

La rémunération du travail féminin **Fair Remuneration for Women Workers**

Roger Chartier

Volume 8, numéro 3, juin 1953

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022948ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022948ar>

[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 cet article

Chartier, R. (1953). La rémunération du travail féminin. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 8(3), 309–327. <https://doi.org/10.7202/1022948ar>

Résumé de l'article

On connaît depuis longtemps la formule « A travail égal, salaire égal ». Quelle en est la véritable signification ? Quelles objections lui apporte-t-on ? Quels arguments militent en sa faveur ? L'auteur qui a déjà publié une remarquable étude intitulée « Problèmes du Travail féminin » expose ici son point de vue sur ces questions qui intéressent non seulement le quart de la main-d'oeuvre non agricole du Canada, mais encore toute notre société.

La rémunération du travail féminin

Roger Chartier

On connaît depuis longtemps la formule « A travail égal, salaire égal ». Quelle en est la véritable signification ? Quelles objections lui apporte-t-on ? Quels arguments militent en sa faveur ? L'auteur qui a déjà publié une remarquable étude intitulée « Problèmes du Travail féminin » expose ici son point de vue sur ces questions qui intéressent non seulement le quart de la main-d'oeuvre non agricole du Canada, mais encore toute notre société.

INTRODUCTION

Il doit être possible d'aborder certains problèmes du travail féminin rémunéré sans être taxé de « féminisme » ou de « réformisme ». On peut préconiser l'adoption et l'application intégrale de certains critères de rémunération du travail sans pour cela entretenir le propos de tailler dans notre « civilisation masculine » une place plus grande à la femme sans inviter de ce chef cette dernière à fuir le foyer pour s'engouffrer dans la vie économique, avec toutes les répercussions d'ordre moral, social et économique que cet envahissement entraîne.

La femme d'aujourd'hui oblige l'homme à des jugements fort nuancés. A une conception traditionnelle du rôle de la femme qu'il ne nous appartient pas de discuter ici s'oppose dans de nombreux cas une réalité dont il importe de tenir compte. Dans le monde entier, des millions de femmes participent directement à la vie économique de leur pays. Au Canada seulement, plus d'un million de femmes travaillent présentement hors du foyer: sait-on que c'est là le quart de l'ensemble de la main-d'oeuvre active non agricole ? Dans le Québec, la proportion est sensiblement la même. Les problèmes que pose la présence, en nombre toujours croissant, de femmes et de jeunes filles détenant un emploi rémunéré dans les ateliers ou les bureaux de la province et du pays sont vastes

CHARTIER, ROGER, Maître en Sciences sociales (Relations industrielles), préposé à l'éducation en relations du travail au Centre de Culture populaire de Laval.

et complexes. Impossible de les aborder tous ici, et encore moins de les régler.

On ne s'étonnera pas que nous nous attachions avant tout au problème de la rémunération du travail féminin. Le travailleur — des deux sexes — a *besoin* de son salaire pour lui-même ou pour les siens. Or, c'est un fait notoire, un fait « ordinaire » que la femme est exploitée sur le marché du travail. Dans un volume récent¹, nous avons donné la mesure de cette exploitation; et nous doutons qu'elle soit justifiable moralement, économiquement saine. Comment donc en arriver à une estimation — et conséquemment à une rétribution — plus juste de la valeur du travail féminin et à un redressement de la position de la femme sur le marché du travail ? C'est à cette question que nous tenterons de répondre.

Un problème global

Est-il besoin de rappeler qu'il ne s'agit pas ici uniquement du problème des travailleuses, mais bien de celui de tous les travailleurs, de la société tout entière. C'est contre toute ségrégation, contre toute distinction injuste qu'il faut s'élever, qu'elle joue contre les jeunes ou les vieux travailleurs, contre les Jaunes ou les Noirs, contre les gens de langue française, contre les immigrants, et... contre les femmes.

On ne peut en effet détacher la question de la rémunération du travail féminin de considérations globales sur la structure générale ou la théorie des salaires. Les femmes ne gagneraient rien à revendiquer pour elles seules, *parce que femmes*, des salaires équitables et proportionnés à leur rendement, le libre accès aux emplois ou une formation professionnelle adéquate. Il faudra toujours examiner les forces fondamentales qui, à l'occasion de l'activité professionnelle, jouent sur les hommes comme sur les femmes, et se font souvent plus pressantes sur ces dernières. En d'autres termes, il faut accepter des intérêts et des problèmes identiques chez tous les travailleurs, et des problèmes spécifiques, pas nécessairement nombreux, chez les travailleuses.

(1) ROGER CHARTIER, *Problèmes du travail féminin*, Québec, Le Centre de Culture populaire de Laval, 1952. Prix: \$1.00. Y sont traités les sujets suivants: « Évolution du travail féminin dans le Québec », « Situation du travail féminin au Canada », « Causes du travail féminin », « Rémunération du travail féminin: la situation de fait au Canada et dans le Québec, les raisons de cet état de choses, les remèdes possibles (critères objectifs, rôle du gouvernement, mesures auxiliaires) », « Les femmes et le syndicalisme » et « Incidences morales, sociales et économiques du travail féminin ».

L'objectif qu'il faut viser, c'est l'équilibre entre la production et la consommation des biens par l'amélioration du niveau de vie proportionnellement à la capacité de production, chez les travailleurs des *deux* sexes. Tant que cet équilibre ne se réalisera pas, tant que l'économie ne sera pas délivrée pour de bon des crises cycliques, de l'insécurité et de la pauvreté, ni la société, par sa législation du travail ou de la sécurité sociale, ni le mouvement ouvrier, par son action syndicale, ne réussiront à mettre la femme sur un pied d'égalité avec l'homme sur le marché du travail et à éliminer les pressions exercées sur les femmes, travailleuses « marginales ».

