

# Une (grosse) goutte dans l'océan

La loi québécoise sur l'équité salariale aura 10 ans en 2006. Aurons-nous vraiment avancé? État des lieux.

par Jacinthe Tremblay

**C**hristian Yaccarini, le PDG de la Société de développement Angus (SDA), à Montréal, carbure aux défis. Il a orchestré la transformation des anciens édifices et terrains abandonnés après la fermeture du Canadien Pacifique en petit bijou de développement économique local. Modèle d'architecture verte, de coexistence harmonieuse des économies libérales et sociales, le Technopôle Angus est le résultat d'un montage financier complexe qui a permis la création de près de 750 emplois.

M. Yaccarini est également de ces hommes qui ragent devant les bas salaires des éducatrices en garderie. Pourtant, il a poussé un grand Ouf! quand il a appris que la SDA n'était pas assujettie à la *Loi sur l'équité salariale*, puisqu'elle compte moins de 10 employés. Ses consultants en rémunération, parmi les plus réputés à Montréal, venaient de le prévenir que l'équité salariale: «C'est très compliqué.» Rien, dans l'actualité, ne permet à Christian Yaccarini de penser le contraire. Depuis des mois, le sens et l'essence de l'équité salariale sont noyés dans le jargon mathématique et technocratique.

Domage, car ces travers risquent de teinter les bilans de la *Loi québécoise sur l'équité salariale*, qui aura 10 ans en 2006. Les débats seront serrés. Le ton va monter, à coup sûr.

Pour des raisons différentes, mais avec une unanime sévérité, employeurs, syndicats et groupes de femmes fustigeront les failles de la *Loi* et la complexité de son application. L'organisme chargé de veiller à sa mise en œuvre, la Commission de l'équité salariale (CES), sera cloué au pilori, malgré les efforts importants déployés par sa présidente, Rosette Côté, depuis son arrivée en poste en 2002.

**La question qui hante** la majorité des femmes est très simple: Avons-nous avancé? «La *Loi* a permis des progrès importants, particulièrement dans les grandes

entreprises et en milieu de travail syndiqué. Sa mise en œuvre accuse toutefois beaucoup de retard», résume Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal et membre du groupe de travail qui a recommandé l'adoption d'une loi proactive au gouvernement du Québec, en 1995.

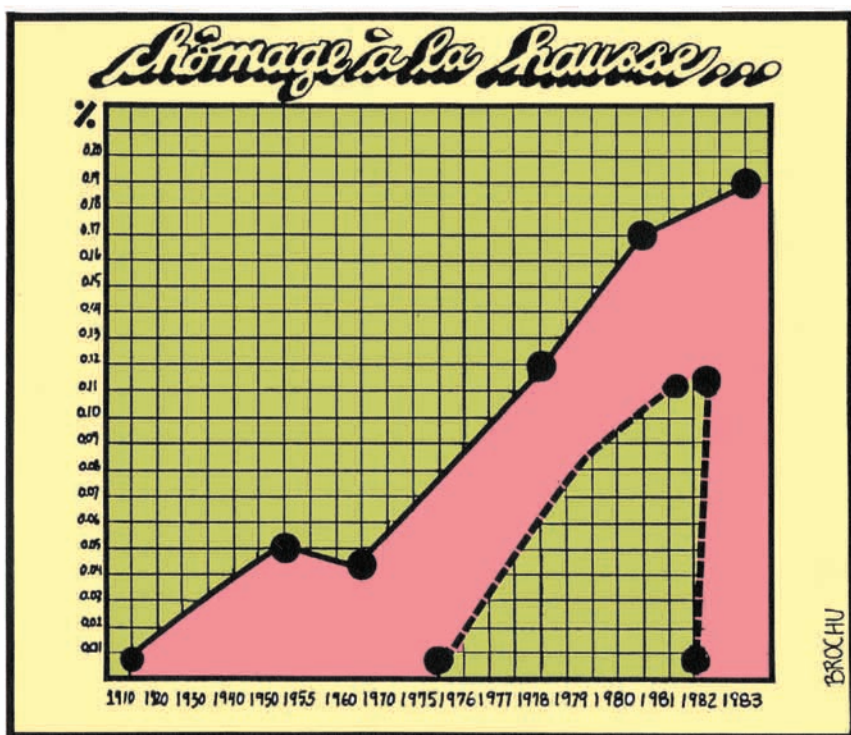
Quels sont, d'abord, les progrès? «Nous affirmions depuis longtemps que le travail des femmes était sous-évalué et sous-rémunéré. Les exercices d'équité en ont fait la preuve. Les écarts ont été mesurés et corrigés», dit Lise Simard, conseillère en équité au Syndicat canadien de la fonction publique. Certaines travailleuses représentées par ce syndicat affilié à la FTQ ont obtenu des ajustements salariaux spectaculaires atteignant 63 % pour des sauveteuses et 97 % pour des animatrices.

