

La lutte pour l'équité salariale au Québec

Olga Artemova

sous la direction de Yvan Comeau

avec la collaboration
de Luu Thuy-Diep

Avril 2008

Les Cahiers du CRISES
Collection Mouvements sociaux
MS0804

Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)
Collection Mouvements sociaux – no MS0804
«**La lutte pour l'équité salariale au Québec**»
Olga Artemova (sous la direction d'Yvan Comeau)

ISBN-10 : **2-89-605-295-X**
ISBN-13 : **987-2-89605-295-0**
EAN : **9782896052950**

Dépôt légal : 2008

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives nationales du Canada

PRÉSENTATION DU CRISES

Notre Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est une organisation interuniversitaire qui étudie et analyse principalement « les innovations et les transformations sociales ».

Une innovation sociale est une intervention initiée par des acteurs sociaux pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin, apporter une solution ou profiter d'une opportunité d'action afin de modifier des relations sociales, de transformer un cadre d'action ou de proposer de nouvelles orientations culturelles.

En se combinant, les innovations peuvent avoir à long terme une efficacité sociale qui dépasse le cadre du projet initial (entreprises, associations, etc.) et représenter un enjeu qui questionne les grands équilibres sociétaux. Elles deviennent alors une source de transformations sociales et peuvent contribuer à l'émergence de nouveaux modèles de développement.

Les chercheurs du CRISES étudient les innovations sociales à partir de trois axes complémentaires : le territoire, les conditions de vie et le travail et l'emploi.

Axe innovations sociales, développement et territoire

- Les membres de l'axe développement et territoire s'intéressent à la régulation, aux arrangements organisationnels et institutionnels, aux pratiques et stratégies d'acteurs socio-économiques qui ont une conséquence sur le développement des collectivités et des territoires. Ils étudient les entreprises et les organisations (privées, publiques, coopératives et associatives) ainsi que leurs interrelations, les réseaux d'acteurs, les systèmes d'innovation, les modalités de gouvernance et les stratégies qui contribuent au développement durable des collectivités et des territoires.

Axe innovations sociales et conditions de vie

- Les membres de l'axe conditions de vie repèrent et analysent des innovations sociales visant l'amélioration des conditions de vie, notamment en ce qui concerne la consommation, l'emploi du temps, l'environnement familial, l'insertion sur le marché du travail, l'habitat, les revenus, la santé et la sécurité des personnes. Ces innovations se situent, généralement, à la jonction des politiques publiques et des mouvements sociaux : services collectifs, pratiques de résistance, luttes populaires, nouvelles manières de produire et de consommer, etc.

Axes innovations sociales, travail et emploi

- Les membres de l'axe travail et emploi orientent leurs recherches vers l'organisation du travail, la régulation de l'emploi et la gouvernance des entreprises dans le secteur manufacturier, dans les services, dans la fonction publique et dans l'économie du savoir. Les travaux portent sur les dimensions organisationnelles et institutionnelles. Ils concernent tant les syndicats et les entreprises que les politiques publiques et s'intéressent à certaines thématiques comme les stratégies des acteurs, le partenariat, la gouvernance des entreprises, les nouveaux statuts d'emploi, le vieillissement au travail, l'équité en emploi et la formation.

LES ACTIVITÉS DU CRISES

En plus de la conduite de nombreux projets de recherche, l'accueil de stagiaires postdoctoraux, la formation des étudiants, le CRISES organise toute une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Les cahiers de recherche, les rapports annuels et la programmation des activités peuvent être consultés à partir de notre site Internet à l'adresse suivante : <http://www.cris.es.uqam.ca>.

Denis Harrisson
Directeur

NOTES SUR L'AUTEURE

Olga ARTEMOVA, licenciée en économie, détient un DEA en Études européennes. Elle poursuit actuellement ses études au doctorat en relations industrielles, à l'Université Laval, dans le domaine des politiques publiques sur le travail.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	xi
LISTE DES ACRONYMES.....	xiii
RÉSUMÉ.....	xv
INTRODUCTION.....	1
1. LES SOURCES DE DONNÉES.....	3
1.1. Les sources documentaires.....	3
1.2. Les entrevues.....	4
2. LA PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA LUTTE.....	5
2.1. Le contexte historique de la lutte.....	5
2.1.1. L'émergence des mouvements sociaux au Québec (19 ^e et début du 20 ^e siècle) : les premières victoires des femmes.....	5
2.1.2. La « Grande Noirceur » (1936 à 1960).....	6
2.1.3. L'éveil de la société civile, et l'essor des mouvements sociaux et féministes (les années 1960-1970).....	7
2.1.4. La diversification des mouvements sociaux (de 1976 à nos jours).....	10
2.2. Les femmes et l'économie.....	11
2.3. La société civile et les femmes.....	13
2.4. La chronologie des événements.....	14
2.4.1. Les événements relatifs à l'équité salariale au niveau international.....	15
2.4.2. Les événements relatifs à l'équité salariale au Canada.....	16
2.4.3. Les événements relatifs à la lutte pour l'équité salariale au Québec.....	21
2.5. Les acteurs en présence.....	30
2.5.1. Le groupe en lutte.....	30
2.5.2. La base sociale.....	34
2.5.3. Les alliés.....	34
2.5.4. Les sympathisants et les spectateurs.....	36
2.5.5. Les opposants de la lutte.....	36

2.6.	Les intérêts en cause	37
2.7.	Les enjeux de la lutte	40
3.	L'ÉMERGENCE DE LA LUTTE	41
3.1.	La situation de privation, de conflit ou de désaccord	41
3.1.1.	La discrimination salariale : état des lieux	41
3.1.2.	Les conséquences de l'iniquité salariale.....	42
3.1.3.	La participation des personnes victimes de la discrimination salariale.....	43
3.2.	La construction sociale des schèmes d'interprétation collectifs	44
3.2.1.	Le diagnostic : formulation du problème par les différents acteurs de la lutte et les idéologies qui la sous-tendent	44
3.2.2.	Le pronostic	53
3.3.	La constitution et le maintien de l'identité collective.....	59
3.4.	Les courts circuits de solidarité	60
3.4.1.	Les divergences internes de la Coalition	60
3.4.2.	Les problèmes du côté des alliés	62
4.	LE DÉVELOPPEMENT DE LA LUTTE	65
4.1.	Les opportunités	65
4.2.	La conduite de la lutte	67
4.2.1.	Le leadership	67
4.2.2.	Les éléments de calcul rationnel.....	68
4.2.3.	L'information	69
4.2.4.	L'organisation et les ressources.....	70
4.2.5.	La stratégie	72
4.2.6.	La concurrence avec d'autres organisations.....	79
5.	LE DÉNOUEMENT DE LA LUTTE	81
6.	L'ÉVALUATION DE LA LUTTE	85
6.1.	Sur le plan de la répartition.....	85
6.1.1.	Économique (redistribution).....	85
6.1.2.	Politique (participation).....	87
6.1.3.	Idéologique (légitimation).....	87

6.2. Sur le plan de l'organisation.....	88
6.2.1. L'autonomie	88
6.2.2. La solidarité.....	89
6.2.3. La mobilisation.....	89
7. LES PISTES DE RENOUVELLEMENT.....	91
BIBLIOGRAPHIE.....	93
LIENS UTILES	99

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1	Les gains en 2000 pour l'ensemble des personnes qui ont eu des gains, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (2006).....	12
TABLEAU 2	Le salaire horaire des hommes et des femmes en 2005, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (2006).....	12
TABLEAU 3	Les intérêts en cause dans la lutte	38
TABLEAU 4	La perception discriminatoire des aptitudes des femmes et la ségrégation professionnelle	47
TABLEAU 5	La représentations des acteurs, leurs sources idéologiques et les solutions proposées	52

LISTE DES ACRONYMES

AIFQ	Association des industries forestières du Québec Ltée
AMBSQ	Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec
AMEQ	Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec
APTMQ	Alliance professionnelle des technologistes médicaux du Québec
CCPEDQ	Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec
CCQ	Chambre de commerce du Québec
CDPDJ	Commission des droits de la personne et de la jeunesse
CDPQ	Caisse de dépôt et placement du Québec
CÉS	Commission de l'équité salariale
CEQ	Centrale de l'enseignement du Québec (devenue la CSQ en 2000)
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CNAPFPQ	Comité national d'action politique des femmes du Parti québécois
CPQ	Conseil du patronat
CQCD	Conseil québécois du commerce de détail
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSF	Conseil du statut de la femme
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CT	Conseil du trésor
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FFQ	Fédération des femmes du Québec
FIIQ	Fédération des infirmières et infirmiers du Québec
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
IRAT	Institut de recherche appliquée sur le travail
LÉS	Loi sur l'équité salariale
NTFÉ	Nouvelles théories féministes de l'État
PLQ	Parti libéral du Québec
PQ	Parti québécois
SEPB	Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau
SFPQ	Syndicat de la fonction publique du Québec
SMUA	Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPUL	Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

RÉSUMÉ

Cette monographie dresse le portrait de la lutte des syndicats et des groupes de femmes pour l'équité salariale au Québec depuis le milieu des années 1970. Cette lutte visait le changement de législation et des mœurs dans le domaine du travail, afin de garantir aux femmes le respect de leurs droits économiques et sociaux découlant de la Déclaration des droits de l'homme de 1951, et de la Charte québécoise des droits de la personne de 1975. En effet, le problème des écarts salariaux et de la discrimination systémique à l'égard des femmes, mis en lumière et théorisé par les féministes, demandait une solution d'ordre public pour contraindre les entreprises des secteurs public et privé, réfractaires à toute mesure visant à restreindre leur liberté en matière d'attribution des salaires, à faire respecter le principe « salaire égal à travail équivalent ». Des années d'efforts soutenus ont conduit à l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale au Québec, en 1996, dont l'application reste toujours partielle, et aux ententes entre le gouvernement du Québec et les syndicats de la fonction publique et parapublique en 2006.

Olga Artemova

INTRODUCTION

Cette monographie est consacrée à la lutte pour l'équité salariale au Québec. Nous allons retracer cette longue marche qu'ont poursuivie, depuis les années 1970, des milliers de féministes et de syndicalistes. Elles ont formé, en 1989, la Coalition en faveur d'une loi sur l'équité salariale pour que le principe « un salaire égal pour un travail équivalent » soit reconnu et respecté par les employeurs (Grégoire, 2007), « parce que payer la femme moins cher que l'homme, c'est violer les lois les plus élémentaires de l'humanité, c'est subordonner sans raison le sexe faible au sexe fort » (Circé-Côté, 1917 : 1). L'objectif principal de la lutte était d'obtenir une loi proactive sur l'équité salariale et son application rigoureuse, pour que les emplois effectués par les femmes soient rémunérés de la même manière que les emplois à prédominance masculine équivalents.

En 1996, la lutte a connu un dénouement heureux avec l'adoption, par l'Assemblée nationale, de la Loi sur l'équité salariale. Cette loi rendait obligatoire l'exercice et le maintien de l'équité salariale pour les employeurs des secteurs public et privé, et a mené à la conclusion, en 2006, des ententes entre le gouvernement et les syndicats du secteur public sur le règlement de l'équité salariale dans le secteur public au Québec, en application de la loi de 1996.

Cette monographie décrit la lutte pour l'équité salariale des débuts jusqu'aux ententes de 2006. La lutte devrait se poursuivre dans l'avenir, car les écarts salariaux persistent toujours et une partie des travailleuses restent dans une situation financièrement et socialement précaire. De plus, la vigilance est de rigueur, avec le changement des emplois, ainsi que l'évolution et la complexification des tâches. Dans une entrevue de presse, Rosette Côté, présidente de la Commission de l'équité salariale, nous a bien prévenus : « Si on ne fait rien pour maintenir les acquis, on va se retrouver dans 10 ans avec le même écart qu'on a voulu corriger [...]. Comme le dit Benoîte Groult (auteure féministe française), les droits des femmes sont des cadeaux qui peuvent être repris à tout moment » (Grégoire, 2007).

La structure de cette monographie s'inspire largement du guide de cueillette des données de Comeau (2005). Après une brève description des sources de données utilisées pour la réalisation de la monographie dans le premier chapitre, nous donnons dans le deuxième chapitre une présentation générale de la lutte en précisant son contexte historique, économique et socio-politique, la chronologie des événements, ses acteurs principaux et ses enjeux. Les trois chapitres suivants décrivent l'émergence de la lutte, son développement et son dénouement. Nous terminons cette monographie par l'évaluation de la lutte et par l'identification de quelques pistes de renouvellement.