Les remarques qui précèdent se relient étroitement à la décision du Ministère fédéral du travail ² d'établir d'ici quelque temps un nouveau Service pour « étudier à fond les problèmes particuliers aux femmes qui travaillent ». Ce Service correspondra au *Women's Bureau* des Etats-Unis et sera dirigé par une femme. Au début, il se contentera de recueillir des informations concernant les travailleuses et d'analyser les faits relatifs à l'emploi féminin. Nous sommes fort heureux de cette initiative qui s'imposait depuis la dernière guerre: elle ne sera toutefois fructueuse que dans la mesure où ses responsables, entièrement dévoués aux intérêts véritables de la femme au travail, conserveront des perspectives totales sur les problèmes de l'ensemble des travailleurs, sur les impératifs de l'économie nationale et sur le bien de la société tout entière.

« A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL »

La formule « A travail égal, salaire égal », que l'on utilise de plus en plus fréquemment, pourrait se traduire ici par « Egalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale ». Par son insistance même, elle nous rappelle ce que nous savons déjà; ce que nous acceptons le plus souvent sans discussion et ce que nous démontre la réalité même la plus superficiellement observée: dans le cas des travailleuses, il n'y a souvent pas salaire égal pour travail égal. Nous croyons avoir prouvé, dans « *Problèmes du travail féminin* », que la distinction de sexe joue très fréquemment contre les femmes, non seulement dans la répartition des emplois — les travaux « féminins » étant par définition inférieurement rétribués — mais dans la rémunération de tâches identiques ou de valeur égale.

(2) Hon. MILTON F. GREGG., *Débats de la Chambre des Communes*, jeudi, 14 mai 1953, pp. 5746 et suivantes.

Cette situation ne peut être purement l'effet du hasard. On sent confusément qu'il existe *deux* marchés du travail, un pour les hommes et un autre pour les femmes. On trouve, bien ancré au fond de la plupart des esprits masculins, le sentiment d'une éminente supériorité qu'asseoit une tradition séculaire. On considère encore bien souvent le salaire de la femme comme un salaire d'appoint, un petit à-côté qui vient aider à l'homme, chef de famille; dans le cas de la femme, on a souvent l'habitude de rémunérer non pas selon la valeur du travail fourni, mais inconsciemment selon ce qu'on estime être les besoins de la femme, besoins moins grands et moins urgents que ceux des hommes, se dit-on sans toujours aller aux faits.

D'autre part, la majorité des femmes, écrasées par la coutume, sont disposées à accepter une rémunération inférieure; elles n'ont accès le plus souvent qu'à un nombre restreint d'occupations, généralement moins bien rémunérées que celles des hommes, et que l'on appelle « travaux féminins »: travaux fragmentaires pour lesquels on trouve des femmes en abondance, d'où avilissement facile des salaires féminins et masculins et concurrence à la main-d'oeuvre masculine non qualifiée. Par ailleurs, la femme est généralement plus faible dans les négociations que son compagnon; la faiblesse de l'organisation syndicale chez les femmes est un fait notoire; enfin, certains travailleurs, syndiqués ou non, ont pu dans le passé approuver tacitement l'infériorité de la rémunération féminine pour « protéger » leurs propres salaires et éloigner les femmes du marché du travail.

Autant de raisons pas toujours raisonnables qui expliquent la réalité de la « discrimination » souvent injuste dont souffre la travailleuse dans sa rémunération. *Nous avons l'intention de mettre en question ce fait de la rémunération inférieure de la femme parce que femme*, et de proposer une nouvelle formule, à la fois plus juste et plus saine, fondée croyons-nous, sur le réalisme économique.

Définitions

Il convient de définir certains termes, avant de pousser plus à fond cette étude.

a) *Rémunération*: c'est le salaire — fixé par unité de temps ou de production — auquel s'ajoutent, le cas échéant, les allocations, gratifications, indemnités, primes de toutes sortes, avantages en espèces ou en nature.

b) *Egalité de rémunération*: s'agit-il d'une égalité mathématique, en dollars et en cents, de la rémunération entre hommes et femmes exécutant un travail égal, en quantité et en qualité ? Ou faudrait-il soustraire de la rémunération féminine, comme le voudraient la plupart des employeurs, une somme qui compenserait l'« accroissement » des frais de production dans le cas d'une main-d'oeuvre féminine ? On le voit, au delà de l'accord sur le principe même, il reste à s'entendre sur le sens pratique de cette « égalité de rémunération ».

c) *Entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine*: on indique ici le fond du problème, c'est-à-dire la distinction de sexe dans la rémunération du travail.

d) *Pour un travail de valeur égale*: en d'autres termes, la rétribution doit être proportionnée à la *valeur* du travail, sans doute en *qualité* et en *quantité*. L'application du principe est relativement facile lorsque hommes et femmes exécutent des tâches identiques, surtout si ces dernières ont déjà été l'objet de descriptions et d'évaluations précises et communément acceptées; même chose dans le cas de certaines opérations simples qui n'exigent pas, ou pas beaucoup d'apprentissage et de qualification. Encore ici, nous pouvons nous demander si la « valeur » du travail est la valeur objective, mathématique, ou celle que le patron détermine en face de son prix de revient. Si, d'autre part, un homme et une femme remplissent la même fonction ou exercent le même métier, mais que l'un d'entre eux exécute sa tâche avec plus d'efficacité, de perfection ou de rapidité, c'est bien entendu que la rémunération finale ne sera pas la même pour les deux: nous parlons toujours en termes de *taux* de salaire, et nous soulignons au passage la convenance d'une rémunération qui, au delà de la rétribution de base, rende justice au mérite individuel de chaque travailleur, quel que soit son sexe.

