d'emploi à prédominance féminine. Ces tribunaux estiment que le but de la loi est d'atteindre l'équité salariale tout en respectant les différences géographiques et la structure locale des unités d'accréditation. La fonction publique (dont l'employeur est le Conseil du Trésor et où les employés sont assujettis à la Loi sur la fonction publique et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique) et une partie du secteur parapublic (excluant le secteur municipal et les sociétés d'État) échappent à cette disposition : l'ensemble des salariés syndiqués doivent faire l'objet d'un seul programme.

La moitié des organisations assujetties à la LÉS peuvent donc, en principe, mettre en place des programmes distincts. En effet, en 2010, 54,5 % des personnes travaillant dans les établissements de 100 employés et plus étaient, au Québec, assujetties à une convention collective, alors que dans les établissements de moins de 100 employés, 45,4% des employés l'étaient (ISQ, 2011, p. 98).

Un effet pervers

Cette mesure est l'une des plus controversées du point de vue de la réalisation de l'objectif de la LÉS (art. 1), car la pratique des programmes distincts a l'effet indésirable de réduire le nombre de catégories d'emplois disponibles pour la comparaison des emplois féminins qui ne sont pas compris dans le programme distinct.

En effet, le fait qu'un syndicat exige la mise en place d'un programme distinct (art. 11(1) LÉS) et qu'il regroupe des catégories d'emploi à prédominance masculine parmi les mieux rémunérées (et syndiquées) empêche que des catégories d'emploi à prédominance féminine soient comparées à ces catégories et entrave la réalisation de l'équité salariale pour les femmes qui occupent des emplois

principalement féminins. Une telle demande syndicale a pour effet de soustraire certaines catégories à la comparaison et, ce faisant, de maintenir un rapport salarial discriminatoire. L'employeur et les salariés y voient néanmoins leur avantage, car d'une part l'employeur n'a pas à augmenter la rémunération des catégories féminines jugées équivalentes et, d'autre part, les salariés membres des catégories d'emplois à prédominance masculine peuvent maintenir leur avantage **sans avoir** d'effet d'entraînement sur les autres catégories d'emplois (Bienvenu, 2001; CIAFT et FFQ, 2002). [Ne pas changer, cela inverse le sens et signifie le contraire!](#)

L'article 52 LÉS prévoit que si, dans un programme, on ne trouve aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine, on doit comparer les catégories d'emploi à prédominance féminine avec l'ensemble des catégories d'emploi à prédominance masculine. Quand un regroupement de catégories d'emploi à prédominance masculine, en général détenant de très bonnes conditions de travail, demande un programme distinct et que les catégories d'emploi à prédominance féminine du même employeur sont concentrées dans un autre programme sans comparateurs masculins, elles peuvent bénéficier de la comparaison par l'effet de l'art. 52 LÉS. Mais dès que leur programme comprend une catégorie d'emploi à prédominance masculine, souvent peu rémunérée parce que comprise dans un groupe d'emplois féminins, ces catégories féminines perdent le bénéfice de la comparaison avec les comparateurs masculins regroupés en un programme distinct.

Forrest (2003, 2007) souligne à ce sujet que dans un marché de l'emploi où règne une grande ségrégation professionnelle, la syndicalisation suit le même chemin et le syndicalisme canadien promeut la séparation des unités d'accréditation pour les cols bleus et les cols blancs, les métiers et les vendeurs, les différents professionnels, et même parfois pour les employés à temps complet et à temps partiel (en Ontario), etc. Dans un milieu syndiqué qui pratique ce cloisonnement des unités d'accréditation, les femmes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine sont défavorisées par la pratique des programmes distincts. C'est là un problème que ne nient pas les acteurs syndicaux (FTQ, 2008; SCFP,

2008).

Forrest (2007) cite le triste exemple d'un groupe d'infirmières pour lesquelles le tribunal ontarien d'équité salariale avait évalué les emplois au même niveau que ceux des policiers de la région; l'employeur et le syndicat des policiers s'y sont opposés fortement, car jamais les policiers n'utiliseraient la comparaison avec les infirmières en négociation, préférant se comparer à leurs pairs. Si le syndicat regroupant des emplois masculins accepte de se prêter à l'exercice à titre de comparateur, il craint en effet de demeurer assujéti par l'employeur, dans les négociations futures, à l'évolution des niveaux de salaires dans la catégorie d'emplois féminins pendant la phase de maintien de l'équité salariale.

La situation est similaire pour des syndicats d'agents de bord, unités principalement féminines, qui ont voulu se comparer avec les unités masculines des pilotes et des machinistes dans le cadre d'une plainte et non d'un programme systématique en vertu d'une loi proactive, avec l'appui de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et de Canadian Union of Public Employees (CUPE).

L'employeur s'y est opposé en invoquant le fait que les employés ~~n'incombent ne relèvent~~ pas d'un même établissement⁴ et ne sont pas régis par une même politique salariale, puisqu'ils appartiennent à des unités d'accréditation distinctes et que les conventions collectives définissent des politiques salariales distinctes. Des observateurs experts ont applaudi ce raisonnement, au nom de l'intégrité du principe de la libre négociation qui incombe aux parties. Au nom de ce principe, si les unités féminines veulent se comparer, il leur faut joindre cette unité masculine pour bénéficier de la solidarité de ses membres (Weiler, 2002). Le Tribunal canadien des droits de la personne⁵ lui a donné raison, ainsi que la

Cour fédérale⁶ en appel. En revanche, la Cour d'appel fédérale⁷ et la Cour suprême⁸ ont ~~renversé infirmé~~

⁴ Au sens de l'art. 11(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) LRC (1985), ch. H-6 et de l'art. 10 de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* (DORS/86-1082).

