

Proaktiv likalönelagstiftning i den kanadensiska provinsen Quebec

I Danmark finns ett nationellt likalönenätverk. Den 14 maj hade nätverket bjudit in professor Marie-Thérèse Chicha, som är verksam vid Montreal University, Faculty of Arts and Sciences, School of Industrial Relations i Quebec, för att berätta om likalönelagstiftningen i denna del av Kanada. Professor Chicha har också arbetat inom ILO och för dess räkning utarbetat en handbok om arbetsvärdering som instrument för att uppnå likalön. Den gavs ut 2008 med titeln *Promoting equity. Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide* (kan laddas ner från ILOs webbplats och har av likalönenätverket översatts till danska).

Här följer en kort resumé av Marie-Thérèse Chichas föreläsning på likalönenätverkets "inspirationsmöte".

Det finns två provinser i Kanada som har en proaktiv lagstiftning för att uppnå lika lön för likvärdigt arbete. Först ut var Ontario, 1988, varefter Quebec 1996 införde en liknande lagstiftning. The Quebec Act on Pay Equity består av 135 paragrafer som är avsedda att täcka in alla steg i genomförandet av likalönearbetet på arbetsplatsen. Alla arbetsgivare med minst tio anställda ska genomföra pay equity och alla arbetstagare omfattas av lagen. Storleken av ett företag har betydelse på olika sätt både för hur omfattande krav som ställs och för hur processen ska utformas. För federala verksamheter gäller inte dessa regler utan istället bestämmelserna i federal lagstiftning om mänskliga rättigheter.

Man kan urskilja fyra steg i arbetet för att upptäcka könsdiskriminerande löner. Först ska fastställas vilka arbeten som är kvinnodominerade och vilka som är mansdominerade. Lagen anger olika sätt att bestämma detta. När det är klart ska en arbetsvärderingsmetod väljas. Den måste innehålla fyra värderingsfaktorer: kvalifikationer, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden (qualifications, responsibilities, efforts and working conditions). I nästa steg värderas kraven i arbetet och jämförelser görs mellan arbeten och löner. Mycket viktiga är reglerna om hur en arbetsvärderingskommitté ska vara sammansatt. För företag med minst 100 anställda ska två tredjedelar vara arbetstagarrepresentanter, medan en tredjedel företräder arbetsgivaren. Hälften av kommitténs ledamöter måste vara kvinnor. Arbetsgivaren bär ansvaret för att kartläggning och analys blir genomfört och har också ansvar för att utbilda kommittén. Fackförbunden kan anlita experter som assisterar deras representanter i likalöneprocessen.

För lönejusteringarna finns fasta tidsgränser. Den första efter lagens ikraftträdande var 21 december 2001. Det innebar att man hade fyra år på sig att genomföra de olika stegen i

likalönearbetet. År 2001 måste justeringarna av löner påbörjas men man hade ytterligare tre år på sig att fullfölja justeringarna. Därefter har fastställts nya deadlines.

Ett betydelsefullt obligatoriskt inslag i lagstiftningen är det man kallar "posting". Arbetsgivaren måste anslå sin pay equity plan så att alla anställda kan ta del av den.

Även när man kommit fram till att arbeten är likvärdiga finns löneskillnader som inte anses diskriminerande. Det kan t.ex. handla om "seniority". Ett av undantagen i lagen handlar om brist på kompetens. Sådan "shortage of skilled workers" måste dokumenteras. Marie-Thérèse Chicha uppgav att detta undantag hade en mycket liten praktisk betydelse. För att kunna åberopa det till försvar för en mansdominerad grups högre lön måste arbetsgivaren visa att man måste gå utanför landets gränser för att hitta rätt kompetens eller visa att man försökt rekrytera till lika lön under 6-8 månader utan att lyckas.

För lösande av tvister finns Pay Equity Commission, vars beslut kan överklagas till Labour Relations Board som avgör frågan slutligt. Kommissionen som består av tre ledamöter har också, förutom tillsyn av lagens efterlevnad, till uppgift att producera handböcker och annat informationsmaterial om lagen samt genomföra utbildningar. Den sanktion som tillämpas är böter upp till 45 000 kanadensiska dollar.

Det visade sig några år in på 2000-talet att endast ca hälften av företagen tillämpade lagen som det var tänkt. Av detta skäl har man i flera omgångar skärpt bestämmelserna och även tillsynen. Arbetsgivare måste numera årligen rapportera om sitt likalönearbete. De måste också visa att de upprätthåller de framsteg de nått så att inte nya *wage gaps* uppstår. Vidare är de skyldiga att bevara materialet från genomförandet av likalönen i fem år, så att det går att granska hur man arbetat.

Lagen stipulerar skyldighet att skydda resultatet av likalönearbetet i kollektivavtalen. Finns inte kollektivavtal utgör lönekorrigeringen del av det enskilda anställningsavtalet. Marie-Thérèse Chicha uppgav att det numera finns en stor acceptans av lagen hos arbetsmarknadens parter. Den har trots initiala svårigheter och motstånd från arbetsgivare medfört att lönegapet mellan kvinnor och män har krympt avsevärt. Det finns dock andra orsaker till löneskillnader än könsdiskriminering. Därför kan man inte förvänta sig att man med en lag av detta slag kan utjämna lönegapet helt.

Min kommentar

Den svenska lagstiftningen om kartläggning och analys av löneskillnader i diskrimineringslagen är precis som den i Quebec inspirerad av Ontariolagstiftningen. Metodiken har stora likheter. En skillnad är att den svenska lagstiftningen är synnerligen torftig i jämförelse med Quebec's när det gäller hur det praktiska genomförandet ska gå till. Hos oss har man inte heller satsat de resurser som finns i Quebec beträffande utbildning och stöd till parterna på arbetsmarknaden. I Quebec har detta setts som centralt samtidigt som man insett att uthålligheten har betydelse. Därmed åsyftas att erhållna resultat måste

skyddas mot de återställare som regelmässigt infinner sig. Att man vågat sig på att lagstifta om vad som måste tas in i kollektivavtalen är en annan viktig skillnad gentemot Sverige (section 74 i lagen). Strukturell lönediskriminering är ett problem som man inte kommer åt med lagstiftning av detta slag.

Slutligen: det finns mycket information om Pay Equity Act i Quebec på nätet. Förutom provinsregeringens information om gällande lagstiftning kan man ta del av information på Pay Equity Commissions webbplats. Arbetsrättsligt inriktade advokatbyråer i Quebec har också information på nätet.

Vadstena den 5 juni 2013

Lena Svenaeus