Les gains liés à l'équité s'annoncent toutefois plus modestes. Selon

“ **N**ous affirmions depuis longtemps que le travail des femmes était sous-évalué et sous-rémunéré. Les exercices d'équité en ont fait la preuve. ”

l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), les majorations salariales moyennes ont été de 5,6 % dans les entreprises de plus de 200 employées qui avaient complété l'exercice en 2004. Ces ajustements représentaient 0,2 % du chiffre d'affaires de ces entreprises. La *Loi* n'a donc mis aucune entreprise en faillite, pas plus qu'elle n'a été une loterie pour les femmes !

Rappelant que les enjeux de l'équité ne sont pas que financiers, M<sup>me</sup> Chicha souligne que, lorsque les femmes ont participé à l'exercice, elles ont pris conscience de la valeur de leur travail. «Elles ont aussi gagné en estime



• TAUX ÉLEVÉ DE CHÔMAGE CAUSÉ PAR LES FEMMES

après de leurs patrons et de leurs collègues masculins », ajoute-t-elle.

**Les retards, maintenant.** La date butoir fixée par la *Loi* pour procéder au calcul des correctifs salariaux était le 21 novembre 2001. Tous les ajustements devaient avoir été versés le 21 novembre 2005, soit dans quelques semaines. C'est clair, on est loin du compte : *the check isn't in the mail!* En juin 2005, la Commission de l'équité salariale estimait que le tiers des 45 000 entreprises assujetties à la *Loi* n'avaient pas encore terminé, et dans plusieurs cas enclenché, le processus !

La liste des retardataires comprend le gouvernement du Québec et quelque 70 grandes entreprises exemptées d'appliquer la *Loi* sous prétexte que l'équité y existait déjà en 1996. La Cour supérieure a démolé cette prétention en février 2004, les forçant à se remettre à l'ouvrage.

L'exercice a également été repoussé dans toutes les municipalités fusionnées, tout comme dans les quelque 2 000 entreprises qui emploient presque uniquement des femmes, dont les Centres de la petite enfance (CPE). La marche vers l'équité dans ces organisations fait les manchettes jour après jour, depuis des mois. Elle est portée haut et fort par les trois grandes centrales syndicales – CSN, FTQ et CSQ – ainsi que par la FIIQ. Elle est longue et ardue, mais elle avance. Résolument et inexorablement.

La situation chez les autres retardataires, en grande majorité des PME de 10 à 49 employés, est beaucoup plus inquiétante. Les femmes y représentent environ 50 % des employés et, en 2001, leur salaire horaire moyen atteignait 83 % de celui des hommes. Dans les

nombreuses petites entreprises des secteurs de la vente et des services, les écarts étaient de 67 % et 77 %.

**Ces femmes** réussiront-elles à obtenir l'équité salariale dans le cadre de la *Loi*? Rien n'est moins sûr. Le gouvernement du Québec n'a prévu aucun mécanisme de vérification systématique du respect de la *Loi*. Un programme d'inspection ciblé a été mis en place par la Commission de l'équité salariale en 2002, mais il n'a rejoint que 150 entreprises. Une goutte d'eau dans l'océan.