⁵ *Syndicat canadien de la fonction publique c. Lignes aériennes canadien international Ltée*, 1998 CanLII 674 (TCDP), <<http://canlii.ca/t/1g933>> consulté le 2011-12-24.

⁶ *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée*, 2001 CFPI 840 (CanLII), [2002] 1 CF 158, <<http://canlii.ca/t/n92>> consulté le 2011-12-24.

cette décision et ont donné raison à la CCDP et au syndicat représentant les agents de bord.

Les divisions entre unités d'accréditation recoupent souvent la ségrégation professionnelle

Cette tendance, opposée aux vastes unités inclusives, empêche de s'attaquer à certains écarts entre les hommes et les femmes et perpétue les bas salaires dans certains emplois principalement féminins peu qualifiés. En effet, tant dans le secteur privé que dans le secteur public syndiqué, les unités regroupant des emplois masculins négocient en général de bien meilleurs salaires que les unités regroupant des emplois féminins (Forrest, 2007). En revanche, plus grande est la portée d'une convention collective, plus inclusive est l'unité d'accréditation, moindre est l'écart entre le niveau de rémunération des hommes et des femmes (Tennant, 2002).

La pratique des programmes distincts

Dans le secteur privé, le quart des organisations qui embauchent cent salariés et plus, et dans lesquelles il existait au moins un syndicat, ont mis en place un ou des programmes distincts. Dans les organisations qui embauchent 50 à 99 salariés, 10 % l'ont fait. Dans les organisations qui embauchent de 10 à 49 salariés, 25 % l'ont fait (CÉS, 2006, p. 61).

Pour évaluer les répercussions de la pratique des programmes distincts sur l'équité en emploi et sur l'équité salariale, nous considérons important d'estimer d'abord l'ampleur de la ségrégation des unités d'accréditation de cols bleus et blancs qui recouvre la ségrégation sexuelle des emplois et qui empêche la comparaison de la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine.

MÉTHODE

Toutes les conventions collectives négociées en vertu du Code du travail au Québec sont déposées au

⁷ *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée*, 2004 CAF 113 (CanLII), [2004] 3 RCF 663, <<http://canlii.ca/t/1h8cj>> consulté le 2011-12-24.

⁸ *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée*, 2006 CSC 1, [2006] 1 RCS 3.

ministère du Travail du Québec (en vertu de l'article 72 du Code du travail). Le ministère en compile le contenu dans un système informatisé d'analyse des conventions collectives : le système ACC. Ce système est lui-même issu de la base de données informatisée Gestion des relations de travail (GRT) commune au ministère du Travail et à la Commission des relations de travail (CRT). Au 31 décembre 2010, on comptait 7 538 conventions collectives (pour autant d'unités d'accréditation) en vigueur dans la base de données. Ces 7 538 conventions collectives se distribuent entre 4 808 employeurs.

Le système ACC encode l'information sur les conditions de travail négociées et consignées dans presque toutes les conventions collectives, selon 142 variables. Bien que son contenu soit constamment en mouvement, il est immobilisé une fois par année pour en permettre l'étude et l'analyse (entre autres, la publication du rapport annuel du ministère du Travail, *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec*, disponible en ligne sur le site Web du ministère).

Le *Portrait statistique* étudie en effet les conditions de travail négociées, à la différence du présent rapport, qui étudie plutôt la simple distribution des unités (et des syndiqués) selon leur caractère homogène ou mixte. Le présent rapport s'appuie sur la version immobilisée du système ACC de 2011, qui analyse la quasi-totalité des conventions collectives en vigueur au 31 décembre 2010⁹.

Le système ACC ne permet pas de savoir, à proprement parler, si les unités d'accréditation regroupent seulement des cols bleus, des cols blancs ou des travailleurs des deux types, car on n'encode que les renseignements contenus dans les conventions collectives et portant sur les conditions de travail. On peut cependant l'inférer à partir d'une variable non destinée à cette fin portant sur les horaires de travail : la variable I 01, qui définit les jours normaux par semaine chez les cols bleus, et la variable I 02, qui définit les jours normaux par semaine chez les cols blancs. Si la variable n'est pas destinée à cette fin, la

⁹ Les auteures tiennent à remercier monsieur Bernard Pelletier, du ministère du Travail du Québec, pour son aimable collaboration, grâce à laquelle elles ont eu accès aux données du système et ont pu se familiariser avec son fonctionnement. Les positions tenues ici sont celles des auteures et si certaines erreurs subsistent dans ce texte, elles les assument entièrement.

convention collective est tout de même en général explicite quant au type d'employés assujettis. Si elle ne l'est pas, les codificateurs vérifient dans la convention collective ou dans ses annexes quels types d'employés sont assujettis¹⁰.

Ces deux variables ont huit valeurs possibles résumées au tableau 2 suivant.