Dans ces cas où hommes et femmes exécutent des travaux non pas identiques, mais similaires, apparentés, équivalents ou comparables, la question se pose de déterminer sur quelle base sera évalué le travail exécuté par les femmes — par rapport à celui des hommes — et jusqu'à quel point une telle comparaison est justifiable et légitime. Très grande est la difficulté de comparer des métiers de nature différente, de déterminer équitablement la valeur relative des « travaux masculins » et des « travaux féminins » ou des diverses professions, et encore plus celle des « travaux manuels » en face des « travaux intellectuels ». On s'oppose généralement à de telles comparaisons en insistant sur la grande variété des facteurs économiques, sociaux et historiques qui régissent le niveau des salaires dans chaque métier, industrie, profession et région. Et on

insiste pour que le principe de l'égalité de rémunération ne s'applique, dans le cas qui nous occupe, qu'aux femmes et aux hommes employés à des travaux rémunérés par les mêmes clauses de salaire — par exemple, aux travailleurs d'une même région, d'une même industrie ou mieux d'une même entreprise, — c'est-à-dire aux employés régis par la même convention collective, le même décret ou la même sentence arbitrale.

Ces remarques préliminaires étant faites, nous entrons dans le corps même du sujet, tâchant de découvrir une base équitable de rémunération qui puisse s'appliquer également aux hommes et aux femmes.³

Critères de rémunération entre hommes et femmes

Nous allons présenter et critiquer trois façons possibles de déterminer l'égalité ou l'inégalité des salaires entre hommes et femmes. Notons toutefois que ces bases de rémunération peuvent s'appliquer à tous les types de personnel et se compléter — ou se déformer — l'une l'autre.

1) LE RENDEMENT COMPARATIF DES HOMMES ET DES FEMMES

Cette formule simple a eu cours surtout à l'occasion des deux dernières guerres, quand les femmes ont envahi, en plus grand nombre que jamais, le marché du travail; ou bien elles remplaçaient les hommes partis sous les drapeaux, ou encore elles travaillaient coude à coude avec d'autres hommes. On trouve deux cas où cette formule peut s'appliquer: 1. quand des hommes et des femmes sont employés indifféremment à des travaux identiques; 2. quand des hommes et des femmes exécutent un travail de même nature dont la « valeur » est déterminée par une estimation du rendement féminin par rapport au rendement masculin. La hiérarchie professionnelle, la structure des tâches demeure la même, de même que l'échelle des salaires. Pour gagner le même salaire que les hommes, les femmes n'ont qu'à trimer dur; elles sont naturellement handicapées dans les tâches qui exigent de la force physique, de l'expérience ou une solide formation professionnelle.

Etudions quelques cas concrets. En *Angleterre*, au cours de la dernière guerre, le gouvernement détermine que la femme gagnera le même salaire que l'homme, pourvu que son rendement soit égal et qu'elle

(3) Nous tenons à souligner la qualité des travaux effectués en ce sens par le B.I.T., en particulier dans les rapports V (1 et 2) et VII (1) parus à Genève en 1949-50.

n'exige pas une assistance supplémentaire ou une surveillance additionnelle. Aux *Etats-Unis*, le gouvernement oblige les employeurs à payer un salaire égal, aux femmes comme aux hommes, pour a) des travaux de nature comparable et dont l'exécution exige des qualifications comparables; et b) un rendement comparable en qualité et en quantité dans des travaux similaires; notons que ce second point s'est avéré d'une application quasi impossible, car il exigeait une comparaison du rendement individuel des travailleurs et une détermination de la similitude du travail. Au *Canada*, le Conseil canadien du Travail en temps de Guerre statue que les taux doivent être fixés, non d'après l'individu (homme ou femme) au travail, mais selon la catégorie professionnelle.

C'est là une interprétation étroite du principe « A travail égal, salaire égal »; elle s'oppose à la distinction traditionnelle entre « salaires masculins » et « salaires féminins ». Les syndicats, désireux de protéger les salaires des hommes, ont pris l'initiative de ce changement. Cette formule n'est que temporaire: l'état de crise passé, on revient aux vieilles « discriminations ». Elle ne tient pas tellement compte des aptitudes physiques et intellectuelles propres à la femme. Son application honnête, on l'a vu, est extrêmement difficile.

2) LA VALEUR RELATIVE DU TRAVAIL FÉMININ EN REGARD DES FRAIS DE PRODUCTION

Ce critère s'applique là où des femmes remplacent des hommes ou s'acquittent avec ces derniers de tâches identiques. C'est l'argument classique de l'employeur: pour lui, « valeur égale » signifie « répercussion identique sur le prix de revient ». Et tous les employeurs, ou presque, cesseraient de chicaner sur l'application du principe « A travail égal, salaire égal », s'il leur était permis de faire un usage sans réserve de ce critère. L'argument consiste en effet à démontrer que, pour une longue série de raisons que nous allons analyser immédiatement, le travail féminin, envisagé sur une période plus ou moins longue, coûte plus cher au patron que le travail masculin, indépendamment de toutes les qualités de la main-d'oeuvre féminine appréciées sur une base individuelle et une courte période: c'est là l'*argument de la valeur d'ensemble*. Le travail féminin, dit-on, fait intervenir des éléments nouveaux dans le coût de production; les profits du patron sont réduits, de ce chef; il faut donc abaisser le salaire des femmes. C'est cet argument que nous allons discuter maintenant.