1. LES SOURCES DE DONNÉES

Cette monographie a été réalisée à l'aide de diverses sources de documentation et d'information ainsi que des entretiens avec des personnes qui ont participé d'une manière ou d'une autre à la lutte.

1.1. Les sources documentaires

Les documents mentionnés dans cette monographie sont de nature variée.

En premier lieu, il s'agit des publications officielles du gouvernement du Canada et du gouvernement du Québec ; des rapports et des communiqués de presse des ministères fédéral et provincial du Travail, du Conseil économique du Canada, de la Commission des droits de la personne du Québec, du Conseil du statut de la femme et de la Commission de l'équité salariale. Ces documents fournissent une information précieuse sur la jurisprudence en matière d'équité salariale au Canada et au Québec, et sur les aspects économiques et sociaux de la lutte pour l'équité salariale au Québec.

En second lieu, la partie statistique du travail est réalisée avec le support des documents provenant de Statistique Canada, de l'Institut de la statistique du Québec et du Conseil national du bien-être social. Les documents sont généralement disponibles sur leur site Internet respectif.

En troisième lieu, une grande partie des informations relatives au déroulement de la lutte et les rapports de force entre les pouvoirs publics et les employeurs, d'une part, et les syndicats et les associations de femmes, d'autre part, provient des communiqués de presse, des publications des centrales des syndicats et des fédérations des femmes (FTQ, CSN, FCEI, FFQ, etc.). Certains documents et rapports consultés sont publiés par le milieu associatif et d'autres proviennent des médias traditionnels (*Le Devoir, La Presse, Le Soleil, Le Cyberjournal, Le Droit, La Voix de l'Est, Les Affaires, La Tribune, The Economist*). Le mémoire de maîtrise de Stéphanie Tourangeau sur les discours entourant la Loi sur l'équité salariale de 1996 a été d'une aide précieuse et a permis de distinguer les représentations du problème des écarts salariaux et des solutions proposés par les différents acteurs, ainsi que d'établir les fondements idéologiques de leur position respective.

1.2. Les entrevues

Des informations précieuses ont été fournies lors des entrevues accordées par cinq personnes ayant participé directement à la lutte. L'entrevue 1 a été réalisée avec une universitaire spécialisée en équité salariale qui avait participé à l'élaboration du projet de loi sur l'équité salariale. Lors de l'entrevue 2, une autre universitaire, spécialiste en équité salariale, a donné des précisions quant aux aspects factuels du mouvement. L'entrevue 3 s'est déroulée avec un haut fonctionnaire ayant participé, entre autres, à l'élaboration du projet de loi sur l'équité salariale. Une femme, membre d'une organisation féministe, a apporté des précisions sur les débats en rapport avec la loi proactive d'équité salariale lors de l'entrevue 4. L'entrevue 5 a été effectuée avec une syndicaliste ayant participé activement à la lutte et a permis de recueillir des informations sur la Coalition en faveur de l'équité salariale.

2. LA PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA LUTTE

Il est impossible d'analyser la lutte des femmes pour l'équité salariale au Québec en dehors du contexte économique, politique et institutionnel particulier du Québec. Dans les trois premières sections de ce chapitre, nous survolerons d'abord l'histoire du mouvement des femmes depuis le début du 20^e siècle, pour décrire ensuite le contexte économique dans lequel s'inscrit la lutte. Nous soulignerons l'apport important des femmes dans la croissance économique, qui va de pair, curieusement, avec la discrimination et la sous-valorisation des femmes dans le monde du travail. Puis, nous donnerons une brève description du secteur associatif au Québec, où les femmes sont les principales actrices. Enfin, dans les dernières sections, nous établirons la chronologie des événements marquant la lutte pour l'équité salariale sur les plans international, national et provincial, nous identifierons les acteurs y participant ainsi que leurs intérêts, et nous préciserons les enjeux de la lutte.

2.1. Le contexte historique de la lutte

Nous décrivons ici les événements historiques qui ont conduit à la transformation politique et sociale de la société québécoise depuis le début du 20^e siècle, et qui peuvent être mis en rapport avec le mouvement des femmes.

2.1.1. *L'émergence des mouvements sociaux au Québec (19^e et début du 20^e siècle) : les premières victoires des femmes*

Le développement économique du Québec à partir du 19^e siècle (essor des industries légères puis lourdes de l'hydroélectricité, des pâtes et du papier, de l'aluminium et des produits chimiques) favorise l'essor du mouvement syndical et communautaire. Sont créées de nombreuses associations et coopératives et sont posés les premiers jalons de l'assistance publique.

Pour les femmes, la première lutte sociale d'envergure concerne le droit de vote. Il faut rappeler que le droit de vote était limité aux propriétaires fonciers jusqu'au début du 19^e siècle. Entre 1809 et 1830, les femmes propriétaires jouissent du droit de vote, tout comme les hommes propriétaires. Elles sont les seules femmes dans l'Empire britannique à bénéficier de ce droit qu'elles perdront en 1839, à la suite d'une modification de la loi électorale.

Dans le contexte de la Première Guerre mondiale qui les favorise, les femmes obtiennent le droit de vote aux élections fédérales en 1918 (sous certaines conditions), puis le perdent. Au Québec, elles ne le retrouvent qu'en 1940 et ce, grâce à la pression exercée par l'Alliance canadienne pour le vote des femmes du Québec, fondée par Idola Saint-Jean en 1927. Par ailleurs, dès sa fondation en 1907, la Fédération nationale Saint-Jean-Baptiste créée par Marie Gérin-Lajoie et Caroline Béique, exige la réforme du Code civil afin que les droits des femmes mariées soient reconnus.

La question du travail pour les femmes commence à se poser dans la première moitié du 20^e siècle. Par exemple, si les femmes peuvent devenir médecins et comptables dans les années 1930, elles ne peuvent toutefois pas encore devenir notaires et avocats. C'est dans ce contexte que Marie Gérin-Lajoie et Thérèse Casgrain déploient des efforts remarquables pour améliorer la situation de la femme (Wikipedia, 2006). À cette époque, les questions relatives à la discrimination fondée sur le sexe ne font pas partie des priorités des gouvernements canadien et québécois, en raison des valeurs sociales et des lois explicites qui justifient la position inférieure des femmes et d'autres groupes minoritaires par rapport aux hommes blancs physiquement aptes, et qui les confinent dans des emplois faiblement rémunérés (Dib, 2000 : 80). Encore en 1948, les lois canadiennes sur les normes du travail fixent le salaire des femmes aux deux tiers du salaire des hommes pour le même travail.

2.1.2. La « Grande Noirceur » (1936 à 1960)

L'arrivée au pouvoir de l'ultra-conservateur Maurice Duplessis (premier ministre du Québec de 1936 à 1939 et de 1944 à 1959) se traduit, du point de vue économique et social, par une étroite collaboration avec le patronat ; l'investissement massif des compagnies américaines au Québec ; la timidité de l'intervention de l'État dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l'aide sociale ; et la répression des syndicats. Les communautés religieuses, les commissions scolaires, les entreprises, les municipalités et les mouvements animés par l'Église catholique, représentent l'essentiel de la société civile ayant voix au chapitre.

Cette situation vaut, à cette période, l'appellation de la « Grande Noirceur ». Cette expression négative est trompeuse, car elle occulte les progrès économiques importants réalisés durant l'époque de Duplessis. En effet, c'est une période de très grande prospérité et les Québécois adoptent l'« *American Way of Life* ». Les salaires augmentent plus vite que l'inflation et les conditions de travail s'améliorent avec l'apparition des vacances payées et des régimes de retraite. La société québécoise s'est transformée durant la période pour devenir « le terreau fertile dans lequel a pu se faire la Révolution tranquille des années 1960 » et qui a apporté des changements socio-économiques importants (Observatoire du Québec, 2002a : 15 – 17).

En ce qui concerne le travail des femmes, on constate un changement de cap amorcé par le gouvernement conservateur à partir de 1945. En effet, au cours de la Seconde Guerre mondiale, la participation au marché du travail des femmes est alors fortement encouragée et leurs capacités de production valorisées. La guerre étant terminée, la politique du gouvernement vise à ramener les femmes au sein de la famille « traditionnelle » en créant, entre autres incitatifs, des allocations familiales attribuées aux hommes dont les femmes restent au foyer. Du côté des salaires, l'infériorité du travail des femmes est reconnue officiellement. Ainsi, en 1948, les lois canadiennes du travail fixent le salaire des femmes aux deux tiers de celui des hommes (Entrevue 3).

Ce n'est qu'au début des années 1950 que le problème de l'égalité de traitement des hommes et des femmes émerge sur l'avant-scène politique. Des événements internationaux majeurs se produisent. En 1948, l'Assemblée générale des Nations unies adopte et promulgue la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui prévoit, dans l'article 23(2) : « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ». Puis, l'Organisation internationale du travail (OIT) adopte, en 1951, la Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération. Cette dernière oblige les gouvernements à « assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ». Les premières dispositions législatives en matière d'égalité salariale commencent à se mettre en place, interdisant aux employeurs de verser aux femmes des salaires inférieurs à ceux des hommes effectuant des tâches identiques dans le même établissement, en respect du principe « un salaire égal pour un travail égal ».

2.1.3. *L'éveil de la société civile, et l'essor des mouvements sociaux et féministes (les années 1960-1970)*

Dans le contexte économique favorable des Trente Glorieuses¹, l'élection en 1960 du Parti libéral du Québec sous la direction de Jean Lesage ouvre une période de grands changements économiques, politiques et sociaux : la Révolution tranquille. Se met en place le « modèle québécois de développement », c'est-à-dire un mode de gestion économique et social particulier, dont les caractéristiques principales sont : le rôle actif de l'État dans l'économie ;

¹ Les Trente Glorieuses (1945-1975) sont caractérisées par une croissance soutenue, une classe ouvrière importante, l'accroissement du revenu des ménages, un mode de production particulier (le fordisme), la consommation de masse et l'instauration des systèmes de protection sociale.

le développement de l'État-providence ; le mode particulier de concertation plus ou moins institutionnalisée entre l'État, le patronat et les syndicats ; et la présence des coopératives dans la sphère financière (Observatoire du Québec, 2002a : 15-17). Le réseau des entreprises se constitue avec la création de 225 chambres de commerce du Québec et l'apparition des groupements patronaux : entre autres, le Centre de dirigeants d'entreprises, le Conseil du patronat et l'Association des manufacturiers canadiens (Québec) (Observatoire du Québec, 2002b : 83 - 97).

La priorité est mise sur le développement économique, notamment, par une amélioration de la structure industrielle du Québec ; le développement des secteurs tels que l'aéronautique, la biotechnologie ; la nationalisation des compagnies privées en électricité et l'élaboration de grands projets hydrauliques ; et la création des fonds d'investissements étatiques comme la Caisse de dépôt et placement du Québec et la Société générale de financement (SGF). Ces initiatives favorisent l'émergence des groupes privés d'envergure mondiale (Québecor, Bombardier, SNC-Lavalin, Cascades, Saputo, ADF) (Observatoire du Québec, 2002a : 33). Le contrôle local de l'économie s'accroît, le niveau de vie des Québécois s'élève et le PIB par personne dépasse même, à la fin des années 1960, celui de l'Ontario.

La Révolution tranquille insufflé un nouvel élan au mouvement nationaliste au Québec, qui se transforme en mouvement indépendantiste devant les frictions constantes entre les gouvernements fédéral et provincial. Le Ralliement national (RN), dirigé par Gilles Grégoire, et le Rassemblement pour l'indépendance nationale (RIN), mené par Pierre Bourgault, sont fondés en 1960 et se transforment rapidement en partis politiques. En 1967, René Lévesque, qui est alors une figure de proue du Parti libéral du Québec, quitte ce dernier et fonde le mouvement Souveraineté-Association (MSA). En 1968, les forces indépendantistes se regroupent en un seul parti, le Parti québécois, sous la gouverne de René Lévesque. Le Parti québécois arrive au pouvoir en 1976.

Sur le plan social, on assiste à la remise en question de la tradition, en particulier des valeurs morales et religieuses. L'autorité est aussi remise en question et les contestations menées par des étudiants et des travailleurs syndiqués sont fréquentes. On note aussi dans la population un sentiment de confiance en soi de plus en plus grand, insufflé par des réussites économiques et sociales.