Tableau 2
Variables I 01 et I 02, système ACC, jours normaux par semaine

0	Aucune disposition quant aux jours normaux (on ne peut donc pas savoir si cols bleus ou blancs)
1	Durée fixe précisée dans convention collective (plus fréquent chez les cols bleus)
2	Varie selon catégorie d'emploi
3	Varie selon horaire/quart
4	Varie selon saison/lieu
5	Horaire comprimé, base bimensuelle
6	I 01 ou I 02 ne s'applique pas, car la convention collective vise seulement la catégorie autre que col bleu/blanc
9	Autres dispositions (non analysées)

Notre grille de décodage est la suivante :

- Un code 6 en I 01 signifie que l'unité d'accréditation ne regroupe aucun col bleu et que la valeur des jours normaux par semaine se trouve en I 02. Tout autre code en I 01 ne permet pas d'affirmer avec certitude que l'unité d'accréditation regroupe un seul type (cols bleus ou cols blancs).
- Un code 6 en I 01 et tout autre code différent de 6 en I 02 permet d'affirmer avec certitude que l'unité se compose de cols blancs exclusivement.
- Un code 6 en I 02 signifie que l'unité d'accréditation ne regroupe aucun col blanc et que la valeur des jours normaux par semaine se trouve en I 01.
- Un code 6 en I 02 et tout autre code différent de 6 en I 01 permet d'affirmer avec certitude que l'unité se compose de cols bleus exclusivement.
- En d'autres termes, dès qu'on obtient un code 6 pour la variable I 01 ou 02, on est en

¹⁰ On pourrait penser que l'examen des certificats d'accréditation est un meilleur moyen de savoir si les unités d'accréditation regroupent seulement des cols bleus, des cols blancs ou des travailleurs des deux types, mais tel n'est pas le cas; l'information disponible par ce moyen varie selon les documents, qui sont souvent peu explicites à cet égard.

présence d'une unité non mixte de cols blancs ou bleus.

- Pour tout autre codage que (6,x) ou (x,6) pour les variables I 01 - I 02, il faut attribuer à l'unité un statut mixte.

Le système GRT permet aussi de connaître le secteur d'activité économique de l'entreprise où se situe l'unité d'accréditation et donc de situer les unités homogènes et mixtes parmi les secteurs d'activité économique.

Le système GRT permet aussi de classer les employeurs selon qu'ils relèvent du secteur privé ou public (nous avons inclus le secteur dit parapublic dans le secteur public) et qu'ils regroupent des cols bleus ou blancs. Nous avons adhéré au classement tel qu'il nous a été fourni, mais nous revenons en conclusion sur les limites de notre classement.

On obtient en dernière instance l'ensemble suivant de conventions collectives qui constitue notre population (tableau 3).

Tableau 3

Les conventions collectives en vigueur au Québec au 31 décembre 2010 (ensemble de la population) selon le secteur économique privé ou public

7 538 conventions collectives négociées	
5 283 dans le secteur privé	2 255 dans le secteur public
363 815 salariés	587 970 salariés

Nous avons analysé la distribution de l'ensemble de la population selon le type d'unité (homogène - cols bleus, homogène - cols blancs ou mixte). L'ensemble de la population renvoie ici tant à l'ensemble des unités d'accréditation que des salariés, car nous avons mesuré la distribution des deux objets.

LES RÉSULTATS

Quel est le portrait sommaire de l'ensemble de la population?

Nous avons vu que le système ACC compile le contenu de 7 538 conventions collectives (pour autant d'unités d'accréditation) en vigueur au Québec au 31 décembre 2010, dans la version immobilisée de

2011 de la base de données. Nous présentons sommairement d'abord l'ensemble de la population des unités et des syndiqués (tableau 4).

Comme dans le marché de l'emploi en général, la très grande **majorité des syndiqués travaillent maintenant dans la division tertiaire ou des services** (80,6 % de l'ensemble des syndiqués de la population). Dans l'ensemble des divisions, les syndiqués travaillent **surtout dans le secteur public** (61,8 % de l'ensemble des syndiqués de la population), et seuls 38,2 % de l'ensemble des syndiqués de la population travaillent dans le secteur privé.

Les **trois secteurs nettement dominants** du point de vue du nombre de salariés sont l'enseignement (26,4 % de l'ensemble des syndiqués des trois divisions économiques), la santé et les services sociaux (25,2 % de l'ensemble) et la fabrication (18,4 % de l'ensemble).

Les salariés de ces trois secteurs composent plus de **70 % de la main-d'œuvre syndiquée totale** des trois divisions économiques.

Tableau 4

Distribution de l'ensemble des unités d'accréditation du système ACC, immobilisé en 2011, conventions collectives en vigueur au 31 décembre 2010, selon les secteurs d'activité économique

	Unités du secteur privé	Syndiqués assujettis	Unités du secteur public	Syndiqués assujettis	Total des unités	Total des syndiqués assujettis
DIVISION PRIMAIRE						
Agriculture et services relatifs à l'agriculture	15	501	0	0	15	501
Exploitation forestière et services forestiers	52	4 206	8	279	60	4 485
Mines, carrières et puits de pétrole	46	4 194	0	0	46	4 194
TOTAL division	113	8 901	8	279	121	9 180

primaire						
DIVISION SECONDAIRE						
Construction	15	257	0	0	15	257
Fabrication	1 790	175 220	1	50	1 791	175 270
TOTAL division secondaire	1 805	175 477	1	50	1 806	175 527
DIVISION TERTIAIRE						
Communications et autres services publics	61	2 449	28	20 555	89	23 004
Services immobiliers et agences d'assurances	80	2 852	11	996	91	3 848
Services aux entreprises	167	17 136	36	2 040	203	19 176
Transport et entreposage	213	6 992	39	10 633	252	17 625
Intermédiaires financiers et assurances	182	9 806	1	624	183	10 430
Commerce de gros	413	20 200	3	6 565	416	26 765
Commerce de détail	857	52 667	1	4	858	52 671
Hébergement et restauration	294	21 130	7	1 238	301	22 368
Autres services	532	22 284	30	4 603	562	26 887
Services d'enseignement	103	5 452	445	246 321	548	251 773
Services de santé et services sociaux	462	18 462	848	221 266	1 310	239 728
Services gouvernementaux	1	7	797	72 796	798	72 803
TOTAL division tertiaire	3 365	179 437	2 246	587 641	5 611	767 078
TOTAL des trois secteurs	5 283	363 815	2 255	587 970	7 538	951 785

La majorité des syndiqués dans la division des biens (primaire et secondaire) (184 707) travaille dans

des organisations privées. La très grande part de ces syndiqués (175 270) se compose de travailleurs du secteur de la fabrication.