A) Les arguments apportés

a. La femme exigerait une *surveillance supplémentaire*: elle serait plus instable, plus agitée, plus bavarde, moins concentrée, moins intéressée, etc.

Critique: Est-ce possible de déterminer quantitativement, en dollars, ce « plus » ou ce « moins » ? Partiellement, si l'employeur peut démontrer qu'il a dû embaucher de nouveaux hommes à cause de l'arrivée dans son établissement d'un fort contingent de femmes; mais c'est difficile. D'autre part, les femmes peuvent rétorquer qu'il y a compensation par les autres qualités qu'elles apportent à leur travail.

b. La femme aurait besoin d'une *assistance supplémentaire*: il faudrait des hommes additionnels pour lever les pièces plus pesantes, faire les travaux plus sales et prendre les risques plus grands. Nous nous posons les mêmes questions que dans le cas précédent.

c. Il faudrait établir pour les femmes des *normes différentes, inférieures de production*, en raison d'une « adaptabilité » moins grande aux machines, aux outils et aux changements de tâches. Il faudra, par exemple, adapter l'outillage à la main-d'oeuvre féminine, ce qui entraîne des déboursés supplémentaires.

Critique: Si, par exemple, de nouvelles machines à soulever les poids sont introduites dans un atelier, n'est-ce pas un progrès pour tout le personnel, dans la suite, et est-il juste que seules les femmes en fassent les frais ? D'autre part, les opinions sont assez partagées sur le manque d'« adaptabilité » de la main-d'oeuvre féminine. On a l'exemple fort typique de M. Ernest Bevin, ministre anglais du Travail (1940-1945) qui, au début de la dernière guerre, prédit qu'il faudrait trois femmes pour remplacer deux hommes dans l'industrie; à la très grande surprise de tous, l'Anglaise soigneusement formée et bien traitée finit par donner le même rendement que son compagnon. A ce sujet, la Confédération internationale des syndicats chrétiens cite le jugement suivant:

« Les femmes, quelles que soient leur origine, leurs aptitudes, s'adaptent rapidement à une technique, grâce à leur facilité d'assimilation et, bien souvent, à une grande conscience. »

(Service des usines mécaniques de France)

d) La femme possède une *force physique inférieure* à celle de l'homme. C'est exact que l'homme moyen est un peu plus que deux fois plus fort que la femme moyenne; celle-ci a peu de résistance devant

la fatigue ou la chaleur; si elle arrive plus vite que l'homme au rendement maximum, elle s'épuise cependant plus vite.

Critique: Cette infériorité réelle trouve-t-elle sa compensation dans la précision, la vitesse et la dextérité notoires de la femme au travail ? Au fond, cet argument touche de beaucoup plus près au problème de l'utilisation rationnelle de la main-d'oeuvre selon ses aptitudes physiques. Très peu de femmes, au Canada, travaillent dans les industries dites lourdes. Avec les améliorations techniques, la force devient de moins en moins nécessaire; et c'est heureux aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Le développement de la mécanique légère, la fabrication d'appareils électriques, tout cela réduit le besoin de force physique. Notons en passant l'opinion de plusieurs médecins français: d'après eux, hommes et femmes peuvent s'adonner aux mêmes travaux, sauf contre-indication de degré surtout en certaines périodes (dérangement régulier ou grossesse).

e) *La législation du travail féminin* imposerait à l'employeur des restrictions coûteuses, qu'il lui serait légitime de compenser aux dépens des travailleuses directement. Dans « *Problèmes du travail féminin* » (Document 8, pp. 2-3), nous avons fait un relevé complet de la législation québécoise pertinente, étudiant surtout la « *Loi des établissements industriels et commerciaux* ». Nous en sommes arrivé à la conclusion que l'argument des restrictions légales, d'ailleurs rarement invoqué, a peu de poids. Dans les établissements où il est défendu à la femme de travailler, la question, évidemment, ne se pose même pas. L'article « *heures maximums* » est assez lâche pour ne créer de problèmes à aucun employeur, et celui du « *travail de nuit* » ne peut qu'en de rares cas créer des problèmes. Notre législation québécoise du travail féminin, qui date déjà beaucoup, dans l'ensemble, sentira sans doute bientôt le besoin de s'adapter, de se préciser et de s'élargir, à l'instar de l'Ontario, qui possède depuis l'an dernier sa « *Loi de la rémunération équitable aux employés de sexe féminin* ».

C'est un fait, d'autre part, que certaines restrictions au travail féminin, surtout dans les cas où l'employeur ne peut se passer de la main-d'oeuvre féminine, entraînent parfois chez celle-ci un manque de mobilité, de cette disponibilité si précieuse pour la production, et posent des problèmes dans les travaux où sont employés des hommes et des femmes. Mais il s'avère très difficile à l'employeur d'estimer mathématiquement cette dépense: par exemple, il lui est quasi impossible d'invoquer

comme source d'accroissement de ses frais le fait que son personnel féminin ne peut « faire » du temps supplémentaire en certains cas.