La société civile québécoise se transforme aussi, au fur et à mesure que ses valeurs changent. Avant la Révolution tranquille, elle était marquée par la religion, et la plupart des associations et mouvements communautaires étaient gérés par l'Église (par exemple, Les Filles d'Isabelle, Les Sœurs de Marie, la ligue Sacré-cœur). Les grandes associations syndicales avaient aussi une connotation religieuse : L'Union catholique des cultivateurs et la Confédération des syndicats catholiques. Le rôle de l'État était cantonné à des fonctions régaliennes classiques (Observatoire du Québec, 2002b : 83 - 97). Désormais, l'État joue un rôle déterminant dans la vie de la société, de nombreuses associations et groupements communautaires se créent dans tous les secteurs de la vie quotidienne pour défendre des intérêts ou revendiquer des changements des législations, des réglementations et des programmes d'actions de l'État. Le réseau coopératif se développe également dans de nombreux secteurs de la vie économique et sociale.

L'action syndicale prend de l'ampleur. Les travailleurs se regroupent autour des syndicats laïques et autonomes. Des comités de femmes sont créés dans la plupart des centrales syndicales, ce qui permet de mieux organiser la lutte pour les droits des femmes dans le domaine du travail.

Le mouvement des femmes prend de l'importance avec l'apparition de deux piliers de l'action féministe au Québec : la Fédération des femmes du Québec (1965) et l'Association féminine d'économie et d'action sociale (1966), qui, elle, est présente surtout en dehors des grandes villes. Elles font reconnaître un statut juridique des femmes mariées qui peuvent désormais exercer la responsabilité civile et financière (1964), contracter le mariage civil (1968) et rendre légal le divorce (1969) (Comeau, 2007).

C'est à ce moment que la question de l'équité salariale aux niveaux international et national prend de l'ampleur. Au niveau international, le Canada ratifie, en 1970, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, qui garantit le droit de tous, sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, à l'égalité devant la loi, notamment le droit à un salaire égal pour un travail égal et à une rémunération équitable et satisfaisante. Puis, en 1972, le Canada approuve la Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération.

2.1.4. La diversification des mouvements sociaux (de 1976 à nos jours)

À partir de 1976, les premières années du gouvernement du Parti québécois sont marquées par l'adoption d'un ensemble de lois progressistes. Il s'agit des lois sur la protection de la langue française, le financement des partis politiques, l'indemnisation des victimes d'accidents de la route et la protection du territoire agricole. Plusieurs autres lois de type social-démocrate contribuant à l'amélioration de la condition des femmes sont instituées, dont la Charte québécoise des droits de la personne en 1975. Celle-ci vise à garantir le respect des droits de la personne, y compris l'égalité en matière d'emploi et l'équité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans les années 1970, un nombre important de « luttes urbaines » ont lieu, comme dans la plupart des grandes villes occidentales. On voit apparaître des comités de citoyens, des groupes écologistes préoccupés par le mode de production et de consommation de la société moderne, des organismes de défense des droits comme l'Association de défense des droits sociaux (1969), le mouvement Action-Chômage, le Mouvement des locataires (1970), etc. (Comeau, 2007). En outre, des groupes de femmes attirent l'attention sur les problèmes entourant l'autorisation de l'avortement, la violence conjugale et la discrimination sexuelle dans les différents domaines de la vie, y compris en emploi. Des comités de condition féminine sont créés au sein des grandes entreprises et dans les centrales syndicales qui n'en avaient pas encore.

Dans les années 1980, sur le plan social, la société québécoise paraît, d'une part, plus ouverte et tolérante que jamais à l'égard de ses minorités, de ses immigrants et des différences idéologiques. Mais, d'autre part, la solidarité et l'enthousiasme des années 1960 et 1970 semblent faire place à l'individualisme et à un désintérêt pour la chose publique. En l'absence de grands projets de société, les gens se replient sur eux-mêmes et, sous la pression du néolibéralisme, les divisions sociales s'accroissent (Comeau, 2007).

Plus on approche des années 2000, plus les pratiques et les approches des mouvements sociaux se diversifient. Le mouvement des femmes n'y échappe pas. On distingue alors le féminisme insistant sur la différence sexuelle (valorisation sociale des traits féminins), le féminisme autonomiste (pour le libre choix de vie en fonction de soi, l'indépendance financière et le maintien du droit de l'avortement) et le féminisme égalitaire (pour le traitement égal des hommes et des femmes). La lutte pour l'égalité d'accès à l'emploi et l'égalité salariale s'inscrit dans la mouvance du féminisme égalitaire (Lamoureux, cité par Comeau, 2007).

2.2. Les femmes et l'économie

Afin de mieux comprendre les enjeux de la lutte, cette partie donne un bref aperçu de la structure et de l'état actuel de l'économie québécoise et du marché du travail.

Le Québec enregistre, depuis le début des années 2000, une bonne performance sur le plan économique. En 2006, le Québec possède un produit intérieur brut (PIB) réel de plus de 265 milliards de dollars canadiens, dont 70 % proviennent du secteur des services (Ministère des Finances du Québec, 2006). Pour la même année, le taux d'activité est de 67,2 %. L'emploi augmente dans plusieurs industries, surtout dans le secteur tertiaire, qui se féminise fortement depuis les années 1970. En 2006, le taux de chômage se situe à 8 %, son niveau le plus faible depuis 1975 (Institut de la statistique du Québec, 2006). La rémunération hebdomadaire moyenne est alors de 758,58 \$. Relativement faible, le taux d'inflation reste stable depuis une dizaine d'années et il est établi à 2,3 % en 2006. Le taux d'intérêt à long terme se maintient autour de 4 % (4,1 % en 2005 et 4,4 % 2006).

Comme le fait ressortir un article de la revue *The Economist* du 12 avril 2006, rien que par leur poids démographique important, les femmes représentent un moteur de croissance de l'économie mondiale, tant sur le plan de la consommation que de par leur présence sur le marché du travail (Perron, 2006). Au Québec, sur une population totale de 7 651 531 personnes en 2006, on compte 3 874 248 de femmes (51,6 % de la population, un taux stable depuis 20 ans).

Depuis les années 1970, grâce à la libération des mœurs et aux luttes en faveur des droits sociaux et économiques des femmes, celles-ci accentuent leur présence sur le marché du travail. Le taux d'activité des femmes passe de 40,6 % en 1984 à 44,1 % en 1991, puis à 46,9 % en 2005 (Statistique Canada, 2006). Le taux d'emploi des femmes en âge de travailler était de 48 % au Québec en 1984 et atteint 66,1 % en 2004 (Ministère du Travail du Québec, 2006). En 2006, près de deux tiers de la croissance totale de l'emploi proviennent des femmes adultes. Cette hausse fait fondre leur taux de chômage, qui tombe à la fin de l'année à un creux inégalé de 4,9 % en 30 ans, soit un taux inférieur à celui des hommes adultes (Institut de la statistique du Québec, 2007). Après avoir connu deux années de baisse, le taux d'activité augmente légèrement en 2006 ; cette hausse étant entièrement attribuable à l'activité accrue des femmes adultes (Statistique Canada, 2007). Ainsi, 45 % des emplois nouveaux créés le sont dans des secteurs dits « féminins ».

Sur le plan de la rémunération, les statistiques montrent que les femmes continuent à gagner moins que les hommes (Tableau 1). L'écart entre les salaires horaires des hommes et des femmes est présent (Tableau 2), tant pour le travail à temps partiel que pour celui à temps plein, syndiqué ou non.

TABLEAU 1
Les gains en 2000 pour l'ensemble des personnes qui ont eu des gains,
selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (2006)

GAINS MOYENS	QUÉBEC
Hommes	34 705 \$
Femmes	23 282 \$
GAINS TEMPS PLEIN	
Hommes	43 978 \$
Femmes	32 486 \$

TABLEAU 2
Le salaire horaire des hommes et des femmes en 2005,
selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (2006)

	Salaire horaire moyen	Temps plein			Temps partiel	Employé permanent	Employé temporaire
		Moyen	Syndiqué	Non syndiqué			
Hommes	20,26 \$ (20,18 \$)	20,06 \$ (19,93 \$)	21,52 \$	17,28 \$	14,32 \$	19,29 \$	16,62 \$
Femmes	17,63 \$	19,93 \$	21,21 \$	17,07 \$	13,81 \$	19,13 \$	16,55 \$

On retrouve les salaires horaires moyens les plus faibles dans les secteurs de la vente et des services (13 \$), les professions du secteur primaire, de la fabrication et des services d'utilité publique (15 \$).

Bien que les femmes aient fait des progrès considérables en termes de scolarité, d'expérience de travail et de participation au marché du travail, le problème de la ségrégation professionnelle reste entier. Les femmes demeurent concentrées dans un nombre restreint d'emplois présumés « féminins ». En 2002, près de 30 % des travailleuses se consacrent aux 10 professions typiquement féminines : caissières, secrétaires, couturières, gardiennes d'enfants, etc. ; 70 % des travailleuses canadiennes se trouvent dans les domaines de l'éducation ; des soins infirmiers et d'autres professions du domaine de la santé ; du travail de bureau ou d'administration ; des ventes et des services. Les femmes sont fortement sur-représentées dans les 10 professions les moins rémunérées et, en revanche, fortement sous-représentées dans les 10 professions les mieux rémunérées (23,3 %). Elles occupent une part très inférieure (41 %) à leur représentation totale dans la main-d'œuvre travaillant toute l'année à temps plein (Statistique Canada, 2006).

2.3. La société civile et les femmes

La lutte pour l'équité salariale implique une multitude d'acteurs de la société civile, dont le rôle et le poids dépendent des catégories de la population qu'ils représentent.

Le réseau syndical regroupe plusieurs organisations, dont les principales sont : la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ).

En 2004, le taux de syndicalisation de la main-d'œuvre active atteint 40,2 % au Québec (41,8 % en 1996), le taux le plus élevé en Amérique du Nord. Il faut préciser que 81,9 % des syndicats appartiennent aux employés des secteurs public et parapublic (Statistique Canada, 2006).

Un autre acteur important de la société civile au Québec est le mouvement coopératif. En décembre 2003, plus de 3 200 entreprises coopératives sont actives au Québec. Pratiquement, toute la population du Québec est membre d'une coopérative, soit à titre de consommateur ou de travailleur. On les trouve dans les secteurs des services financiers et des assurances, de l'industrie agroalimentaire, de l'alimentation, de l'habitation, de l'industrie forestière, des services funéraires et en milieu scolaire, pour n'en nommer que quelques-uns. Plus de 2 500 coopératives autres que financières regroupent un million de membres. Ces entreprises emploient plus de 37 000 personnes et génèrent des revenus supérieurs à 8,7 milliards de dollars et ont un actif total de plus de 4 milliards de dollars (Emploi et solidarité sociale Québec, 2006).

En 1995, le réseau communautaire du Québec regroupe près de 3 000 organisations. En 2001, le Secrétariat à l'action communautaire autonome estime à environ 8 000 le nombre d'organismes communautaires répartis dans toutes les régions du Québec. La moitié d'entre eux appartient au mouvement d'action communautaire autonome, c'est-à-dire que leur pratique communautaire est axée sur la transformation et sur le développement social. Il est important de remarquer que, considérant le domaine d'intervention de ces groupes (les services à la population), le personnel est majoritairement féminin. Parmi ces organismes, on trouve les groupes de femmes, dont le nombre exact est difficile à préciser, puisqu'ils ne se présentent pas tous sous cette bannière, même si dans les faits bien des organismes communautaires sont constitués de femmes. L'activité de ces groupes s'étend à tous les domaines de la vie sociale et familiale. Ces organisations possèdent moins de ressources que les syndicats, par exemple ; ce qui limite leur capacité de mobilisation et de pression politique.

2.4. La chronologie des événements²

Bien que la lutte abordée dans le présent mémoire se déroule au Québec, certains événements politiques et juridiques au niveau international aussi bien que national ont inspiré, voire influencé, les acteurs de la lutte. Il s'avère opportun d'en donner un bref aperçu pour débiter la chronologie des événements.

² Les données utilisées pour établir cette liste chronologique d'événements ont été recueillies dans le rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 (Bilson, 2004), lors des entrevues, et dans les documents mis en ligne par les syndicats et les groupes de femmes sur leur site Internet.

