

National Committee on Pay Equity, *Legislating Pay Equity to Raise Women's Wages. A Progress Report on the Implementation of the Ontario, Canada Pay Equity Act*

Esther Déom

Volume 46, numéro 4, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050734ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050734ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Déom, E. (1991). Compte rendu de [National Committee on Pay Equity, *Legislating Pay Equity to Raise Women's Wages. A Progress Report on the Implementation of the Ontario, Canada Pay Equity Act*]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(4), 883–884. <https://doi.org/10.7202/050734ar>

d'autres, comme celle de l'Allemagne, qui apparaît beaucoup plus structurée, avec son mélange de formation scolaire et professionnelle, dispensée conjointement par l'école et l'industrie. Aussi ce volume nous rappelle-t-il que nous aurions probablement tout autant à apprendre d'une comparaison avec le système allemand!

Clément LEMELIN

Université du Québec à Montréal

Legislating Pay Equity to Raise Women's Wages. A Progress Report on the Implementation of the Ontario, Canada Pay Equity Act, National Committee on Pay Equity, Washington, D.C., 1990, 122 p.

Il est intéressant de constater que l'expérience d'équité salariale d'une province canadienne, en l'occurrence l'Ontario, fasse l'objet d'autant d'intérêt chez nos voisins du Sud. Cette récente publication du National Committee on Pay Equity (NCPE) consacre, s'il en était besoin, l'avance considérable prise par l'Ontario dans l'application du principe de l'équité salariale. Ce rapport vise une diffusion la plus large possible de l'expérience de l'Ontario et veut offrir aux praticiens et aux praticiennes l'opportunité de réfléchir sur leur expérience.

Après avoir établi une liste chronologique des dates les plus importantes dans la courte histoire de la loi ontarienne sur l'équité salariale, on en présente les principales dispositions qui touchent le processus d'implantation dans les entreprises (employeurs couverts, identification des classes d'emplois, choix d'un système neutre de comparaison des emplois, cueillette des informations sur les emplois, échancier s'appliquant aux entreprises, ajustements salariaux, etc.).

La section suivante présente les organismes créés par la loi pour voir à son administration et à son application. Il s'agit essentiellement de la Commission de l'équité salariale, elle-même constituée de deux organismes différents: le bureau et le tribunal. Quelques exemples de décisions rendues par le service de révision du bureau et par le tribunal nous aident à bien comprendre la spécificité de ces deux organismes.

Le rapport se poursuit en laissant la parole à différents groupes impliqués dans l'implantation de l'équité: syndicats, associations, coalition sur l'équité salariale, associations d'employeurs, etc. Cette section illustre certains écueils rencontrés par ces groupes dans la phase d'implantation de l'équité. On y retrouve aussi plusieurs critiques fréquemment adressées à la loi. Cette section est suivie d'une description de quelques résultats d'expériences d'équité salariale touchant le secteur public syndiqué, les municipalités et le secteur privé syndiqué et non syndiqué.

Le rapport se termine en identifiant les critiques les plus souvent adressées à la loi ontarienne et les amendements revendiqués par la Commission de l'équité salariale et d'autres groupes d'intérêt. Enfin, on retrouve en annexe du matériel d'information supplémentaire provenant de la Commission.

Comme on a pu le constater, le rapport essaie de couvrir l'ensemble des aspects les plus connus de l'expérience ontarienne. Pour ce faire, il puise abondamment aux documents déjà publiés par la Commission de l'équité salariale, par des syndicats ou d'autres groupes d'intérêt. On n'y retrouve pas de matériel original ni de réflexion approfondie sur le type d'équité véhiculé par la loi. Il s'agit véritablement d'un rapport d'étape dans lequel on soulève des questions très pertinentes en nous laissant cependant sur notre appétit car on s'empresse de préciser que l'expérience ontarienne est encore trop récente pour qu'on puisse y répondre.

Le format du rapport est assez intéressant et en permet une lecture facile: nombreux encarts, présentation aérée, tableaux, etc. Ce rapport s'adresse de façon évidente à des praticiens et praticiennes et compte tenu de cet objectif, j'estime qu'il donne un aperçu honnête mais très synthétique de ce que l'on sait actuellement de l'expérience ontarienne. À ce titre, ce rapport pourra être utile aux personnes qui n'ont pas été initiées, d'aucune manière, à la situation ontarienne. Pour celles qui ont déjà eu l'occasion de feuilleter la nombreuse documentation publiée par la Commission de l'équité salariale ou par certains syndicats ontariens (CUPE, OFL, etc.), le rapport n'apportera aucun élément nouveau mais il aura au moins eu le mérite de ramasser en un seul endroit une documentation intéressante et ce faisant, de constituer un dossier sommaire sur l'expérience originale et novatrice de notre province voisine.

Esther DÉOM

Université Laval

Business and Government in Canada, by Stephen Brooks and Andrew Stritch, Scarborough, Ont., Prentice-Hall of Canada, 1991, xiv + 482 p., ISBN 0-13-098427-2

This is an important book dealing with business-government relations, historical perspective on commerce and industry in Canada, industrial structure, corporate concentration and the business elite, the impact of federalism, business organization and lobbying, business and media, business and political parties, competition policy, business regulation, international trade policy, the Canada-US free trade agreement, industrial relations, business and government in the 1990s, and the machinery of Canadian government. In this review I will limit myself to the summary of what the authors say on industrial relations, as well as to my own comments.

The dynamics of real-world business-government relations includes, among others, industrial relations. The general attitude of Canadian as well as American employers in dealing with unions was traditionally just hostility but in the period 1951-87 union membership in the non-agricultural labour force has grown in Canada from 28% to 38% when in the US it has declined from 32% to 17%. The tripartite problem solving arrangement, based on the compulsory investigation of labour disputes involving public utilities was started by Mackenzie King already in 1907. Since the late 1940s labour's political agenda was increasingly in tune with the mainstream of Canadian attitudes (p. 420) and this had its significant impact on industrial relations, opening room for collective bargaining.

Canadian employers seem to be particularly sensitive about unions allegedly interfering into the owner's right to decide whom they employ and how the business is run. On the other hand, unions are lukewarm regarding any chance to cooperate with the employer. "A union's legal right to bargain collectively with an employer is hollow without the necessary means to persuade workers to support the union and to compel the employer to take the union's demands seriously" (p. 420). When one out of four people in the labour force are in the public sector, the unionization of that sector during the 1970s has contributed to the growing role of collective bargaining especially because the Rand formula imposes payment of the union dues also on the nonunionized employees.

The debt burden of the governments and the heavy dependence of Canada on the foreign trade (the merchandise exports in % GDP have grown in the period 1965-89 from 15% to 22%, in comparison with 7% in the US and 10% in Japan but 28% in Germany) have both contributed to the growing cost consciousness of the employers. Canadian imports in the period 1965-89 in % of GDP have grown from 15% to 21% and many imported goods became highly