Puisque nous en sommes au chapitre de la législation du travail féminin, indiquons brièvement les attitudes assez contradictoires qu'elle provoque. Madame Frieda S. Miller, directrice du « Bureau des Femmes » du Ministère fédéral du travail, aux Etats-Unis, nous écrivait récemment à ce sujet les mots suivants: « L'esprit qui anime la plupart des lois de protection des femmes en ce pays est le suivant: puisque les femmes sont les mères de la nation, il importe à tout le pays que leur travail hors du foyer ne nuise pas à leur santé et à leur bien-être ». Pourtant, bien des femmes prétendent que cette législation « protectrice » vise beaucoup moins à protéger la femme qu'à l'empêcher d'entrer en concurrence avec certains groupes d'hommes. Et comme elle s'adresse davantage aux ouvrières d'usine, les femmes des professions, du commerce et des bureaux s'y opposent souvent: elles veulent *d'abord* les portes ouvertes, espérant que dans la suite les salaires s'amélioreront. Que cette législation soit née à l'occasion du dégoût général provoqué par l'exploitation éhontée dont étaient victimes femmes, filles et enfants dans l'âge de pierre du capitalisme industriel, cela ne fait cependant aucun doute; que d'ailleurs elle soit impuissante à régler certains problèmes économiques de fond, il n'y a rien là qui doive étonner.

f) *L'absentéisme* des femmes est plus élevé que celui des hommes.

Notons que les enquêtes révèlent, en général, un taux d'absentéisme plus élevé chez les travailleurs plus jeunes que chez leurs aînés, chez les travailleurs non qualifiés que chez les qualifiés. *Donc*: tant que l'âge moyen de la main-d'oeuvre féminine sera inférieur à celui de la main-d'oeuvre masculine — ce qui est le cas chez nous —, et tant que la proportion des travailleuses occupées à des travaux non qualifiés sera supérieure à celle des hommes — ce qui est encore le cas —, il semble que ces conditions se traduiront par un taux plus élevé d'absentéisme chez les travailleuses. Ajoutons que nombre de femmes au travail ont des responsabilités domestiques: ce double labeur entraîne nécessairement un absentéisme plus élevé.

Critique: si la majorité des femmes au travail sont plus jeunes ou sont employées à des travaux moins qualifiés que la majorité des hommes, ce n'est pas tellement leur faute; et nous ne voyons pas comment le châtement peut s'attacher à autre chose qu'à la responsabilité. *C'est là poser tout le problème de la formation professionnelle des femmes, et*

de la nécessité où elles en sont souvent de travailler fort jeunes. Il existe d'ailleurs, pour expliquer l'absentéisme féminin, des motifs que partagent les hommes, comme le mécontentement, justifié ou non, la nature déplaisante d'un travail, etc. Nous estimons que la question de l'absentéisme mériterait un examen plus sérieux.

g) La femme a, en général, une *vie professionnelle plus courte* que celle de l'homme. Si elle est fille, il est probable que le mariage l'enlèvera à son milieu de travail; si elle est épouse, l'amélioration du salaire du mari ou son retour à la santé la ramènera probablement au foyer. D'autre part, la femme donne le meilleur de son énergie vers la trentaine, quelque dix ans avant l'homme.

Critique: comment déterminer le coût de ce facteur, dans la pratique, dans tel cas ?

h) Pour le *bien-être des travailleuses*, il peut devenir nécessaire pour l'employeur d'adopter des mesures spéciales et des installations particulières: services médicaux et sanitaires, vestiaires et lavabos propres, cantines ou cafeterias, embellissement des lieux, et, qui sait, des mesures de protection à la maternité. . .

Critique: Si la présence « civilisatrice » des femmes dans un établissement vaut à tous les travailleurs, hommes ou femmes, des locaux plus propres et des services mieux organisés, il est injuste d'en faire payer les frais uniquement par les femmes. Dans le cas de la province de Québec, le problème de la femme mariée — en ce qui concerne la protection de la maternité, par exemple — est loin de se poser avec acuité; c'est fort heureux, mais on ne sait jamais ce que nous réserve l'avenir.

A cet argument du bien-être des travailleuses, la Commission royale sur l'égalité des salaires, dans son rapport publié à Londres en 1946 et portant sur la situation en Angleterre, répond de la façon suivante:

« Elle (la Commission) n'est pas en mesure d'attacher une grande importance quantitative à ce facteur, en raison notamment de la tendance croissante à égaliser les normes régissant les mesures prévues pour le bien-être des travailleurs des deux sexes ».

Les employeurs anglais eux-mêmes, au cours de leur témoignage oral devant la même Commission, « ont assigné à ce facteur une valeur relativement faible. . . »

B) Conclusion sur ces arguments

Nous avons examiné un à un les principaux arguments grâce auxquels on voudrait justifier le paiement d'une rémunération inférieure à la main-d'oeuvre féminine comme telle, en se fondant sur l'accroissement présumé des frais de production par rapport à la main-d'oeuvre masculine. Nous ne nierons pas que certains arguments soient sérieux, et posent de graves problèmes à l'employeur, en période de crise. Mais dans la conversion de ces arguments en diminutions systématiques de salaires féminins, nous invitons les employeurs à beaucoup de mesure.

On peut se demander, par exemple, jusqu'à quel point c'est la femme qui est coupable de certaines déficiences qu'on se plaît à lui reconnaître, comme le manque de formation professionnelle, le défaut d'adaptation à sa tâche présente, et si c'est elle, et elle seule, qui doit fatalement en faire les frais.

D'autre part, nous avons vu qu'il serait injuste de faire payer par les travailleuses les améliorations techniques ou sanitaires à l'atelier, qui profitent ou profiteront à tous les travailleurs, hommes ou femmes, et à l'employeur également.

Nous avons enfin constaté combien il était difficile d'estimer, en dollars et cents, la valeur quantitative de *tel* facteur et sa répercussion sur le prix de revient. Si l'employeur ne peut lui-même faire ses calculs et en démontrer d'une façon satisfaisante le bien-fondé, il peut difficilement, croyons-nous, déterminer que ses travailleuses gagneront \$xx moins, disons, 25%, pour « frais généraux calculés sur une longue période et accrus *par le fait* de l'arrivée de la main-d'oeuvre féminine. » Selon nous, aucun argument ne devrait être accepté, qui ne soit *calculable* et *spécifique* à la main-d'oeuvre féminine.