Dans le secteur **tertiaire**, **76,6 % des syndiqués sont membres d'unités du secteur public** et 23,4 % d'unités du secteur privé.

Les unités sont-elles en général homogènes ou mixtes?

Les unités d'accréditation **sont divisées selon le type de travailleurs (cols bleus ou blancs) dans presque trois quarts des cas** (77,3 % de l'ensemble des unités); nous les désignons comme des unités homogènes. Parmi elles, 4 410 unités ne regroupent que des cols bleus alors que 1 418 ne regroupent que des cols blancs, soit **trois fois plus d'unités homogènes de cols bleus** que de cols blancs. Au total, on trouve donc 5 828 unités homogènes sur 7 538 et 1 710 unités mixtes (22,7 % de l'ensemble). Il existe donc bien au Québec une tendance dominante à la ségrégation des unités d'accréditation entre cols bleus et cols blancs plutôt qu'une tendance à la mixité des unités.

La **division des services est plus variée** que les deux premières, avec une plus grande part d'unités mixtes. Mais dans les trois grandes divisions d'activité économique (primaire, secondaire et tertiaire), les unités homogènes dominant et, parmi elles, on retrouve les unités de cols bleus (tableau 5).

Tableau 5

Répartition des 7 538 unités retenues selon la division d'activité économique et le caractère homogène ou mixte des unités

	Unités/unités de la population retenue (%)	Unités homogènes/ensemble des unités de la population retenue (%)		Unités mixtes/unités de la population retenue (%)
Division primaire	1,6 %	1,5 %		0,1 %
		1,4 % cols bleus	0,1 % cols blancs	
Division secondaire	23,9 %	23,1 %		0,8 %
		21,5 % cols bleus	1,6 % cols blancs	

Division tertiaire	74,5 %	52,7 %		21,8 %
		35,6 % cols bleus	17,1 % cols blancs	
		4 410 unités de cols bleus	1 418 unités de cols blancs	
		58,5 %	18,8 %	
		5 828 unités homogènes		1 710 unités mixtes
		77,3 %		22,7 %
Les trois divisions	100 %	100 %		

La très grande majorité des unités d'accréditation sont liées à la division des services, bien sûr, au même titre que l'emploi : 74,5 % des unités s'y trouvent, alors que 23,9 % des unités sont dans la division secondaire, et 1,6 % dans la division primaire.

Dans quels secteurs d'activité économique?

Considérons d'abord le nombre et la proportion d'unités d'accréditation homogènes et mixtes et les secteurs d'activité économique où on les trouve, sans égard au nombre de salariés concernés.

Dans la division primaire, on trouve une très grande majorité d'unités homogènes (114/121), soit 94,2 % des unités. De cette part, 109 unités regroupent des cols bleus (95,6 % des unités homogènes) et 5 regroupent des cols blancs (4,4 %) (tableau 6).

Dans la division secondaire, on trouve une très grande majorité d'unités homogènes (1 744/1 806), soit 96,6 % des unités. De cette part, 1 620 unités regroupent des cols bleus (92,9 % des unités homogènes) et 124, des cols blancs (7,1 %). Il n'existe que peu d'unités mixtes (62), soit 3,4 % de l'ensemble des unités de la division secondaire.

Ensemble, les divisions primaire et secondaire (production de biens) comptent 1 858 unités homogènes sur 1 927 unités, ce qui représente 96,4 % du nombre total des unités de ces deux divisions. Parmi ces unités homogènes, 93 % ne regroupent que des cols bleus et elles constituent 89,7 % des unités de l'ensemble du secteur de la production de biens.

Bref, dans le secteur de la production de biens, les unités homogènes de cols bleus dominent largement. Les divisions primaire et secondaire sont typiquement composées d'unités homogènes de cols bleus à l'emploi d'organisations du secteur privé, dans les mêmes proportions (90 %). C'est la division tertiaire qui présente une image variée.

Tableau 6
Unités homogènes et mixtes selon la division et le secteur d'activité économique

	Unités de cols bleus	Unités de cols blancs	Unités homogènes	Unités mixtes	Total d'unités
DIVISION PRIMAIRE					
Agriculture et services relatifs à l'agriculture	15	0	15	0	15
Exploitation forestière et services forestiers	51	2	53	7	60
Mines, carrières et puits de pétrole	43	3	46	0	46
TOTAL division primaire	109	5	114	7	121
DIVISION SECONDAIRE					
Construction	14	0	14	1	15
Fabrication	1 606	124	1 730	61	1 791
TOTAL division secondaire	1 620	124	1 744	62	1 806
TOTAL primaire et secondaire	1 729	129	1 858	69	1 927
DIVISION TERTIAIRE					
Communications et autres services publics	72	10	82	7	89
Services immobiliers et agences d'assurances	62	17	79	12	91
Services aux entreprises	130	62	192	11	203
Transport et entreposage	225	13	238	14	252
Intermédiaires financiers et assurances	0	176	176	7	183
Commerce de gros	331	21	352	64	416

Commerce de détail	747	7	754	104	858
Hébergement et restauration	269	4	273	28	301
Autres services	244	225	469	93	562
Services d'enseignement	18	345	363	185	548
Services de santé et services sociaux	327	229	556	754	1 310
Services gouvernementaux	256	180	436	362	798
TOTAL division tertiaire	2 681	1 289	3 970	1 641	5 611
TOTAL pour les trois divisions	4 410	1 418	5 828	1 710	7 538

Dans la division tertiaire (des services), le portrait est plus varié. On y trouve beaucoup plus d'unités homogènes (3 970) que d'unités mixtes (1 641), c'est-à-dire 70,8 % d'unités homogènes dans le secteur des services et 29,2 % d'unités mixtes. Parmi les unités homogènes, 67,5 % regroupent des cols bleus et 32,5 %, des cols blancs. **En d'autres termes, dans la division tertiaire, les unités homogènes de cols bleus dominant aussi, mais la variété est plus grande.**

Une grande part des unités mixtes (96 % de l'ensemble de la population d'unités mixtes) est dans la division tertiaire. On en trouve deux fois plus dans le secteur public que dans le secteur privé, comme nous allons le voir.