2.4.1. Les événements relatifs à l'équité salariale au niveau international

- 1976 Le Canada ratifie le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui reconnaît le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- 1979 Les Nations unies adoptent la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui prévoit que les femmes ont droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.
- 1981 Le Canada ratifie la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- 1985 Le Canada se joint au consensus lors de la Troisième Conférence des Nations unies sur les femmes, en adoptant *Les stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme*, un texte qui prévoit que le développement économique et social devrait être encouragé d'une manière qui favorise la participation des femmes en tant que partenaires égales des hommes dans tous les domaines d'activité, ainsi que l'égalité d'accès des femmes à tous les emplois et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- 1995 Le Canada se joint au consensus des autres pays membres des Nations unies en signant le Programme d'action de Beijing, selon lequel les gouvernements doivent prendre des mesures pour appliquer le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. De plus, le Canada se joint au consensus des autres pays membres des Nations unies en signant *La déclaration et le programme d'action de Copenhague pour le développement social*, selon lesquels les gouvernements doivent préserver et encourager le respect des droits fondamentaux des travailleurs, notamment le principe de la rémunération égale des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.
- 2000 Le Canada se joint aux autres pays membres des Nations unies en signant *Les nouvelles mesures et initiatives pour la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing*, qui prévoient que les gouvernements doivent appliquer des mesures positives de façon à promouvoir le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Le Canada se joint aux autres pays membres des Nations unies en signant *Les nouvelles initiatives de développement social*, énoncées dans l'instrument de 1995 intitulé *Déclaration et programme d'action de Copenhague pour le développement social*, qui prévoit que les gouvernements doivent promouvoir l'égalité des sexes et éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans le marché du travail, en garantissant aux hommes et aux femmes le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

2.4.2. Les événements relatifs à l'équité salariale au Canada

- 1967 Est mise sur pied la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme avec le mandat de faire enquête sur la situation des femmes au Canada et d'assurer l'égalité des chances pour les femmes dans tous les aspects de la société canadienne. Cette commission, présidée par la journaliste Florence Bird, est accueillie avec dérision à l'époque.
- 1970 Le dépôt du rapport de la Commission, avec recommandation d'apporter des modifications aux lois pour assurer aux femmes une rémunération égale à celle des hommes pour un travail équivalent, est une étape clef qui pose le problème de la situation des femmes.
- 1977 La Loi canadienne sur les droits de la personne entre en vigueur : l'article 11 interdit la discrimination salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes. Cette disposition s'applique aux secteurs relevant de la compétence fédérale, y compris les territoires.
- 1978 La Commission canadienne des droits de la personne émet l'Ordonnance (de 1978) sur la parité salariale, qui donne des précisions sur les facteurs à prendre en compte pour mesurer la valeur du travail (compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail). L'Ordonnance énonce aussi des facteurs raisonnables pouvant justifier des écarts de rémunération entre hommes et femmes (évaluation du rendement, ancienneté, blocage des postes, affectation de réadaptation, rétrogradation, réductions salariales appliquées progressivement, postes de formation temporaires).
- 1981 La Charte canadienne des droits et libertés (article 15) déclare l'égalité entre tous les citoyens en tant que principe fondamental de la société canadienne.

- 1982 La Commission canadienne des droits de la personne modifie l'Ordonnance (de 1978) sur la parité salariale (1982), afin d'y intégrer des motifs de défense additionnels pour l'application des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment la pénurie de main-d'œuvre interne et le reclassement de postes.
- 1984 Rosalie Abella rend public le rapport d'une commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, qui recommande plusieurs mesures concernant l'équité salariale, notamment « que l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale soit prévue par tous les programmes d'équité en matière d'emploi ».
- 1985 Entrée en vigueur de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés, rédigé ainsi : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »
- Le Manitoba adopte la Loi sur l'égalité des salaires qui oblige les employeurs et les syndicats du secteur public à négocier un système d'évaluation des emplois.
- Le territoire du Yukon adopte le *Human Rights Act* dont les dispositions sur l'équité salariale ont une portée beaucoup plus vaste que dans les autres provinces et territoires, lesquels n'offrent une protection que contre la discrimination salariale fondée sur le sexe. L'article 14(2) (traduit) de la loi du territoire du Yukon prévoit que : « Constitue un acte discriminatoire pour l'employeur le fait d'établir ou de maintenir une disparité salariale entre employés qui effectuent un travail de valeur égale, si la disparité est fondée sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite ».
- 1986 La Commission canadienne des droits de la personne modifie l'Ordonnance (de 1982) sur la parité salariale (1986), qui renferme des dispositions complémentaires portant notamment sur l'évaluation du travail, la méthode d'évaluation, la définition du mot « employé », les plaintes et les facteurs raisonnables pouvant justifier des écarts de rémunération.
- 1987 L'Ontario adopte la Loi sur l'équité salariale, un texte législatif proactif qui s'applique au secteur public de même qu'aux employeurs du secteur privé qui ont plus de 10 employés.

- 1988 La Nouvelle-Écosse adopte le *Pay Equity Act*, qui s'applique au secteur public ainsi qu'aux hôpitaux, aux conseils scolaires, aux universités et aux municipalités. La loi prévoit l'établissement de la Commission de l'équité salariale, qui surveille le processus de l'équité salariale, règle les différends, mène des recherches, conserve des statistiques et conseille le ministre du Travail sur les questions relatives à l'équité salariale.
- L'Île-du-Prince-Édouard adopte le *Pay Equity Act*, un texte législatif proactif qui s'applique au secteur public. Sont institués le Bureau et le Commissaire de l'équité salariale, dont le rôle consiste à fournir aide et information, à observer, à faire le point sur les progrès accomplis, à conserver des statistiques, à éduquer, à suivre les négociations et à traiter les plaintes.
- Terre-Neuve modifie son *Human Rights Code*, en y insérant des dispositions qui interdisent aux employeurs du secteur public de maintenir des écarts de rémunération entre travailleurs et travailleuses « qui effectuent, dans des conditions de travail identiques ou similaires, un travail identique ou similaire nécessitant des compétences, des efforts et des responsabilités identiques ou similaires ». Pour ce qui est de la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur public, Terre-Neuve a choisi de recourir au processus de la négociation collective.
- 1989 Le Nouveau-Brunswick adopte la Loi sur l'équité salariale, qui oblige les employeurs du secteur public et leurs agents négociateurs à négocier et à conclure un accord sur le processus de mise en œuvre de l'équité salariale.
- 1991-1992 Terre-Neuve adopte le *Public Sector Restraint Act*, qui annule tout versement rétroactif de rajustements au titre de l'équité salariale, même si des accords ont été conclus, mais qui autorise la poursuite des négociations, l'obligation en matière d'équité salariale devant débuter à la date de l'accord.
- 1993 L'Ontario modifie sa Loi sur l'équité salariale pour y intégrer deux nouvelles méthodes de comparaison des emplois, soit celle de la valeur proportionnelle et celle de l'approximation.
- 1995 La Colombie-Britannique adopte le *Public Sector Employers' Council Pay Equity Policy Framework*, une politique proactive qui oblige tous les employeurs du secteur public à élaborer des plans d'équité salariale avec chaque unité de négociation ou chaque représentant des employés dans un lieu de travail non syndiqué.

L'Île-du-Prince-Édouard adopte *An Act to Amend the Pay Equity Act*, qui abroge les dispositions autorisant le dépôt de plaintes et qui élimine l'obligation d'appliquer l'équité salariale.

1996 L'Ontario adopte la loi de 1996 sur les économies et la restructuration, qui abroge la méthode de comparaison par approximation³.

1997 La Saskatchewan adopte le *Equal Pay for Work of Equal Value and Pay Equity Policy Framework*. Ce cadre s'applique au secteur public et établit des normes minimales pour la mise en œuvre de l'équité salariale, comprenant notamment un système non sexiste d'évaluation des emplois négocié conjointement, des rajustements de salaire représentant au moins 1 % des frais de personnel, le versement intégral des rajustements de salaire dans un délai de cinq ans, et des versements distincts pour les augmentations générales ordinaires obtenues par l'entremise de la négociation collective.

L'Ontario adopte la loi de 1997 visant à assurer la stabilité au cours de la transition dans le secteur public. Cette loi prévoit que les employeurs et les syndicats ne sont pas tenus de maintenir les rajustements découlant d'un plan antérieur d'équité salariale lorsqu'il y a vente d'entreprise.

1999 La Saskatchewan modifie le *Equal Pay for Work of Equal Value and Pay Equity Policy Framework* pour y inclure le secteur de la santé.

2001 Le gouvernement de la Colombie-Britannique apporte des modifications au *Human Rights Code*, afin d'élargir le principe de l'équité salariale aux municipalités et au secteur privé.

Le gouvernement du Canada établit le Groupe de travail sur l'équité salariale, qui a pour mandat de passer en revue les lois sur l'équité salariale au niveau fédéral, afin d'éclairer les divers intervenants quant à la manière dont l'équité salariale est mise en œuvre dans le monde du travail d'aujourd'hui.

2002 Le nouveau gouvernement élu de la Colombie-Britannique abroge les modifications relatives à l'équité salariale et annonce un examen impartial des lois provinciales en la matière. Un groupe de travail a été mis sur pied et celui-ci devrait présenter son rapport en février 2002.

³ Cette modification a été déclarée inconstitutionnelle dans l'affaire *Service Employees International Union, Local 204 vs Ontario (Attorney General)* (1997), 35 O.R. (3d) 508.

2004 Publication du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale : *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*.

2005 Le 14 février à Montréal, la FTQ, le CIAFT et la FFQ se joignent à la campagne *L'équité salariale au cœur de l'égalité* du Réseau pour l'équité salariale, une coalition pan-canadienne réunissant des groupes de défense des droits des femmes, des organisations syndicales et autres organismes canadiens pro-égalité. Cette campagne vise l'adoption d'une loi proactive fédérale sur l'équité salariale, inspirée des recommandations du rapport *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*.

2006 En septembre, le gouvernement conservateur de Stephen Harper, élu en janvier 2006, annonce qu'il ne présentera pas de loi proactive sur l'équité salariale.

Le 10 décembre 2006, manifestation de plusieurs centaines de personnes, des groupes communautaire et des organisations de femmes à Ottawa pour demander au premier ministre Stephen Harper de renverser une série de décisions qui nuiront aux droits des femmes à l'égalité (y compris l'équité salariale).

Conférence de presse, au Cercle national des journalistes, des représentants des importantes organisations de femmes et des syndicats (CSN, Amnesty international, FFQ, Le Congrès du travail du Canada, Association nationale Femmes et Droit, etc.).

La déclaration pour les droits des femmes à l'égalité est signée par 438 organisations canadiennes.

La Coalition pour l'égalité (non pas la Coalition québécoise en faveur de l'équité salariale) publie des lettres d'appui signées par six lauréats du prix Nobel de la Paix et par des organisations de femmes de 18 pays, préoccupés par les répercussions négatives des récentes actions du gouvernement conservateur sur l'égalité des femmes (FAFIA-AFAI, 2006).

2.4.3. Les événements relatifs à la lutte pour l'équité salariale au Québec

- 1973 La FTQ adopte à son congrès une résolution afin d'obtenir un « salaire égal pour un travail de valeur égale ».
- 1975 Le Québec adopte la Charte des droits et libertés de la personne, qui prévoit, dans l'article 19, que : « Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit ».
- 1978 Le Conseil du statut de la femme, sous la direction de Claire Bonenfant, publie le rapport *Équité et indépendance* et fixe l'équité en emploi et l'équité salariale comme résultats à atteindre. Le gouvernement du Parti québécois crée un secrétariat distinct pour appliquer les recommandations contenues dans ce rapport (Entrevue 3).
- 1979 La FTQ organise un colloque sur l'égalité d'accès à l'emploi et l'équité salariale avec un objectif d'aller au-delà du principe « à travail égal, salaire égal » (Entrevue 5).
- 1980 Dans les années 1980, l'équité salariale devient un enjeu politique et moral important.
- 1981 La première plainte du SPGQ est déposée à la CDPQ pour faire rétablir l'équité en emploi des agents d'informatique et des bibliothécaires sur la base de comparaison des emplois féminins et masculins.
- 1983-1986 La FTQ et le SFPQ négocient une entente avec le gouvernement du Québec. Ce dernier s'engage à augmenter les salaires des femmes pour certaines professions du secteur public qui sont sous-payées par rapport aux hommes exerçant le même métier, dans le cadre des démarches de relativité salariale⁴ au nom de l'équité salariale hommes-femmes.

⁴ La relativité salariale vise à corriger des disparités salariales au sein d'une même entreprise. Dans ce type d'exercice, tous les emplois sont comparés et hiérarchisés les uns par rapport aux autres, indépendamment de la prédominance sexuelle. Tous les emplois sont donc susceptibles de recevoir des ajustements salariaux.