Pire encore, Québec a dispensé toutes les entreprises de moins de 100 employés de l'obligation de faire participer leurs salariées à l'exercice. L'équité se retrouve donc entièrement entre les mains du patron, de son comptable ou d'un consultant. Leur seule obligation consiste à afficher dans l'entreprise les résultats généralement incompréhensibles de leurs calculs. Pour protester et porter plainte devant la CES, il faut beaucoup de cran ou de témérité, ou encore être défendue par un syndicat ou par un groupe de femmes.

La Commission de l'équité salariale? De 1997 à 2004, l'organisme a reçu 1 045 plaintes dont 16 % seulement en provenance de non-syn-

“ Le 911 de l'équité salariale pour tous les groupes de femmes du Québec et pour les 62 % de travailleuses non syndiquées est un tiers de femme! ”

diquées. « Ces femmes ne risqueront pas leur emploi pour l'équité », résume Jeannine David McNeil, consultante en équité et ancienne enquêtrice à la Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse.

Les syndicats? Ils sont présents dans seulement 15 % des PME de moins de 50 employés. Les groupes de femmes? « Pour les non-syndiquées, c'est le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) », m'ont expliqué toutes les militantes des syndicats et des groupes de femmes.

**QUI EST EXCLU?**  
**Le gouvernement du Québec a soustrait des obligations de la Loi sur l'équité salariale les entreprises de moins de 10 employés. Entre 180 000 et 200 000 personnes y travaillent. Les personnes lésées peuvent toutefois porter plainte pour discrimination en vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne. La Loi ne s'applique pas non plus aux travailleurs autonomes, aux salariés des entreprises où tous les travailleurs gagnent le salaire minimum, aux étudiants, et aux stagiaires, aux travailleurs des entreprises de juridiction fédérale et aux cadres supérieurs. Beaucoup de monde, quoi!**

**Quand j'ai appelé** la directrice du CIAFT, Nathalie Goulet, elle m'a dit: «Au CIAFT, l'équité, c'est Jennifer Beeman.» J'ai rencontré Jennifer, une anglophone parfaitement bilingue, généreuse de son savoir et de son temps. Et débordée: «L'équité n'est pas mon seul dossier. Je m'occupe aussi de la conciliation travail-famille et des garderies.»

Je venais de découvrir que le 911 de l'équité salariale pour tous les groupes de femmes du Québec et pour les 62% de travailleuses québécoises non syndiquées est un tiers de femme! En juin dernier, Jennifer préparait la tenue de séances de formation pour des non-syndiquées et des militantes des groupes de femmes à travers le Québec. «On a exagéré la complexité de la Loi. En une journée de formation, les femmes comprennent très bien ce que sont un biais sexiste et l'équité», a-t-elle insisté.

Pour soutenir le CIAFT dans ce travail de formation et d'information, la Commission de l'équité salariale lui a versé une subvention de 35 000\$ en 2005. Huit ans après l'entrée en vigueur de la Loi! Le CIAFT prévoit que cette somme lui permettra de former environ 180 femmes. Une autre goutte dans l'océan.

#### **Pourtant, Jennifer**

Beeman n'est pas la plus virulente critique de la CES ni de la Loi. Le bilan qu'elle a préparé pour le 10<sup>e</sup> anniversaire dépasse largement les enjeux juridiques et organisationnels de l'application de la Loi. «Si nous avions mis autant d'énergie à la syndicalisation des femmes que nous en avons mis sur ce dossier, nous serions sans doute plus avancées. Nous avons sous-estimé l'importance des rapports de force dans l'atteinte de l'équité», dit-elle.

Même dans des PME syndiquées, il a fallu deux et même trois ans de pressions pour venir à bout de la résistance des employeurs. «Nous avons formé et informé nos membres sur la Loi et nous avons alloué des ressources techniques et juridiques. Si l'équité est un droit fondamental qui ne se négocie pas, tout ce qui entoure sa réalisation doit être négocié», souligne Louise Mercier, coordonnatrice de la section 800 de l'Union internationale des employé-e-s de services et vice-présidente de la FTQ.