Dans le secteur privé ou public?

Dans le secteur public, les unités se distribuent en trois parts : 47,9 % des unités sont mixtes (1 081 parmi 2 255 unités du secteur public), 29,4 % sont des unités homogènes de cols blancs (662) et 22,7 % (512) sont des unités homogènes de cols bleus. Agrégées, toutefois, les unités homogènes (cols blancs et bleus) constituent 52 % du total des unités du secteur public. Pour les besoins de la question posée, dans le secteur public, les unités homogènes se partagent la scène avec les unités mixtes. Le secteur public demeure le plus varié.

Dans les divisions primaire et secondaire du **secteur privé**, les unités homogènes de cols bleus

dominent largement. Dans la division tertiaire, les 3 365 unités du secteur privé représentent 60 % de l'ensemble des unités de la division; leur portrait d'ensemble est dominé par les unités homogènes de cols bleus, qui en constituent 64,5 % (2 172 unités), suivies de 18,7 % d'unités homogènes de cols blancs (628 unités) et de 16,8 % d'unités mixtes (565 unités).

Les unités mixtes

Les 1 641 unités mixtes de la division tertiaire se trouvent en majorité dans le secteur public. En d'autres termes, **la fonction publique québécoise a l'apanage des unités mixtes et tend davantage à la mixité des unités d'accréditation.**

Dans le **secteur privé**, on les trouve dans les services de santé et les services sociaux, le commerce de gros et de détail, l'hébergement et la restauration ainsi que les autres services.

Dans le **secteur public**, bien que le secteur de la santé et des services sociaux se distingue en matière d'unités mixtes, les deux autres secteurs gouvernementaux, soit le secteur des services gouvernementaux et celui de l'enseignement, comptent plus d'unités homogènes que d'unités mixtes. Les trois secteurs gouvernementaux regroupent à eux seuls 96,8 % de l'ensemble des unités mixtes du secteur public (1 046/1 081).

Voici comment se répartissent les divers types d'unités d'accréditation **du secteur public** à travers ces trois secteurs (tableau 7) :

- 1) Les services d'enseignement du secteur public : encore une fois, bien que les unités homogènes dominent le secteur (63,4 % des 445 unités publiques du secteur, soit 2,7 % de cols bleus et 60,7 % de cols blancs), le secteur de l'enseignement compte plus d'un tiers d'unités mixtes (36,6 % des unités publiques de ce secteur).
- 2) Les services de santé et les services sociaux du secteur public : bien qu'on y trouve aussi 38,6 % d'unités homogènes, soit 19,3 % d'unités de cols bleus et la même part de cols blancs, plus de 61,4 % des 848 unités publiques de ce secteur sont mixtes. **Cela en fait le seul secteur d'activités, toutes divisions confondues, à compter dans ses rangs plus d'unités mixtes que d'unités homogènes.**

- 3) Les services gouvernementaux : bien qu'on y trouve principalement des unités homogènes (54,6 % des unités du secteur, soit 32,1 % de cols bleus et 22,5 % de cols blancs), ce secteur d'emploi comprend aussi 45,4 % d'unités mixtes, soit la plus grande part des 797 unités de ce secteur.

Tableau 7
Répartition des unités des trois secteurs gouvernementaux (public) selon le caractère homogène (cols bleus, cols blancs) ou mixte

	Unités cols bleus, public	Unités cols blancs, public	Unités mixtes, public	Total
Services d'enseignement	12	270	163	445
% (homogènes agrégées)	(282) 63,4 %		36,6 %	
Services de santé et services sociaux	164	163	521	848
% (homogènes agrégées)	(327) 38,6 %		61,4 %	
Services gouvernementaux	256	179	362	797
% (homogènes agrégées)	(435) 54,6 %		45,4 %	
Total	432	612	1 046	2 090
(homogènes agrégées)	(1 044) 50 %		50 %	

Dans ces trois secteurs agrégés **du secteur public**, la tendance aux unités homogènes s'estompe, alors que les deux types d'unités, homogènes et mixtes, se répartissent de façon égale : 50 % des unités sont homogènes (29,3 % sont des unités homogènes de cols blancs et 20,7 %, des unités homogènes de cols bleus), alors que les unités mixtes constituent l'autre moitié des 2 090 unités du secteur public de ces trois secteurs.

La distribution des syndiqués dans ces unités

Le nombre d'unités comprises dans chacune des catégories est un indicateur imparfait de la distribution de l'importance de chacune, puisque le nombre de syndiqués dans ces unités peut varier. Voyons donc maintenant comment se distribuent les salariés dans ces unités.

Les 161 482 salariés du secteur secondaire compris dans des unités homogènes de cols bleus dans le secteur privé représentent plus de la moitié (53 %) de l'ensemble des 303 952 salariés cols bleus du secteur privé.