Comme l'écrivait la National Association of Manufacturers, dans son bulletin de mai 1942:

« Il existe peu de différence entre hommes et femmes quant à leur rendement dans l'industrie. Des méthodes éclairées d'embauchage s'appliquent aux deux groupes indifféremment. Il n'y a pas lieu d'insister sur quelque distinction que ce soit entre eux, comme travailleurs. »

3) L'ÉVALUATION OBJECTIVE ET SCIENTIFIQUE DES TÂCHES ET DES EMPLOIS

Voici la troisième façon de déterminer l'égalité ou l'inégalité de la rémunération entre hommes et femmes. Appelons-la d'un grand mot,

« la formule des salaires fonctionnels », c'est-à-dire des salaires en rapport direct avec la fonction, avec la nature (*job contents*) du travail accompli, sans distinction indue, de sexe ou autre. Il s'agit, à ce stade, d'oublier complètement tout élément étranger à la nature, à la valeur même du travail. Si l'on s'entend assez facilement sur le principe, « des discussions très âpres s'engagent sur des modalités techniques d'intérêt secondaire dès qu'on prétend transformer le principe en une réalité vivante. » (M. Bouladoux, conseiller technique des travailleurs de France à la Conférence internationale du Travail). Et M. Bouladoux de continuer: « La valeur économique essentielle d'un travail déterminé n'est influencée que par l'effort personnel, et le sexe de celui qui l'exerce ne présente pas le moindre intérêt. Des salaires objectifs, cela ne saurait être ni des salaires « masculins » ni des salaires « féminins », mais seulement des salaires pour une fonction ou un travail déterminés. »

Suffit pour la théorie. Que signifie cette formule, dans le concret ? L'organisation « scientifique » des tâches peut se faire à l'aide de deux procédés qu'il ne faut pas confondre et qui ne sont pas nécessairement inséparables: l'étude des mouvements et des temps (*time and motion study*) et l'évaluation des tâches (*job evaluation*). Ce n'est pas le lieu ici de faire une étude et une critique complètes de ces systèmes⁴; nous nous contenterons de quelques explications pour en indiquer à la fois la complexité et la nécessité — moyennant certaines conditions.

a) Etude des temps et des mouvements

Cette formule d'organisation « scientifique » s'intéresse à la *somme* de travail des individus. Elle tâche de répondre aux deux questions suivantes:

- a) quelle est la meilleure méthode d'exécution d'une tâche déterminée ?
- b) comment amener les travailleurs à *pouvoir* et à *vouloir* donner leur plein rendement ?

Pour répondre à la première question, on fait l'étude des mouvements d'une tâche exécutée par un nombre donné de travailleurs; on détermine le temps que prend chaque mouvement; on élimine les mou-

(4) Un article subséquent décrira les différentes méthodes d'évaluation des tâches, indiquera leur utilité et leurs points faibles et proposera certaines améliorations.

vements inutiles; on fixe enfin le temps de base que devrait prendre un travailleur moyen pour exécuter la tâche; et on alloue un pourcentage pour la fatigue. En même temps, on peut améliorer les conditions matérielles de travail, les machines et les outils.

b) Evaluation des tâches

L'évaluation des tâches fait un pas de plus. Elle établit des *relations* entre les tâches selon certaines qualités requises et entraîne des différences correspondantes dans les salaires. Elle se préoccupe donc des caractéristiques *qualitatives* de la tâche, en théorie, et refuse systématiquement, à ce stade, de considérer l'individu qui l'exécute — le rendement lui-même, ou encore une formule d'évaluation du mérite personnel, se chargeront d'établir des distinctions dans la suite. En d'autres termes, l'évaluation des tâches classe les tâches et établit au besoin des taux différentiels selon la *nature* du travail accompli.

Cette évaluation des tâches s'effectue en trois étapes distinctes:

1. une *analyse* de la tâche, très précise: la tâche est divisée en ses éléments constituants, caractéristiques;

2. une *description* de la tâche à partir de l'analyse;

3. une *évaluation* relative de la tâche ainsi analysée par rapport aux autres tâches, grâce à une règle commune qui sert pour toutes les fonctions de l'établissement, ou seulement pour les travaux manuels, ou seulement pour les emplois administratifs. Cette règle est constituée, dans le cas d'un système de points, d'une série de *facteurs*, par exemple Instruction, Expérience, Complexité de la tâche, Risques d'accident, Relations avec autrui, Responsabilité, Attention, etc.; ces facteurs sont en nombre variable, et devraient correspondre à la réalité de la structure des tâches dans *telle* entreprise. Ces facteurs, à leur tour, ont chacun une série, variable ou non, de degrés. Ces degrés, enfin, se voient assigner un certain nombre de *points*. Cette règle, appliquée uniformément à chaque tâche, donne pour chacune un nombre déterminé de points. Les tâches se trouvent ainsi évaluées les unes par rapport aux autres. Telle tâche *vaut* XX points.

On conçoit facilement toute la complexité d'un tel système. Et s'il est difficile de le décrire sur le papier, on s'imagine combien les certitudes absolues, « scientifiques » sont impensables dans un domaine aussi

mouvant. Voici comment s'exprimait à ce sujet, dans son numéro de mai 1947, la revue américaine « The Annals », publiée par The American Academy of Political and Social Science:

Job rating and job classification are techniques still in their early stages of development. The mere process of precise and complete description of each job in a plant is expensive and time consuming and must be constantly amended for changes. The method for summarization of jobs in a rating scale for determining the number of points to be attached to each job, is open to considerable debate among the experts. Many types of investigations and studies must be made before a job rating procedure can be proposed as a nearly infallible objective yardstick for evaluating different occupations.