- 1984-1985 En 1984 et 1985, l'IRAT fait une étude intitulée *Femmes et emploi*, sous la direction de M^{me} Hélène David, sur la discrimination systémique, le mécanisme la reproduisant, les disparités salariales et l'inégalité en emploi entre les hommes et les femmes (Entrevue 3).
- 1985 Les États généraux sur la condition des femmes, *Décisions 1985*, sont organisés par le Parti québécois et le gouvernement (Entrevue 3).
- Au niveau fédéral, est adoptée une loi sur l'équité en matière d'emploi. Le Québec, à son tour, met en vigueur la partie III de la Charte des programmes en emploi des organismes publics, dont l'objectif est l'accès à l'égalité.
- 1986-1988 La Commission des droits de la personne publie un rapport qui représente le bilan des consultations des groupes de femmes sur la discrimination en emploi et qui propose une loi à deux volets : équité en emploi (égalité d'accès à l'emploi) et équité salariale (Entrevue 3).
- 1987 À partir de 1987, des plaintes de discrimination salariale sont déposées auprès la Commission des droits de la personne avec le paiement de 50 000 \$ d'ajustement salarial.
- 1989 En mars, la Coalition en faveur de l'équité salariale au Québec est créée pour faire pression auprès du gouvernement québécois (Lee, 1989).
- En mai, une manifestation massive à Montréal pour l'équité salariale est organisée par la CSN, regroupant non seulement les membres de la CSN, mais également les représentants des groupements de femmes et communautaires, de même que des personnalités médiatiques.
- Les 17, 18 et 19 mai, est tenu un important colloque de la FTQ intitulé *L'équité salariale : ni plus... ni moins ! Une question de solidarité*, auquel participent plus de 450 personnes.
- 1989-1991 Les syndicats du secteur public et parapublic négocient d'inscrire dans les conventions collectives l'exercice de la relativité salariale ayant un objectif d'équité salariale dans le secteur public.

- 1991 Les 25, 26 et 27 mars, la Commission des droits de la personne du Québec mène une consultation publique sur le contenu éventuel d'une loi sur l'équité salariale.
- Le Parti québécois inscrit l'équité salariale dans son programme.
- 1992 En février, paraît le rapport de la consultation (sous la direction de M^{me} Chicha et M. Carpentier). La CDPQ y présente 27 recommandations, dont la principale vise l'adoption d'une seule loi sur l'équité salariale et non plus d'une loi à deux volets comme il a été proposé en 1988 (Chicha-Pontbriand et Carpentier, 1992 ; Entrevue 3).
- 1993 La Coalition dépose au premier ministre de l'époque, Robert Bourassa, une pétition signée par plus de 65 000 personnes, hommes et femmes, réclamant une loi proactive sur l'équité salariale.
- De son côté, le Conseil du statut de la femme adresse au gouvernement du Québec un avis intitulé *Même poids, même mesure*. Le Conseil recommande alors d'agir sur deux volets, l'accès à l'égalité et l'équité salariale.
- 1994 Le gouvernement libéral s'engage à faire adopter une loi sur l'égalité en emploi à deux volets : l'équité en emploi et l'équité salariale.
- 1994-1996 Élection du PQ. L'équité salariale fait partie de ses promesses électorales.
- À l'automne 1994, le gouvernement québécois prend l'engagement ferme d'adopter une loi proactive sur l'équité salariale.
- Gouvernement de Jacques Parizeau. Jeanne Blackburn est ministre de la Condition féminine.
- 1995 En janvier, la ministre responsable de la Condition féminine, M^{me} Jeanne Blackburn, forme un comité externe chargé de faire des recommandations relatives à une loi d'équité salariale, à partir des recherches et des consultations sur le sujet.
- Ce même engagement est réitéré au printemps 1995 par le gouvernement lors de la marche des femmes contre la pauvreté *Du pain et des roses* (Entrevue 5).

En mars, organisée par la Fédération des femmes du Québec avec la participation des centrales syndicales telles que la FTQ, la CSN et des syndicats indépendants, la marche des femmes contre la pauvreté *Du pain et des roses* réitère la demande d'une loi proactive sur l'équité salariale. La revendication d'une loi proactive d'équité salariale est incluse dans la liste des revendications, à la demande de la FTQ (Entrevue 5).

En juin, le comité externe présente à M^{me} Jeanne L. Blackburn un document d'orientation intitulé *Une loi proactive sur l'équité salariale : synthèse et recommandations du document d'orientation*.

En septembre, ce comité tient des consultations publiques.

En parallèle, soit en septembre, le Secrétariat à la condition féminine procède aussi à une consultation publique : 29 groupes ainsi que sept ministères et organismes présentent alors des mémoires ou donnent des avis sur les orientations à privilégier dans la future loi.

En décembre, le dépôt de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale par le gouvernement péquiste de Jacques Parizeau, suscite un fort mécontentement des syndicats, à cause de certaines dispositions de la loi, surtout celles autorisant des régimes distincts pour certains employeurs comme l'État, les Caisses populaires Desjardins, et quelque 150 autres entreprises. En outre, le projet de loi ne retient pas la proposition des syndicats de créer une nouvelle instance qui veillerait à l'application de la loi et qui s'occuperait des plaintes en matière d'équité salariale. Le projet prévoit que c'est la Commission des normes du travail qui doit s'en charger.

1996-2001 Gouvernement de Lucien Bouchard (PQ) après la démission de Jacques Parizeau. M^{me} Louise Harel est ministre de l'Emploi et de la Condition féminine.

1996 Du 6 au 15 février, l'avant-projet de loi, qui est différent de ce qui a été proposé dans le document d'orientation, fait l'objet d'une consultation par la Commission des affaires sociales. Vingt-huit groupes et personnes sont entendus, et plusieurs autres mémoires sont acheminés pour dépôt. Parmi les mémoires qui sont présentés à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, figurent des rapports des groupes de femmes, des syndicats, des organisations patronales et des autres institutions.

En avril, l'adjointe parlementaire de la ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité, M^{me} Marie Malavoy préside un comité dit « technique tripartite », formé de représentants des principaux groupes de femmes ainsi que des principales associations patronales et syndicales du Québec (Entrevue 5). Ce comité examine de nouvelles propositions développées par le gouvernement en réponse aux diverses recommandations recueillies lors de la commission parlementaire tenue deux mois auparavant.

Le 15 mai, M^{me} Louise Harel, en sa qualité de nouvelle ministre responsable de la Condition féminine, dépose le projet de loi 35.

Le patronat rejette le projet de loi 35.

En juin, le vote du projet de loi 35 est reporté.

Le 21 novembre, l'Assemblée nationale adopte à l'unanimité la Loi sur l'équité salariale, pilotée par la ministre Louise Harel. Le texte législatif est proactif et s'applique aux employeurs des secteurs privé et public, comptant au moins dix employés. Les entreprises du secteur privé comptant moins de dix employés demeurent assujetties à la Charte des droits et libertés de la personne, et les plaintes sont traitées par la Commission de l'équité salariale.

1997 Le 21 novembre, la Loi sur l'équité salariale (LÉS) entre en vigueur. La Commission de l'équité salariale est créée. La première directrice est nommée, M^{me} Jocelyne Olivier.

Le 22 novembre, la Coalition organise au YWCA à Montréal le forum *L'équité salariale avec nous* (tables rondes et distributions des brochures explicatives sur la LÉS).

1998 Le 20 novembre, à titre d'employeur, le Conseil du trésor dépose un rapport à la Commission de l'équité salariale en vertu du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale, qui vise à faire reconnaître le programme de relativité salariale des années 1990 comme un programme d'équité salariale.

1999 Le 24 février, tous les syndicats réagissent au dépôt des rapports du Conseil du trésor et transmettent à la Commission de l'équité salariale leurs observations et commentaires.

En mars, le SFPQ dépose en Cour supérieure une action en nullité réclamant que les articles 119 à 124 (chapitre IX) de la Loi sur l'équité salariale soient considérés comme inconstitutionnels. Pour les syndicats, le régime d'exceptions lié aux relativités salariales ne procure pas le même bénéfice et les mêmes droits qu'un vrai programme d'équité salariale. Les recours du SFPQ portent sur l'atteinte au droit à l'égalité des personnes et sur le fait que l'équité salariale n'est pas encore réalisée dans la fonction publique.

En septembre, le Conseil du trésor dépose en Cour supérieure une requête en irrecevabilité concernant l'action en nullité déposée par le SFPQ en mars 1999.

2000 En janvier, le juge Rochette donne raison au SFPQ et rejette la requête déposée par le Conseil du trésor. Elle indique clairement que le SFPQ a un intérêt juridique suffisant pour contester la constitutionnalité et la validité de certaines dispositions de la Loi sur l'équité salariale et que les questions soulevées par le Syndicat ne sont pas théoriques. Les syndicats se joignent au SFPQ pour contester les décisions de la Commission de l'équité salariale et la Loi sur l'équité salariale d'un point de vue constitutionnel.

En septembre, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, dans un rapport d'enquête, confirme la position du SFPQ sur plusieurs aspects au regard de l'application discriminatoire de certains facteurs du plan d'évaluation des emplois intersectoriel.

En décembre, la Commission de l'équité salariale juge le programme gouvernemental de relativité salariale conforme quant à la démarche, à la méthode et au plan, mais exige une correction au mode d'estimation des écarts salariaux.

2001-2003 Gouvernement de Bernard Landry (PQ), devenu premier ministre du Québec à la suite de la démission de son prédécesseur Lucien Bouchard.

2001 En avril, le Conseil du trésor cherche un consensus plus large sur son programme de relativité salariale et propose aux organisations syndicales de revoir le plan d'évaluation et de corriger le mode d'estimation des écarts salariaux.

Le 20 juin, l'article 3 de la Loi sur l'équité salariale est modifié par la nouvelle Loi sur l'administration publique, entrée en vigueur en juin. Les organismes gouvernementaux cités au rapport du Conseil du trésor sur les relativités salariales (20 novembre 1998) sont maintenant exclus de l'entreprise gouvernementale aux fins de la Loi sur l'équité salariale. Chacun de ces organismes devient donc l'employeur des personnes salariées qui y travaillent aux fins de l'application de la loi 35.

En novembre, le Conseil du trésor produit un rapport complémentaire à la Commission de l'équité salariale, en révisant le mode d'estimation des écarts salariaux de son ancien programme de relativité salariale, afin de se conformer aux obligations prescrites par la Commission de l'équité salariale en décembre 2000.

2002 En février, l'Intersyndicale (CSN, CSQ, FIIQ, FTQ) et le Conseil du trésor conviennent d'un nouveau plan d'évaluation des emplois pour le secteur public (santé, éducation et fonction publique). Une cueillette de données sur toutes les catégories d'emplois est réalisée par échantillonnage. Le Conseil du trésor et l'Intersyndicale procèdent à l'évaluation des catégories d'emplois. Par la suite, a lieu une mise en commun.

En février est aussi nommée la deuxième présidente de la Commission de l'équité salariale, M^{me} Rosette Côté.

Entre avril et octobre se déroulent des consultations de la Commission de l'équité salariale sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale pour les entreprises de 10 à 50 personnes avec obligation légale d'un rapport à déposer.

En mai, la Commission de l'équité salariale rend sa décision sur le rapport du Conseil du trésor de novembre 2001. Elle entérine les travaux que le Conseil du trésor compte faire afin d'atteindre l'équité salariale dans le secteur public et demande au gouvernement de commencer à verser les ajustements avec intérêts.

En novembre, le gouvernement dépose à l'Assemblée nationale le rapport rédigé sur la CÉS concernant la mise en œuvre de la loi dans les entreprises de 10 à 50 salariés.

2003 Arrivée au pouvoir du Parti libéral avec Jean Charest à la tête du gouvernement.

En août, la Commission de l'équité salariale informe les organismes, cités à l'annexe 4 du rapport du Conseil du trésor du 20 novembre 1998, de la nécessité de faire connaître au plus tard le 21 novembre leurs intentions quant aux deux options suivantes : poursuivre la démarche d'équité salariale amorcée par le Conseil du trésor dans le cadre du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale ou réaliser leur propre programme d'équité salariale conformément au régime général de cette loi.

En novembre, le gouvernement verse une autre tranche des correctifs monétaires liés au programme de relativité salariale à 25 classes d'emplois à prédominance féminine. Ces montants découlent des travaux de relativité salariale réalisés au début des années 1990 au nom de l'équité salariale et conformément au chapitre IX de cette même loi.

2004 Le 9 janvier, le juge Carole Julien de la Cour supérieure du Québec déclare invalide le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale, et nulles les décisions de la Commission de l'équité salariale. Ce jugement oblige le gouvernement et les entreprises privées signataires de la requête à refaire un exercice d'équité salariale selon le régime général de la loi.

Le 5 février, le gouvernement annonce son intention de ne pas aller en appel du jugement de la Cour supérieure du 9 janvier. Il indique qu'il se conformera au jugement et qu'il déposera un projet de loi visant à abroger le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale.