Cela dit, ensemble, les salariés des divisions primaire et secondaire ne représentent que 19,4 % de l'ensemble des syndiqués des unités. C'est dans la division tertiaire qu'on trouve 80,6 % des syndiqués. On y trouve en fait presque toutes les unités du secteur public de tous les types : homogènes de cols bleus et blancs, et unités mixtes. On y trouve une bonne partie des salariés des unités homogènes de cols bleus, soit 26,4 % des syndiqués de la population, mais aussi la quasi-totalité des unités homogènes de cols bleus du secteur public (116 974/117 138 syndiqués). **C'est aussi dans le secteur tertiaire qu'on trouve la plupart des syndiqués membres d'unités mixtes, très fortement concentrés dans le secteur public. Mais dans le secteur tertiaire, le groupe le plus important demeure les salariés compris dans des unités homogènes de cols blancs, surtout dans le secteur public.**

Bref, dans l'ensemble, la très grande majorité des syndiqués est membre d'unités d'accréditation homogènes; moins de la moitié est membre d'unités homogènes de cols bleus, le reste des syndiqués se distribue assez également entre unités homogènes de cols blancs, et unités mixtes dans l'ensemble des syndiqués. Le groupe le plus important est celui des salariés compris dans des unités de cols bleus du secteur privé.

Les syndiqués du secteur public

Notre population se compose de 587 970 syndiqués du secteur public : 40,7 % d'entre eux sont membres d'unités homogènes de cols blancs, 20 %, de cols bleus et 39,3 % sont membres d'unités mixtes. Ce dernier groupe représente 88 % des 262 891 syndiqués d'unités mixtes et près du quart des syndiqués de notre population.

Comme le montre aussi le tableau 8 suivant, 91,9 % des 587 970 syndiqués du public se regroupent dans les trois secteurs des services gouvernementaux, de l'enseignement et de la santé et des services sociaux. Nous avons exclu du tableau les pourcentages inférieurs à 0,1 %.

Tableau 8
Distribution des salariés selon la mixité des unités et les secteurs d'activité économique
(nombres et %) dans le secteur public

	Dans les unités homogènes de cols bleus	%	Dans les unités homogènes de cols blancs	%	Dans les unités mixtes	%	Total
DIVISION PRIMAIRE							
Agriculture							
Exploitation forestière	114		7		158		279
Mines, carrières							0
TOTAL division primaire	114		7		158		279
DIVISION SECONDAIRE							
Construction							
Fabrication	50						50
TOTAL division secondaire	50						50
DIVISION TERTIAIRE							
Communications et autres services publics	8 649	1,5 %	11 550	2 %	356		20 555
Services immobiliers et assurances	900	0,2 %	23		73		996
Services aux entreprises	518	0,1 %	1 127	0,2 %	395	0,1 %	2 040
Transport et entreposage	9 042	1,5 %	1 255	0,2 %	336		10 633

Intermédiaires financiers et assurances			624	0,1 %			624
Commerce de gros	850	0,1 %	580	0,1 %	5 135	0,9 %	6 565
Commerce de détail	4						4
Hébergement et restauration	1 131	0,2 %			107		1 238
Autres services	2 941	0,5 %	647	0,1 %	1 015	0,2 %	4 603
Services d'enseignement	931	0,2 %	166 225	28,3 %	79 165	13,5 %	246 321
Services de santé et services sociaux	60 767	10,3 %	31 763	5,4 %	128 736	21,9 %	221 266
Services gouvernementaux	31 241	5,3 %	25 900	4,4 %	15 655	2,7 %	72 796
TOTAL division tertiaire	116 974	19,9 %	239 694	40,8 %	230 973	39,3 %	587 641
TOTAL des trois divisions	117 138	19,9 %	239 701	40,8 %	231 131	39,3 %	587 970

Les syndiqués du secteur privé

Dans le secteur privé, notre population se compose de 363 815 syndiqués : 83,6 % d'entre eux sont membres d'unités homogènes de cols bleus, 7,7 %, de cols blancs et 8,7 % sont membres d'unités mixtes.

Comme le montre aussi le tableau 9 suivant, près de la moitié (44,3%) travaille dans le secteur de la fabrication et le reste est assez éparpillé, tant dans la division tertiaire que primaire. Nous avons exclu les pourcentages inférieurs à 0,1 %.

Tableau 9

Distribution des salariés selon la mixité des unités et les secteurs d'activité économique (nombres et %) dans le secteur privé

	Dans les unités	%	Dans les unités	%	Dans les unités	%	Total
--	-----------------	---	-----------------	---	-----------------	---	-------

	homogènes de cols bleus		homogè nes de cols blancs		mixtes		
DIVISION PRIMAIRE							
Agriculture	501	0,1 %					501
Exploitation forestière	4 004	1,1 %	12		190		4 206
Mines, carrières	4 048	1,1 %	146				4 194
TOTAL division primaire	8 553	2,4 %	158		190		8 901
DIVISION SECONDAIRE							
Construction	242	0,1 %			15		257
Fabrication	161 240	44,3 %	6 697	1,8 %	7 283	2 %	175 220
TOTAL division secondaire	161 482	44,4 %	6 697	1,8 %	7 298	2 %	175 477
DIVISION TERTIAIRE							
Communications et autres services publics	1 872	0,5 %	562	0,2 %	15		2 449
Services immobiliers et assurances	2 009	0,6 %	588	0,2 %	255	0,1 %	2 852
Services aux entreprises	14 932	4,1 %	1 999	0,5 %	205		17 136
Transport et entreposage	6 600	1,8 %	74		318	0,1 %	6 992
Intermédiaires financiers et assurances			8 750	2,4 %	1 056	0,3 %	9 806
Commerce de gros	16 069	4,4 %	610	0,2 %	3 521	1 %	20 200
Commerce de détail	49 710	13,7 %	115		2 842	0,8 %	52 667
Hébergement et restauration	19 137	5,3 %	19		1 974	0,5 %	21 130
Autres services	14 671	4 %	2 673	0,7 %	4 940	1,4 %	22 284
Services	131		4 232	1,2 %	1 089	0,3 %	5 452

d'enseignement							
Services de santé et services sociaux	8 786	2,4 %	1 619	0,4 %	8 057	2,2 %	18 462
Services gouvernementaux			7				7
TOTAL division tertiaire	133 917	36,8 %	21 248	5,8 %	24 272	6,7 %	179 437
TOTAL des trois divisions	303 952	83,6 %	28 103	7,7 %	31 760	8,7 %	363 815