The rating of jobs accordingly is certainly not now a magic formula that will solve the problems of inequities in wages overnight. The development of the principle of "equal pay for equivalent work" from a wide recognition to a wide generality in practice must be seen as a long, slow process to which many forces contribute.

En résumé, ce texte souligne que la méthode de la *job evaluation* n'en est encore qu'à ses débuts, qu'elle est extrêmement coûteuse pour l'employeur, qu'elle doit s'adapter constamment et que les « experts » sont loin de s'entendre sur un procédé uniforme. Il ne s'agit pas, on s'en rend compte, d'une formule magique, d'une panacée qui va régler tous les problèmes. Mais, en dépit de ses défauts évidents, la méthode nous apparaît comme la seule capable de constituer pour la rémunération du travail humain une base objective. Nous aurons l'occasion, dans un prochain article, d'indiquer sous quelles réserves et à quelles conditions une telle méthode vaudra mieux que ce qui la précédait. Dans le cas précis qui nous occupe, qu'il suffise de dire qu'un système d'évaluation des tâches, pour ne pas perpétuer la traditionnelle injustice faite aux femmes sur le marché du travail, doit supprimer pratiquement les distinctions entre « travaux masculins » et « travaux féminins » et permettre l'application d'une même règle à toutes les tâches de l'établissement, sans « discrimination » indue.

CONSEQUENCES DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

L'application du principe « A travail égal, salaire égal » dans le cas des travailleuses nous semble être un objectif hautement souhaitable. Celui qui s'oppose à priori au travail féminin hors du foyer sans tenir compte de la réalité dira: « Mais non, il ne faut pas appliquer ce principe: ce serait augmenter la tentation pour la femme de quitter le foyer ! »

Cet argument en plus ou en moins n'a, selon nous, qu'une valeur relative, car il porte sur une réalité bien souvent *nécessaire*. Et il ne peut tenir longtemps devant les exigences de la justice la plus élémentaire. Comme s'exprimait S.S. Pie XII :

L'Eglise a toujours soutenu le principe que, pour la même prestation de travail, à égalité de rendement, l'ouvrière a droit au même salaire que l'ouvrier. Combien serait injuste et contraire au bien commun l'exploitation sans égard pour le travail fourni par l'ouvrière seulement parce qu'on peut avoir ce travail à un prix moindre, au préjudice non pas uniquement de la travailleuse, mais encore du travailleur qui se trouve ainsi exposé au danger du chômage. ⁵

Argument d'ordre moral

Par l'application du principe « A travail égal, salaire égal », on supprimera, dans la détermination des taux de salaire, toute considération indue (de sexe) étrangère au rendement, à la nature et à la valeur du travail même. Cette objectivité permettra une meilleure évaluation du travail, et donnera justice à *tous* les travailleurs, hommes ou femmes. On permettra d'autre part à la femme de travailler et de vivre dignement, moralement, du fruit de son travail, sans qu'elle en vienne à juger nécessaire, pour subsister, d'avoir recours à de mauvais expédients.

Argument d'ordre économique

A) POUR LA FEMME

La femme a naturellement un intérêt immédiat dans l'application du principe. C'est son revenu qui directement s'accroîtra. Et nous pourrions introduire ici l'argument des syndicats chrétiens, en France et en Belgique: « Si à un travail égal ne correspond pas un salaire égal, il y aura forcément déséquilibre: une partie du prix de revient se trouvera incorporée soit à un bénéfice exagéré, soit à un prix de vente indûment bas. »

B) POUR L'HOMME

On mettra ainsi fin, graduellement, à la concurrence qui s'exerce entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine sur le

(5) Allocution au premier congrès italien sur le travail féminin, 15 août 1945.

marché du travail. L'emploi des femmes comme « cheap labor » cessera peu à peu. Les hommes ne courront plus le risque d'être remplacés par des femmes payées moins cher. Dans l'état présent des choses, on comprend que l'employeur préfère, malgré ses présumées déficiences, une main-d'oeuvre féminine à bas salaire; d'où chômage possible des hommes et exploitation des femmes.

Qu'arrivera-t-il le jour où le principe sera efficacement appliqué ? La main-d'oeuvre féminine à bon marché ne tentera pas de chasser la main-d'oeuvre masculine partout où elle pourra se substituer à celle-ci. L'axiome de la théorie des salaires qui dit que *le mauvais argent élimine le bon* cessera de s'appliquer. Si vraiment l'employeur est sincère quand il abaisse systématiquement la valeur d'ensemble de la main-d'oeuvre féminine, il préférera, pour un emploi déterminé, utiliser un homme plutôt qu'une femme, une jeune fille plutôt qu'une femme mariée. Et le retour à l'équilibre s'imposera par la force même des choses.

C) POUR LA SOCIÉTÉ

L'argument du *pouvoir d'achat* a ici sa place. L'application du principe entraînera certainement pour la masse des travailleurs — que le nombre des travailleuses augmente ou diminue à cette occasion — un accroissement du pouvoir d'achat, une demande plus abondante des biens de consommation, un essor de la production, plus de travail et conséquemment un niveau de vie plus élevé.

D'autre part, l'égalité de rémunération à travail égal obligera à une répartition plus rationnelle de la main-d'oeuvre — tant masculine que féminine — dans les établissements. Ce sera un gain pour l'économie nationale, pour toute la société qu'hommes et femmes en service rémunéré s'appliquent aux tâches qui leur conviennent le mieux.