Le 31 mars, la Commission de l'équité salariale informe les organismes gouvernementaux (ceux de l'annexe 4 du rapport du Conseil du trésor du 20 novembre 1998) de leurs nouvelles obligations découlant de l'abrogation du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale.

En juillet, les deux syndicats de la fonction publique se retirent de l'Intersyndicale et demandent un programme distinct respectif en vertu de l'article 11 de la Loi sur l'équité salariale.

En juillet, le gouvernement abroge le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale.

Le 21 novembre, le gouvernement verse une autre tranche des correctifs monétaires liés au programme de relativité salariale à 25 catégories d'emplois à prédominance féminine.

Le 15 décembre, le gouvernement amende l'article 11 de la Loi sur l'équité salariale, ce qui permet à des unités syndicales d'une même entreprise de se regrouper pour n'avoir qu'un seul programme d'équité salariale. À partir du jugement Julien en janvier, les groupes syndicaux travaillent avec le Conseil du trésor pour convenir d'un outil d'évaluation des emplois respectant les exigences de la Loi sur l'équité salariale.

2005 Entre janvier et mai, préparation par la Commission de l'équité salariale d'un projet de règlement sur les entreprises sans aucune catégorie d'emplois masculins.

En mai, l'Assemblée nationale adopte un règlement pour les entreprises n'ayant pas de catégories d'emplois masculins.

Le 21 novembre, le gouvernement verse une autre tranche de correctifs monétaires liés au programme de relativité salariale à 25 catégories d'emplois à prédominance féminine malgré la décision du juge Carole Julien

2006 Le 25 mai, le gouvernement modifie la Loi sur l'équité salariale (concernant les secteurs public et parapublic), ce qui permet au gouvernement la constitution de deux entreprises : l'une, qui ne vise que le secteur public (plus précisément, la fonction publique) et l'autre, qui comprend les emplois dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux (Entrevue 5).

En juin, le gouvernement (la présidente du Conseil du trésor, M^{me} Monique Jérôme-Forget, et la ministre de la Famille, M^{me} Carole Théberge) conclut une entente avec les syndicats de la fonction publique et le parapublic.

En septembre, le gouvernement dépose à la Commission de l'équité salariale une demande d'étalement des ajustements pour qu'ils puissent être effectués en plus de cinq versements. Les syndicats font valoir des arguments contre, tout en indiquant au gouvernement qu'ils respecteront la décision de la Commission (Entrevue 3).

Le 7 novembre, la Commission de l'équité salariale rend sa décision et autorise une prolongation de l'étalement des ajustements salariaux jusqu'à sept versements au lieu de cinq.

2.5. Les acteurs en présence

Le débat sur l'équité salariale a mobilisé plusieurs types d'acteurs : les syndicats et les groupes de femmes, d'une part, les associations patronales et l'État, d'autre part. Au sein de l'État, nous allons distinguer deux types d'acteurs : les acteurs étatiques « institutionnels », caractérisés par leur lien à un lieu étatique institutionnel ; et les acteurs des partis politiques. Comme nous allons le voir, leur vision respective du problème des écarts salariaux et les solutions à y apporter sont très différentes.

2.5.1. Le groupe en lutte

Le groupe en lutte est composé de nombreux participants dont l'implication dans le mouvement pour l'équité salariale varie dans le temps. Il s'agit des syndicats et les groupements de femmes.

Les principaux syndicats participant à la lutte sont :

- la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ;
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ;
- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) ;
- le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) ;
- le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) ;
- la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ).

Les groupes de femmes les plus actifs sont :

- la Fédération des femmes du Québec (FFQ) ;
- le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) ;
- Au bas de l'échelle.

Dans les années 1970-1980, les principaux groupes qui participent activement à la lutte pour les droits des femmes à l'égalité de traitement et à l'équité salariale sont :

- la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ;
- la Fédération des femmes du Québec (FFQ) ;
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ;
- la Centrale de l'enseignement (CEQ) ;
- le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) ;
- la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) ;
- la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) ;
- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

À partir du 18 septembre 1989, lors d'un colloque organisé par le YWCA (Lee, 1989), se met sur pied la Coalition en faveur de l'équité salariale (la Coalition), qui représente plus de 800 000 femmes et autant d'hommes provenant des organisations syndicales québécoises et de multiples groupes de femmes. Au fait, on devrait plutôt parler de la réactualisation de la Coalition sur le programme d'accès à l'égalité formée en 1984 par 160 groupes de femmes et active jusqu'à l'adoption et mise en vigueur, en 1985, de la partie III de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec) (Entrevue 3). Plus de 40 groupes de femmes et de syndicats se regroupent au sein de la Coalition pour promouvoir l'équité salariale au Québec et pour faire pression auprès du gouvernement québécois. L'adresse officielle de la Coalition est celle du CIAFT.

L'objectif de la nouvelle Coalition est de « promouvoir l'équité salariale au Québec, en priorisant, dans un premier temps, les changements législatifs nécessaires pour assurer à toutes les femmes du Québec un salaire équitable pour leur travail » (Coalition en faveur de l'équité salariale, 1994 : 3).

Parmi les membres de la Coalition on retrouve les individus, les syndicats et les groupes de femmes. Les syndicats participant à la Coalition sont :

- la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ;
- la Centrale de l'enseignement (CEQ) (CSQ en 2000) ;
- le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) ;
- la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ;
- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) ;
- la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) ;
- la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Parmi les groupes de femmes qui ont rejoint la Coalition, on retrouve :

- La FFQ : 60 organisations membres en 1992, puis 160 en 2002. Fondée en 1965, la FFQ contribue à l'avancement de la condition des femmes par l'organisation de colloques et de rencontres d'information, la préparation de mémoires, la participation à des consultations gouvernementales et la rédaction de documents. Les groupes membres proviennent de toutes les régions du Québec, et 14 tables régionales des groupes de femmes joignent les rangs de la FFQ. La quasi-totalité des catégories de femmes sont représentées à la FFQ : comités de femmes des syndicats, Réseau des mères lesbiennes du Québec, groupes représentant les femmes des communautés culturelles et minorités visibles, Association des religieuses pour la promotion des femmes, Groupe de défense des travailleuses du sexe, associations autonomes de femmes, comités de femmes des groupes mixtes, organismes locaux et regroupements nationaux. Comme on peut le constater, toutes les problématiques contemporaines concernant les femmes sont abordées.
- Au bas de l'échelle : Cet organisme d'éducation populaire et de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués existe depuis 1975. Au bas de l'échelle est un organisme indépendant à but non lucratif, financé par Centraide, par différents ministères, par des dons privés et publics, et par la cotisation de ses membres.

- Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) : C'est une organisation québécoise constituée de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Depuis son congrès de fondation en 1984, le CIAFT est reconnu comme l'un des principaux défenseurs communautaires des droits des femmes au travail. Il assume un rôle de veille sur la question de l'équité salariale, notamment en ce qui concerne la situation des travailleuses non syndiquées. Il privilégie trois axes d'intervention : 1) l'action politique, par la rédaction d'avis et de mémoires, et la représentation des femmes auprès des autorités politiques concernées par le soutien aux membres ; 2) des services de formation, la rédaction des bulletins de liaison d'un centre virtuel de réseautage sur Internet, et la défense des services spécifiques d'aide à l'emploi pour les femmes ; 3) la recherche et le développement d'outils d'éducation : la rédaction de guides d'intervention et de rapports de recherche, la confection d'instruments de promotion et la réalisation de vidéos.
- Relais-femmes : Il s'agit d'un organisme féministe de formation, de recherche et de concertation. Près de 70 groupes de femmes locaux, régionaux et nationaux sont membres de Relais-femmes, en plus de quelques membres individuels.
- Plusieurs autres groupes des femmes et organismes du mouvement communautaire.

Il est important de noter que la Coalition n'était pas associée à un groupe en particulier. Le mouvement pour l'équité salariale était en grande partie l'œuvre des syndicats et, dans une moindre mesure, celle des groupes féministes, et pour cause. D'abord, la question de l'équité salariale se trouve dans le domaine des relations du travail et donc dans le champ de compétence des syndicats. Leur expérience de négociation avec le gouvernement en a fait un acteur privilégié et leur poids politique était plus important que celui des groupes des femmes. Ensuite, les organisations syndicales disposaient des ressources financières nécessaires pour mener la lutte ; elles étaient en mesure de fournir les locaux et les ressources humaines pour coordonner la lutte et mener des recherches en matière d'équité salariale (Entrevue 3).

Le noyau dur de la Coalition comportait une dizaine d'organisations qui participaient aux réunions stratégiques de la Coalition et qui formaient le Comité de coordination. La Coalition avait besoin d'une figure charismatique qui soit libre d'engagement politique partisan. Ainsi, M^{me} Claire Bonenfant (ancienne présidente du Conseil de statut de la femme) a été la première porte-parole de la Coalition. Puis (1990 à 1993), le drapeau a été repris par M^{me} Esther Déom (professeure au département des Relations industrielles à l'Université Laval).

M^{me} Thérèse Saint-Marie (CIAFT) est devenue la porte-parole suivante de la Coalition (1994 à 1999). Par la suite et jusqu'en 2002, plusieurs autres femmes (syndicalistes, féministes et professeures) ont pris la parole au nom de la Coalition.

Lors des représentations politiques et publiques, la porte-parole était accompagnée par des représentants politiques des trois centrales syndicales, d'un syndicat indépendant et des groupes de femmes.

La Coalition s'est dissoute le 6 février 2002 (Entrevue 5). Depuis l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, les principaux syndicats (FTQ, CSN, CSQ, CSD, SFPQ et FIIQ), et les groupes de femmes comme le CIAFT et la FFQ, ont poursuivi leur lutte pour assurer l'application des dispositions de la Loi sur l'équité salariale, qui semblaient poser un certain nombre de problèmes aux employeurs.

2.5.2. La base sociale

Plusieurs milliers de femmes (et d'hommes) vivaient la discrimination salariale liée au sexe et à la ségrégation professionnelle. Ces personnes ont été mobilisées par des syndicats, des groupements communautaires et des organisations de femmes faisant partie de la Coalition en faveur de l'équité salariale.

Les femmes syndiquées ont fait preuve d'une participation massive aux actions de mobilisation. Elles ont pu faire valoir leur point de vue auprès d'un grand nombre d'instances différentes, lors des consultations et des tables rondes avec le gouvernement sur la question de l'équité salariale.

2.5.3. Les alliés

Le problème de l'équité salariale touchait sans doute tous les secteurs économiques. Rien d'étonnant que des professionnelles et professionnels de divers horizons ont adhéré au mouvement et donné concrètement leur appui. Un certain nombre de femmes et d'hommes avocats, fonctionnaires, juges, universitaires, journalistes et députés ont appuyé la lutte. Le principe même de l'équité salariale, un salaire égal pour un travail équivalent, a suscité l'adhésion (Ministère du Travail, 2006).

Sur le plan juridique, plusieurs professeures des universités du Québec, spécialisées en droit du travail et en relations industrielles, ont participé aux consultations lors de l'élaboration de la Loi sur l'équité salariale, ainsi que lors de la rédaction du texte de cette loi. Il s'agit notamment de M^{me} Marie-Thérèse Chicha (professeur en Relations industrielles de l'Université de Montréal), M^{me} Esther Déom (professeur en Relations industrielles de l'Université Laval), M^{me} Hélène Lee Gosselin (professeur en Management de l'Université Laval). Ces femmes ont contribué à rendre la Loi sur l'équité salariale conforme aux normes de la rédaction juridique, tout en demeurant fidèle à la volonté citoyenne.

Les acteurs étatiques institutionnels suivants ont apporté leur soutien à des moments différents au mouvement pour l'équité salariale :

- le Conseil du statut de la femme (CSF), un conseil d'étude et de consultation, dédié à la promotion et à la défense des droits et des intérêts des femmes au Québec ;
- la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJ), représentée par M. Daniel Carpentier ;
- la Commission de l'équité salariale (CÉS, créée en 1997), une organisation gouvernementale dotée d'un budget annuel de six millions de dollars et ayant 60 personnes à son service en 2002.