CONCLUSION

Nous avons déjà présenté la distribution de la population selon le secteur économique privé ou public (tableau 4, précédemment). La population retenue se présente ainsi à l'égard de la mixité (tableau 10).

Tableau 10
Les unités d'accréditation selon la mixité

7 538 unités d'accréditation classées selon la mixité					
951 785 syndiqués					
5 828 unités homogènes			1 710 unités mixtes		
77,3 % des unités			22,7 % des unités		
4 410 unités homogènes - cols bleus		1 418 unités homogènes - cols blancs		s. o.	
58,5 % des unités		18,8 % des unités		22,7 % des unités	
421 090 syndiqués		267 804 syndiqués		262 891 syndiqués	
44,2 % des syndiqués		28,2 % des syndiqués		27,6 % des syndiqués	
Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public
303 952 syndiqués	117 138 syndiqués	28 103 syndiqués	239 701 syndiqués	31 760 syndiqués	231 131 syndiqués
31,9 % du total des syndiqués de la pop.	12,3 %	3 %	25,2 %	3,3 %	24,3 %

Les unités homogènes de cols bleus dominent encore l'univers syndical québécois. En effet, les

unités homogènes de cols blancs se retrouvent au troisième rang derrière les unités mixtes qui, comme nous l'avons vu, se trouvent principalement dans les secteurs des services gouvernementaux.

Toutefois, lorsqu'on compte les syndiqués visés plutôt que les unités, les **syndiqués d'unités mixtes sont les moins nombreux**, au profit des syndiqués d'unités homogènes.

Les conséquences pour l'équité en emploi et pour l'équité salariale ne sont pas négligeables. En effet, les unités homogènes, selon le type d'emploi de cols bleus ou de cols blancs, sont aussi homogènes du point de vue du genre. Les emplois de cols bleus sont occupés par des hommes, les emplois de cols blancs sont occupés par des femmes ou sont mixtes. On peut affirmer que les femmes occupent en général des emplois de cols blancs, même si les hommes en occupent aussi.

Les unités mixtes sont nombreuses, et cela pourrait mener à une plus grande équité entre hommes et femmes. Cependant, ces unités existent principalement dans les secteurs gouvernementaux (publics) où les emplois requièrent en général un niveau de scolarité élevé, plutôt que dans les secteurs d'emplois qui requièrent une moindre scolarité et où l'iniquité est de loin la plus grande, comme on l'a vu. En d'autres termes, si on trouvait davantage d'unités mixtes dans le secteur privé, on constaterait probablement un effet plus grand sur l'équité entre les conditions de travail des emplois de cols bleus et blancs moins qualifiés.

Non seulement la ségrégation des unités renforce la ségrégation sexuelle en freinant la mobilité interne chez un même employeur, mais elle met en évidence l'écart favorable aux unités de cols bleus en matière de pouvoir de négociation. Cet écart se prolonge dans l'écart salarial stable en faveur des cols bleus.

Dans le cadre de l'opération générale d'équité salariale mise en place par la promulgation de la Loi sur l'équité salariale depuis 1997 au Québec, ~~qui permet à~~ certaines unités syndicales ~~de peuvent~~ demander un programme distinct d'équité salariale. ~~, Or,~~ la ségrégation sexuelle des unités d'accréditation confère

à cette ouverture un caractère paradoxal par rapport à l'objectif de la loi. La pratique des programmes distincts ne peut dès lors que contribuer à freiner l'effet de la loi et à faire persister les écarts de rémunération entre catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine.

Certaines limites incombent à ce classement. Le système GRT permet de classer les employeurs selon qu'ils relèvent du secteur privé ou du secteur public. En d'autres termes, la variable est dichotomique et, par automatisme, tout ce qui n'est pas privé est classé comme public. Nous avons adhéré au classement comme il est fourni, mais nous sommes d'avis qu'il serait utile d'étudier plus en profondeur le classement de certains établissements « privés conventionnés », des partenariats public-privé, des centres hospitaliers de soins de longue durée (CHSLD), des centres de la petite enfance (CPE). À notre avis, aucune solution universelle ne s'impose et on pourrait rechercher, dans chaque cas, le pourcentage de la propriété incombant à l'une ou à l'autre des parties.

Le système ACC permet aussi de classer les employeurs selon qu'ils regroupent des cols bleus ou blancs. Nous avons adhéré au classement comme fourni. Cependant, dans un deuxième temps, nous souhaitons revenir sur les notions mêmes de col bleu et de col blanc. En effet, traditionnellement, le classement dans les types cols bleus ou blancs devrait reposer sur la nature des tâches (manuelles ou non) plutôt que sur le niveau hiérarchique des emplois, qui ne devrait pas, selon nous, permettre un classement automatique. Étant donné l'évolution technologique considérable dans la production, la catégorie dichotomique de col bleu ou col blanc demande, à notre avis, une réflexion pour conserver sa pertinence dans le monde du travail contemporain. Le travail de production assistée par l'informatique demande un travail intellectuel variable, mais croissant, tandis que le fait même d'interagir avec des personnes plutôt qu'avec des objets distingue les compétences demandées aux travailleurs. Cette question devrait être approfondie.