Imaginons pour un instant que les femmes arrêtent net de travailler, d'un commun accord. Il ne fait pas de doute qu'alors l'argent en circulation diminuerait énormément; d'autre part, la sécurité sociale coûterait beaucoup plus cher, car la plupart des femmes travaillent par nécessité, pour elles ou pour leurs proches; et puis, certains travaux ne pourraient être accomplis, ou être accomplis aussi bien: en bien des endroits il manquerait totalement de main-d'oeuvre, ou encore la production perdrait beaucoup en qualité ou en quantité.

Les femmes doivent donc avoir même salaire pour travail égal; il leur faut en outre une orientation et une formation professionnelles adéquates et adaptées, non pas pour sursaturer de femmes le marché du travail — c'est bien là la grande crainte des travailleurs de sexe masculin —, non pas pour qu'elles « rendent » davantage, perpétuant ainsi sous une allure pseudo-scientifique une traditionnelle exploitation, mais bien pour qu'elles soient heureuses dans un travail enfin adapté à leur nature, à leurs aptitudes physiques et intellectuelles. La femme doit rester femme, même au travail; sa valeur est spécifique, bien à elle, pas inférieure; sa dignité exige une rémunération convenable. A la réalisation de cet objectif doivent travailler avec réalisme tous ceux qui veulent plus d'ordre et de justice dans la vie économique et sociale de la nation.

PROBLEMES DU TRAVAIL FEMININ

par ROGER CHARTIER, M.Sc.S. (relations industrielles), chargé de l'éducation en relations du travail au Centre de Culture populaire de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.

L'auteur de cette série de documents sur les problèmes du travail féminin ne se propose pas de régler tous ces problèmes nombreux et complexes, mais son travail constitue une tentative de synthèse des divers aspects de la question.

Les thèmes d'étude proposés sont groupés autour du problème fondamental et réaliste de la rémunération:

- Evolution du travail féminin dans le Québec
- Situation du travail féminin au Canada
- Les causes du travail féminin
- La rémunération du travail féminin: La situation de fait. Pourquoi la rémunération de la femme est-elle inférieure à celle de l'homme, en général?
 « A travail égal, salaire égal »:
Introduction; bases de rémunération entre hommes et femmes; le rôle du gouvernement; mesures visant à faciliter l'application du principe.
- Les femmes et le syndicalisme
- Quelques incidences morales, sociales et économiques du travail féminin
- Appendice: extraits de l'enseignement de l'Eglise sur le sujet

On peut se procurer ces documents au prix de \$1.00 la série en s'adressant au

**Centre de Culture populaire
28, rue Hébert, Québec**

SUMMARY

FAIR REMUNERATION FOR WOMEN WORKERS

For decades, "Equal pay for equal work" has been a widely used formula. What is its true significance? What are the objections against it and the arguments in its favour? The author, who has already published a remarkable study entitled "Problems of Women Workers" gives his point of view on these questions which are of interest, not only to one-quarter of the non-agricultural labour force in Canada, but to all our society as well.

In Canada alone, more than a million women are now working outside their homes. This situation creates an ever-increasing number of problems, both important and complex. First of all, the question of wages for female labour is closely related to the general wage structure and theory. It consists in practice of an attempt to balance production and consumption by increasing the standard of living in proportion to the productive capacity of the workers of both sexes.

As long as this balance is not reached, neither society by its labour legislation or social security system, nor the labour movement, by its pressure and activities, will succeed in placing women on an equal basis with men on the labour market and thus eliminate the discrimination against women.

"Equal pay for equal work" might be stated also as "Equal remuneration between male and female labour for work of equal value". It is understood that women's work is paid less than men's. In fact, there seems to exist two labour markets, one for men and another one for women. On one hand, men consider quite often women's salary as a kind of "extra" to help the head of the family; on the other hand, the women, in a majority, have a tendency to accept a lower wage and, as a whole, have a weaker bargaining position than men. In spite of this, the author tries to find a fair basis of remuneration which may be applied equally to men and women.

He looks at three possible methods of determining the equality or inequality of wages between them. First, *the comparative output of men and women* may apply where both are employed at identical work, the value of which is determined by an estimate of the feminine output compared with the masculine output. Definite cases are shown to better illustrate this. The formula is an emergency one; it is by no means adequate. The second method: *the relative value of female labour as related to production costs*. This standard applies where women replace men or carry out the same tasks. The current arguments to support this method are quoted and criticized: women require supplementary supervision, additional help; it would be necessary to establish different standards, lower production schedules; women, being weaker physically, are subject to more frequent absenteeism; their professional life is shorter; for the welfare of female workers, legislation imposes and might further impose new standards; the employer may have to adopt special measures and particular installations, medical and sanitary services, cloak-rooms, cafeterias, etc. No such arguments should be used, the relevance of which cannot be mathematically determined. Employers are urged to be very careful about using them arbitrarily. The third method is that of the *objective and scientific rating of jobs*. Actually, this formula means: time and motion study and job evaluation. The time and motion study tries to find the best method of doing a specified task and attempts to get the workers to be able and willing to give their maximum output. Job evaluation establishes the relationship required and accordingly brings about differences in wages. It includes an analysis, a description and a relative evaluation of the task itself: the technique is in its infancy, has many limitations which have first to be acknowledged and corrected; but there seems to be no alternative to it.

The author concludes that the application of the principle "Equal pay for equal work", in the case of female labour, seems to be a highly desirable objective, on moral and economic grounds both for women, for men and society as a whole. In spite of equal pay for equal work, women must remain feminine, even at work; their value is a specific one; their dignity requires an appropriate remuneration.