Plus largement, les travailleuses syndiquées ont de meilleurs revenus que les non-syndiquées pour le même emploi. Selon Statistique Canada, un écart de 2\$ de l'heure sépare les caissières québécoises syndiquées des non-syndiquées travaillant à temps plein. Pour le personnel de ventes, l'écart entre les femmes des deux groupes est de 3\$ l'heure, alors que celui qui sépare les hommes et les femmes est de 1\$.

**En examinant ce genre de données**, Jennifer Beeman se demande si la bataille de l'équité ne risque pas, quelque part, de détourner l'attention de l'objectif d'égalité entre les deux sexes sur le marché du travail. Quand elle se demande: «Est-ce que ça avance?», c'est à cela qu'elle pense.

Ses constats sont malheureusement assez sombres. «Le travail est le secteur où les progrès des femmes sont

les plus timides. Nous sommes plus nombreuses à occuper des emplois rémunérés, nous sommes plus éduquées, la mixité gagne du terrain dans les emplois traditionnellement réservés aux hommes. Malgré tout, les écarts entre les revenus des hommes et ceux des femmes ne bougent pratiquement pas depuis 10 ans», dit-elle.

Selon Statistique Canada, l'écart des gains moyens entre les travailleuses et les travailleurs à temps plein a diminué légèrement au pays: il est passé de 31,2% à 29,5% entre 1994 et 2003. Pour l'ensemble des travailleurs (temps plein et partiel), l'écart a reculé de 3% mais était toujours de 36,4%. En Ontario, la tendance est similaire malgré l'adoption, en 1988, de la première loi proactive sur l'équité au Canada s'appliquant à l'ensemble des entreprises.

«La Loi sur l'équité ne règlera pas, à elle seule, l'écart entre les hommes et les femmes dans la société québécoise, pas plus qu'elle ne règle l'écart entre les entreprises selon leur taille et leur région», rappelle Rosette Côté, présidente de la Commission de l'équité salariale.

La Loi peut, au mieux, établir l'équité à l'intérieur d'une même organisation. Les comparaisons et les ajustements avec les salaires moyens versés sur le marché s'effectuent dans des exercices de rattrapage salarial, pas d'équité. Un exemple: lorsque la secrétaire et le concier-

“**L**a loi sur l'équité ne règlera pas, à elle seule, l'écart entre les hommes et les femmes dans la société québécoise.”

ge d'une entreprise gagnent tous deux le salaire minimum, l'équité est considérée chose faite. Cette secrétaire n'obtiendra jamais, par la loi sur l'équité, le salaire d'un concierge

de grande entreprise – pas plus que celui d'un médecin!

«La hausse du salaire minimum est une mesure urgente et essentielle pour améliorer la situation des femmes, à la fois parce qu'elles sont plus nombreuses à ce taux et qu'elles y restent plus longtemps», souligne Esther Paquet, directrice de l'organisme Au bas de l'échelle.

**Cette revendication** est loin d'être la seule guerre larvée, à l'ombre de l'équité. L'accès à la formation, aux métiers non traditionnels et à la syndicalisation, l'établissement de mesures de protection sociale et d'une meilleure rémunération pour les travailleurs à statut précaire, les congés de maternité et les garderies constituent autant de fronts de la bataille menant vers l'égalité.

Avançons-nous, finalement? Certainement; les mentalités changent. En mars 2005, un sondage CROP-*La Presse* révélait que les Québécois, autant les hommes que les femmes, considèrent à 42% que l'équité salariale est la priorité pour améliorer la situation des femmes, devant la conciliation travail-famille. Aurions-nous pensé il y a 25, 15 ou même 10 ans que la soif de respect envers les femmes déborderait des cercles militants pour devenir, à ce point, une obsession collective?

---

JACINTHE TREMBLAY est journaliste indépendante. Collaboratrice aux pages économiques de *La Presse*, elle signe une chronique hebdomadaire sur la vie au travail.