Bibliographie

Biennu, Claudyne (2001). *L'équité salariale pour les travailleuses québécoises non syndiquées. Examen du régime proactif québécois*. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

Chicha, Marie-Thérèse (2006). *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*. Geneva, International Labour Office.

http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/doc/WP49_chicha.pdf.

Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (CAFDM) (2005). *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des québécoises*. Québec, Emploi-Québec.

<http://www.femmesautravail.gc.ca/?q=publications>

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et Fédération des femmes du Québec (2002). *L'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées au Québec dans les petites entreprises. Recommandations*. Mémoire conjoint présenté à la Commission de l'équité salariale dans le cadre de la consultation publique sur l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, Montréal.

Dion, Gérard (1986). *Dictionnaire des relations du travail*. Deuxième édition, Québec, Presses de l'Université Laval.

Dulude, Louise (1995). *Seniority and Employment Equity for Women*. Kingston, Industrial Relations Centre (IRC) Press, Queens's University at Kingston.

England, Kim & Gunter Gad (2002). Social Policy at Work? Equality and Equity in Women's Paid Employment in Canada. *GeoJournal*, 56, 281-294.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2008). *Mémoire sur le rapport du ministre du Travail de 2006. La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*. Présenté par la FTQ à la Commission de l'économie et du travail, Montréal, le 11 février 2008.

Finn, Ed (1979). Ancienneté, avancement, mises à pied et discrimination-optique des syndicats. Dans Jain, Harish C. et Diane Carroll (dir.). *Égalité des races et des sexes en milieu de travail : un défi et une chance*. Actes du congrès de l'*Industrial Relations Research Association et de la Faculté des études commerciales de l'Université McMaster*, tenu à Hamilton, Ontario, les 28-29 septembre 1979, 143-150.

Forrest, Anne (2003). *Après le rajustement au titre de la parité salariale, la négociation collective peut-elle maintenir la parité salariale pour un travail de valeur égale?*. Étude réalisée dans le cadre du Groupe de travail sur l'équité salariale mis sur pied par le ministère de la Justice et le ministère du Travail, Gouvernement du Canada.

Forrest, Anne (2007). Bargaining against the past: Fair pay, Unin practice and the Gender Pay Gap. Dans Gerald Hunt and David Rayside. *Equity, Diversity and Canadian Labour*, Toronto, University of Toronto Press, 49-74.

Gauthier, Joanne (2007). L'ancienneté en milieu de travail. Regards sur ses applications et ses défis actuels. *Regards sur le travail*, 3(3), 2-23.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2009). Compilation spéciale de statistiques détaillées demandée à l'ISQ.

Kelley, M. R. (1982). Discrimination in seniority systems: A case study. *Industrial and Labor Relations Review*, 36, 40-55.

Labonté, André (1990). *Discrimination indirecte et règles d'ancienneté*. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

Lapointe, Marc (1979). L'ancienneté, l'avancement, la mise à pied et la discrimination vue par le Conseil canadien des relations de travail (CCRT). Dans Jain, Harish C. et Diane Carroll (dir.). *Égalité des races et des sexes en milieu de travail : un défi et une chance*. Actes du congrès de l'Industrial Relations Research Association et de la Faculté des études commerciales de l'Université McMaster, tenu à Hamilton, Ontario, les 28-29 septembre 1979, 135-142.

Legault, Marie-Josée (1999). Quelques enseignements issus des premiers programmes volontaires d'accès à l'égalité, 10 ans après. *Recherches féministes*, 12(2), 109-138

Legault, Marie-Josée (2002). L'approche différenciée à la dure école de l'ancienneté. *Revue Management International*, 7(1), 41-54.

Legault, Marie-Josée (2010a). La mixité en emploi... dans l'angle mort chez les moins scolarisés?. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail REMEST*, 6(1), 21-56.

<http://www.remest.ca/>; <http://archipel.uqam.ca/2389>

Legault, Marie-Josée (2010b). Are less educated women in the blind spot of pay equity?. *Journal of Workplace Rights*, 14(2), 41-268.

<http://www.baywood.com/journals/previewjournals.asp?id=1938-4998>

Legault, Marie-Josée & Marik Danvoye (2007). *Construire avec elles. Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Analyse de données statistiques secondaires*. Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles (FRONT-CSN-Construction-Services aux collectivités de l'UQAM-Téluq-UQAM), mai.

Marotte, Josée (2006). Le principe d'ancienneté dans les conventions collectives au Québec. *Regards sur le travail*, 3(2), 2-12.

Swinton, Katherine (1985). Restraints on government efforts to promote equality in employment : Labour relations and constitutional considerations. Dans Abella, Rosalie Silberman. *Research studies of the Commission on Equality in Employment*. Ottawa, ministère des Approvisionnements.

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (2008). *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir; rapport du ministère du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*. Mémoire

présenté à la Commission de l'économie et du travail, Montréal, 5 février 2008.

Tennant, Ariane (2002). *Parité salariale en Europe. Étude comparative des démarches en vigueur dans l'Union européenne et dans certains États*. Étude réalisée dans le cadre du Groupe de travail sur l'équité salariale, mis sur pied par le ministère de la Justice et le ministère du Travail, gouvernement du Canada.

Weiler, Paul (2002). *Presentation by Professor Paul Weiler Harvard Law School to the Federal Task Force on Pay Equity*. Department of Justice Canada, Ottawa, June 28.

http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/factum/aircanada_p3-eng.aspx