Les acteurs des partis politiques qui se sont prononcés en faveur de la loi et qui ont poussé le dossier lors des débats parlementaires étaient :

- M^{me} Jeanne Blackburn (PQ), ministre responsable de la Condition féminine (gouvernement de Jacques Parizeau de 1994-1996) ;
- M^{me} Marie Malavoy (PQ) ;
- M^{me} Louise Harel (PQ), ministre d'État à l'Emploi et à la Solidarité, ministre responsable de la Condition féminine (gouvernement Lucien Bouchard de 1996-1998) ;
- M^{me} Monique Gagnon-Tremblay (PLQ), porte-parole de l'opposition officielle en matière d'emploi et de formation professionnelle (ministre des Relations internationales dans le gouvernement de M. Charest depuis 2003) ;
- le Comité national d'action politique des femmes du Parti québécois (CNAPFPQ) ;
- M^{me} Monique Simard (PQ) ;
- M. Matthias Rioux (PQ), ministre du Travail (gouvernements de Jacques Parizeau et de Lucien Bouchard) ;
- M. Jean Rochon (PQ) ;
- M^{me} Solange Charest (PQ) ;
- M^{me} Lyse Leduc (PQ).

2.5.4. Les sympathisants et les spectateurs

Il est difficile de distinguer clairement les sympathisants et les spectateurs, au regard de la nature des revendications en cause. La question de l'équité salariale et celle des droits des femmes touchent l'ensemble de la société. Plusieurs organisations ont donné ouvertement leur appui : coopératives, communautés religieuses, groupes communautaires, municipalités, organisations non gouvernementales et bien d'autres. Depuis 30 ans, des centaines de féministes, ministres, syndicalistes, députés et universitaires appuient de façon plus ou moins discrète la lutte pour l'équité salariale.

2.5.5. Les opposants de la lutte

Les associations des employeurs du Québec, touchés directement par les dispositions de la Loi sur l'équité salariale et devant financer le réajustement des salaires des femmes ont offert une forte résistance. Parmi les opposants, nous pouvons mentionner :

- le Conseil du patronat (CPQ) : Au fil des années, le CPQ est parvenu à s'imposer dans l'espace public. Il regroupe plus de 120 associations et 435 membres corporatifs comptant jusqu'à 65 % de la main-d'œuvre québécoise. Le Conseil compte aussi des membres dans le secteur public : la Fédération des cégeps, les Commissions scolaires et même l'Union des municipalités du Québec. Disposant d'un budget annuel de près de quatre millions de dollars, le CPQ produit des dizaines de communiqués de presse, de mémoires et de dossiers ; il organise des colloques pour véhiculer la vision patronale des choses ;
- la Chambre de commerce du Québec (CCQ) : il s'agit d'une autre grande association patronale qui regroupe près de 5 000 entreprises ;
- l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ) ;
- la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) ;
- l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ) ;
- l'Association des industries forestières du Québec Ltée (AIFQ) ;
- la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (CCPEDQ) ;
- le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) ;
- la Fondation de l'entrepreneurship du Québec.

En 1996, l'année des débats les plus ardues sur le projet de loi sur l'équité salariale, quatre organisations patronales ont formé une sorte de coalition avec le président du CPQ en tant que porte-parole : l'Association des manufacturiers, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Chambre de commerce du Québec et le Conseil québécois du commerce de détail.

En ce qui concerne les acteurs étatiques, un clivage était bien perceptible entre certains ministères et des institutions gouvernementales. Le discours officiel du gouvernement valorisait la lutte à la pauvreté, la reconnaissance des droits au travail, dont celui des femmes à l'égalité, et la nécessité des mesures proactives pour éliminer les écarts salariaux. C'est le Conseil du trésor, le principal employeur du Québec, le ministère des Finances et les ministères économiques (à l'interne) qui se sont opposés aux groupes luttant pour l'équité salariale. Le gouvernement a été divisé entre son rôle d'employeur (le Conseil du trésor) obligé, sous la pression des ministres relevant des ministères économiques, lequel consiste à mener une politique de rigueur budgétaire, et celui de législateur, qui garantit les droits de toute la population. Ainsi, M. Bernard Landry, ministre des Finances dans le gouvernement du PQ (1996-2001), puis premier ministre de 2001 à 2003, M. Jean Campeau, ministre des Finances dans le gouvernement de Jacques Parizeau (1994 à 1996), et M. Lucien Bouchard, premier ministre de 1996 à 2001, se sont montrés réticents à une loi proactive, à cause de son coût présumé élevé et de son incohérence avec la préoccupation du déficit budgétaire « zéro ».

Du côté des partis politiques, on a constaté la même division qu'au sein du gouvernement. Les femmes des deux partis politiques dominants (le Parti québécois et le Parti libéral) ont donné leur appui à la Loi sur l'équité salariale, même si les discours de certaines représentantes du Parti libéral ont été teintés de doutes quant à sa faisabilité sur le plan financier. Quant aux représentants masculins du Parti libéral, ils sont restés assez critiques et ont défendu le point de vue des employeurs, en se basant sur une vision de l'économie et de la société, sans pour autant contester ouvertement le principe de la Loi sur l'équité salariale.

2.6. Les intérêts en cause

Les intérêts des différents acteurs participant à la lutte sont présentés dans le Tableau 3.

TABLEAU 3
Les intérêts en cause dans la lutte

INTÉRÊTS ACTEURS	ÉCONOMIQUES	POLITIQUES	IDÉOLOGIQUES	INDIVIDUELS
Coalition	Partage équitable des richesses Équité des femmes en emploi (élimination de la ségrégation des femmes) Justice rendue aux femmes sur le plan économique en éliminant les écarts des salaires entre les sexes	Accroissement du rapport de force en investissant les instances publiques Présence des femmes sur la place publique Contrepoids au discours gouvernemental et des associations patronales	Promotion des aspects essentiels de la social-démocratie Reconnaissance de la valeur du travail à prédominance féminine et, plus largement, du rôle des femmes dans la famille et la société, et leur contribution dans la vie économique Changement des mentalités	Reconnaissance sociale
Syndicats	Élimination de la pauvreté des femmes	Accroissement du rapport de force	Promotion des aspects essentiels de la social-démocratie Reconnaissance de la valeur réelle des emplois occupés par les femmes	
Groupes de femmes	Élimination de la pauvreté des femmes	Accroissement du rapport de force	Reconnaissance du rôle des femmes dans la famille et la société, et leur contribution dans la vie économique Promotion de la justice	
Base sociale	Amélioration de la rémunération des femmes et donc de leur niveau de vie	Reconnaissance de la place des personnes vivant les situations injustes de la discrimination systémique basée sur le sexe	Établissement de la justice en matière de rémunération Reconnaissance de la valeur du travail des femmes	
Alliés	Partage équitable des richesses Réduction de l'écart en matière de rémunération entre les hommes et les femmes occupant des emplois équivalents	Reconnaissance de la valeur du travail des femmes	Appui de la Coalition pour la promotion de ses valeurs et de ses revendications	Prestige

INTÉRÊTS ACTEURS	ÉCONOMIQUES	POLITIQUES	IDÉOLOGIQUES	INDIVIDUELS
État - législateur	Cohérence avec la saine gestion financière étatique	Maintien de la légitimité Popularité auprès de l'électorat	Légitimité en tant que garant des droits économiques	Pour les politiciens : désir d'être réélus Pour les fonctionnaires : désir d'être promus
État- employeur (Conseil du trésor)	Assainissement des finances publiques par le contrôle des dépenses	Maintien de la légitimité Popularité auprès de l'électorat	Légitimité en tant que bon gestionnaire	Pour les politiciens : désir d'être réélus Pour les fonctionnaires : désir d'être promus
Partis politiques (PQ, PLQ)	Cohérence avec la saine gestion financière étatique	Popularité auprès de l'électorat	Démonstration de leur sensibilité aux problèmes sociaux	Désir d'être positionnés au pouvoir
Patronat	Maintien de la compétitivité des entreprises Attraction des investisseurs avec des résultats croissants Maintien et augmentation du taux de profit Maîtrise de la progression de la masse salariale	Influence sur la société et sur les décisions touchant les politiques publiques	Défense de l'idéologie libérale : les inégalités sont inévitables et le libre marché permet aux plus doués d'exercer sans entrave leur talent et leur capacité, au bénéfice de la société	Enrichissement

2.7. Les enjeux de la lutte

Les principaux enjeux de la lutte sont les suivants :

- le partage de la richesse produite : du point de vue de la coalition, le travail des femmes dans plusieurs secteurs est sous-payé et cette partie de la richesse qu'elles ont produite et qu'elles produiront doit leur être retournée. De cette façon, on pourrait réduire leur pauvreté. Pour les opposants, si cela s'avérait exact et s'il fallait remédier à la situation, les sommes en cause seraient beaucoup trop considérables et leur versement nuirait à la santé des entreprises et creuserait davantage le déficit de l'État.
- la reconnaissance de la valeur du travail des femmes et de leur droit à l'équité dans la rémunération. Ce droit est incontestable pour la Coalition. Par contre, une partie des opposants est disposée à reconnaître ce droit, mais on émet des réserves sur les moyens à prendre pour le faire respecter, d'où les hésitations à agir pour réparer la situation et y remédier dans l'avenir. Une autre partie des opposants, fortement imprégnée de l'idéologie libérale, croit que les écarts salariaux peuvent être justifiés par la productivité accrue des hommes. Il est alors possible d'établir la compatibilité entre l'idéologie libérale et certains stéréotypes patriarcaux.

3. L'ÉMERGENCE DE LA LUTTE

Ce chapitre s'intéresse à la situation ayant conduit à l'émergence de la lutte pour l'équité salariale. Il deviendra possible de comprendre le désaccord ayant conduit à la lutte, de connaître les perceptions des acteurs sur l'objet du conflit et de saisir les aspects de l'identité des partisans de la coalition.

3.1. La situation de privation, de conflit ou de désaccord

L'émergence de la lutte est liée au constat de l'existence d'une discrimination envers les femmes en matière d'emploi et de rémunération, et des conséquences économiques et sociales pour elles et leur famille. Leur participation dans la lutte reste pourtant problématique à cause d'un certain nombre d'obstacles.

3.1.1. La discrimination salariale : état des lieux

La révolution industrielle du 18^e siècle a transformé le monde du travail en faisant du travail salarié l'une des principales sources de revenus des ménages. Avec l'avènement du salariat, les inégalités entre les hommes et les femmes présentes depuis des siècles ont été reproduites dans le monde du travail, notamment avec la discrimination salariale. Au début des années 1900, le salaire journalier minimum des femmes était deux fois moindre que celui des hommes (Brossard, 2006).

Même si au cours du 20^e siècle, l'écart de rémunération entre les sexes tend à diminuer, la discrimination salariale persiste. Les emplois à prédominance féminine sont systématiquement moins bien rémunérés que les emplois à prédominance masculine, sans que cet écart de rémunération puisse être expliqué par des facteurs comme l'expérience sur le marché du travail, les heures de travail, le niveau de scolarité et la syndicalisation. Les statistiques montrent l'existence d'un écart salarial de l'ordre de 25 % entre les sexes dans la plupart des pays industrialisés (Tennant cité par Bilson, 2004).

Le Canada ne fait pas exception. De nombreuses recherches statistiques démontrent l'existence d'une inégalité salariale significative et durable, tant dans le secteur public que privé. Dans les années 1970, au début de la lutte pour l'équité salariale au Québec, l'écart salarial avoisinait 40 %. Grâce aux efforts des femmes en matière de formation et à l'accroissement de l'activité professionnelle, la situation s'est améliorée à partir des années 1980, de sorte que le pourcentage des femmes âgées de 25 ans et plus détenant un diplôme universitaire est passé de 14 % en 1991 à 21 % en 2001 (Statistique Canada, 2003). Le taux d'activité des femmes ayant des enfants a monté en flèche : en 2001, 62 % des femmes ayant des enfants de moins de trois ans occupaient un emploi, comparativement à 28 % en 1976 (Statistique Canada, 2000).

Le profil général de la population féminine s'est ainsi rapproché de celui de la population masculine en termes d'activité sur le marché du travail, de scolarité et d'expérience. Le ratio des salaires féminins sur les salaires masculins est passé de 66,8 % en 1987 à 70,9 % en 1995, puis à 74,7 % en 1997 (Statistique Canada, 1999). Cette lente progression a connu un plafonnement. Selon le rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale publié en 2002, le revenu moyen d'emploi des travailleuses à plein temps durant toute l'année représentait, en 2000, 70,8 % du revenu moyen d'emploi des travailleurs, soit un niveau semblable à celui de 1995. Dépendamment des situations, l'écart s'est même accentué pendant cette période. Chez les diplômés universitaires, l'écart salarial s'est creusé davantage, le ratio du salaire de femmes sur celui des hommes passant de 70,8 % en 1995 à 67,5 % en 2000, ce qui reflétait, en partie, une croissance plus importante du revenu des hommes ayant un niveau de scolarité le plus élevé, soit 10,3 % entre 1995 et 2000, comparativement à 5,1 % pour leurs homologues féminins (Bilson, 2004).

Pour la Coalition, malgré la présence massive des femmes sur le marché du travail, celui-ci restait très sexiste (Coalition en faveur de l'équité salariale, 1994). Les femmes faisaient face systématiquement à une sous-évaluation de leur travail, en raison d'une discrimination systémique, ce qui a eu des répercussions négatives sur leur vie et leurs proches.

3.1.2 .Les conséquences de l'iniquité salariale

Dans une société où le revenu de la femme n'est pas un revenu d'appoint, mais bien un moyen de survie, l'inégalité salariale entraîne des conséquences sociales et économiques. C'est notamment le cas dans les familles monoparentales dont 80 % sont dirigées par une femme. En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale indique dans son rapport final, qu'en 2002,

67 % des mères de famille monoparentales ayant des enfants âgés de moins de 16 ans occupent un emploi (Bilson, 2004 ; Marshall, 1999). À cela s'ajoute le fait que les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois précaires, à temps partiel et mal rémunérés. Il en résulte un appauvrissement des femmes et de leur famille, une dégradation des conditions de vie, des problèmes de santé tant sur le plan physique que psychique, des difficultés relationnelles, un risque accru des comportements déviants, entre autres choses.

Il faut également considérer que les avantages sociaux sont généralement reliés aux revenus d'emploi. C'est le cas des prestations d'assurance chômage, des congés de maternité, du régime de retraite et des assurances associées à l'emploi. Considérons, par exemple, les revenus de retraite. On y trouve des inégalités économiques entre hommes et femmes. En 2000, les femmes représentent près de trois quarts (71 %) des personnes âgées de 65 ans et plus ayant un faible revenu. Le risque de se retrouver sous le seuil de faible revenu à cet âge est 10 fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes (c'est-à-dire 21,3 % des femmes comparativement à 11 % des hommes). Pour les femmes âgées vivant seules, le taux de faible revenu s'élève à 43 %, tandis que pour les hommes du même groupe, il ne représente que 31 % (Bilson, 2004).

Comme le souligne le rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale, les conséquences économiques et sociales durables de l'iniquité salariale sont néfastes, non seulement pour les femmes concernées et leurs familles, mais pour la société en général. L'inégalité salariale et la pauvreté ont un coût, puisque l'État doit alors fournir davantage de soins de santé, d'hébergement et de services communautaires (Bilson, 2004).

3.1.3. *La participation des personnes victimes de la discrimination salariale*

Malgré la situation de privation et en dépit des efforts de la Coalition, des syndicats et des groupes des femmes, un bon nombre de femmes n'ont pas pu se mobiliser pour plusieurs raisons (Entrevues 1 et 3).

La complexité et la technicité du dossier de l'équité salariale, qui passe par la comparaison et l'évaluation des emplois ainsi que par l'analyse de la rémunération, nuisent à l'adhésion des femmes au mouvement. Le manque de ressources ne permet pas, par exemple, d'organiser une large campagne d'information. On doit également considérer les préjugés bien ancrés relativement au rôle et à la place des femmes dans l'économie. Il ne faut pas non plus oublier

l'hostilité de plusieurs employeurs lorsque des femmes revendiquent leurs droits, et les menaces de licenciement en particulier lorsque les travailleuses ne sont pas syndiquées. Le faible pouvoir de négociation et l'absence de la représentation politique de certains groupes de femmes (travailleuses non syndiquées, autochtones, femmes appartenant à des minorités visibles) rendent encore plus problématique leur participation à la lutte.

3.2. La construction sociale des schèmes d'interprétation collectifs

Cette partie s'intéresse aux représentations du problème des écarts salariaux chez les acteurs. On mettra en lumière les idéologies sous-tendant ces représentations et le sens que donnent les acteurs aux notions de l'équité et de l'égalité. Cet exercice contribuera à comprendre les fondements des solutions au problème proposées par ces mêmes acteurs.

3.2.1. *Le diagnostic : formulation du problème par les différents acteurs de la lutte et les idéologies qui la sous-tendent*

Comme on a pu le constater précédemment, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes existent et les emplois à prédominance féminine sont moins bien payés que les emplois équivalents à prédominance masculine. Les différents acteurs participant à la lutte donnent des définitions différentes du problème de l'existence des écarts salariaux entre les hommes et les femmes et proposent des solutions parfois opposées. Ces différences s'expliquent en grande partie par une vision de la justice basée sur des fondements idéologiques différents chez les acteurs. Les acteurs participant à la lutte se rangent dans deux camps, et les représentations du problème de l'équité salariale s'articulent autour de deux lignes idéologiques : d'un côté, l'idéologie sociale-démocrate, qui souhaite que l'État adopte les règles et les mesures nécessaires pour défendre les intérêts des personnes défavorisées dans la société ; et de l'autre, l'idéologie capitaliste libérale, qui estime néfaste l'intervention de l'État dans l'économie et qui prône plutôt la régulation par le marché.

► *La vision du problème d'existence des écarts salariaux par la Coalition et ses membres*

Il y a un fait : de nombreuses études économiques montrent l'existence d'un écart salarial entre les femmes et les hommes de l'ordre de 25 à 30 %. Toutes les variables explicatives possibles étant prises en compte, environ 30 % de cet écart ne peut pas être expliqué par des raisons économiques (Brossard, 2006). Voyons d'abord comment la perspective féministe considère la chose.

► *La perspective féministe : les écarts salariaux sont le fruit d'une discrimination systémique*

Selon cette perspective, la discrimination salariale se résume comme suit : « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres [d'un groupe spécifique] » (Chicha-Pontbriand, 1989 : 85). À partir des années 1970, les féministes développent leur explication de la persistance de l'iniquité salariale en mettant l'accent sur la sous-valorisation du travail des femmes, causée à l'origine par la division sexuelle du travail au début de l'ère industrielle et perpétuée depuis ce temps par la discrimination systémique.

Cette discrimination que vivent les femmes est causée par le système d'organisation sociale, et cette ségrégation se manifeste dans tous les secteurs de la vie sociale, que ce soit dans la famille, au travail, ou dans les lois, l'éducation, les traditions, etc. (Brossard, 2006). Un nombre de facteurs d'ordre aussi bien psychosocial qu'économique ou institutionnel auraient pour effet de créer et de maintenir l'inégalité des salaires (Bilson, 2004).

Il s'agit avant tout des préjugés et des stéréotypes à l'égard des emplois féminins, qui présentent souvent le salaire des femmes en tant que revenu d'appoint et qui véhiculent une perception biaisée des compétences des travailleuses. Cette perception est tributaire des rôles traditionnels des femmes dans la famille et la société, que l'on associe au service pour les autres et à la soumission. Le Tableau 4 explicite cette perception des aptitudes des femmes et établit des parallèles avec la ségrégation professionnelle. En emploi, cette ségrégation est renforcée par l'organisation du travail elle-même. Les méthodes d'évaluation des emplois (établies dans les années 1950 et basées sur les emplois masculins) et les pratiques de rémunération (imprégnées par les préjugés) peuvent créer ou maintenir des écarts salariaux selon le sexe, sans que cela ne soit justifié par des facteurs de productivité ou de pénurie de main-d'œuvre.

Du point de vue institutionnel, le faible pouvoir de négociation des femmes limite leur chance de faire valoir leurs doléances et leurs revendications. À cet égard, le taux de syndicalisation des travailleuses est plus faible que celui des hommes dans le secteur privé (respectivement 13,0 % et 21,9 %) et un grand nombre de travailleuses non syndiquées occupe en outre des emplois précaires (Bilson, 2004). Qui plus est, selon la perspective féministe, la structure de représentation et de négociations syndicales est sexuée et reproduit la ségrégation

professionnelle. On trouve des unités d'accréditation et des syndicats regroupant les emplois féminins, comme les emplois de bureau, d'infirmières, d'enseignantes ; et d'autres catégories concernant les emplois masculins, comme les emplois de métiers et de techniciens. Les syndicats à prédominance féminine ont du mal à exercer un pouvoir de négociation suffisant pour obtenir des gains salariaux et des avantages marginaux comparables à ceux des emplois masculins.

Ainsi, l'invisibilité de certaines exigences des emplois féminins causées par les préjugés et les stéréotypes, jointe à des méthodes d'évaluation traditionnelles et à des pratiques de rémunération qui reproduisent les inégalités du marché, finit par avoir un effet défavorable sur les emplois féminins. Le pouvoir de négociation relativement plus faible des travailleuses ne permet pas de contrecarrer ces effets. Le résultat est que les femmes ne reçoivent pas une juste compensation pour leur contribution à la vie économique. Les facteurs énumérés précédemment contribuent à limiter leur pouvoir économique et politique ainsi que les possibilités de formation et d'avancement (Gouvernement du Canada, 1985).

TABLEAU 4
La perception discriminatoire des aptitudes des femmes et la ségrégation professionnelle

CARACTÉRISTIQUES	EFFETS SUR LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE	EXEMPLES DE PROFESSIONS
Traits positifs		
1. Souci d'autrui	Prédisposition aux professions où l'on a à s'occuper d'autrui : des enfants, des malades, des personnes âgées	Infirmière, médecin, sage-femme, assistante sociale, gardienne d'enfants, enseignante
2. Talent et expérience domestiques	Prédisposition aux professions liées à la maison, tâches presque toujours remplies par les femmes sous forme de travail non rémunéré	Employée de maison, nettoyeuse, cuisinière, serveuse, couturière
3. Habilité manuelle	Prédisposition aux professions qui demandent de la dextérité	Dactylographe, couturière, tricoteuse, assembleuse de composantes miniaturisées
Traits dits « négatifs »		
1. Peu de goût pour l'autorité	Handicap pour les fonctions de direction ou d'encadrement	Directeur général, directeur de la production, directeur commercial
2. Manque de force physique	Handicap pour les professions qui exigent de gros efforts physiques	Travailleur de la construction, des mines
3. Manque d'aptitudes pour les mathématiques et les sciences	Handicap pour les professions scientifiques	Physicien, ingénieur, statisticien

En plus de la théorie féministe sur l'iniquité salariale, la théorie de la segmentation du marché du travail tente de donner une explication aux difficultés rencontrées par les femmes sur le marché de l'emploi. En fait, il existerait plusieurs marchés du travail non concurrentiels (segmentation ou bipolarisation) et obéissant à des règles distinctes (Brossard, 2006).

► ***Le diagnostic de la Coalition, de ses membres et de ses alliés***

Les syndicats, les groupes de femmes et les acteurs institutionnels définissent le problème de l'équité salariale en termes de justice et de droit dans le cadre d'une lutte plus large contre la pauvreté des femmes. Ils se basent sur les théories féministes présentant l'iniquité salariale persistante en tant que conséquence de la discrimination systémique. Ils associent le principe d'équité à la notion de valeur du travail, et considèrent que l'équité salariale n'est réalisable qu'à condition de revoir la valeur attribuée aux emplois typiquement féminins. Ils voient l'équité comme une mesure de redressement légitime des écarts salariaux entre les sexes. Le lien établi par certains acteurs entre l'iniquité salariale et la pauvreté des femmes vise à rappeler à l'État qu'il doit prendre ses responsabilités sociales. Ainsi, l'État, en tant que législateur, doit adhérer à l'argument qu'il faut trouver une solution normative au problème.

► ***Les associations patronales***

Les associations patronales prennent un autre point de vue pour envisager les écarts salariaux en général et entre les sexes. Elles reprennent essentiellement les arguments de la théorie économique néo-classique.

► ***La théorie économique néo-classique : la discrimination sexuelle et l'iniquité salariale n'existent pas***

Les économistes néo-classiques de la « nouvelle orthodoxie néolibérale » nient l'existence de la discrimination sexuelle dans les entreprises privées. La différence qui existe entre la rémunération des hommes et des femmes, serait justifiée par une différence dans les qualifications et la productivité. Cela correspond tout à fait au fonctionnement normal du marché du travail, sur lequel le salaire est défini par le libre jeu des lois de l'offre et de la demande de travail, et où la distribution des travailleurs et des emplois s'opère selon un principe de productivité : les travailleurs mieux scolarisés et plus expérimentés occupent les meilleurs emplois. Ainsi le salaire reflète la différence dans l'expérience, la qualification, le choix de carrière, etc., entre les hommes et les femmes, et constitue donc la « vraie » valeur du travail.

Comme l'explique Marie-Thérèse Chicha, selon la théorie du capital humain, les femmes, à la suite du calcul rationnel entre les coûts et les avantages, prennent la décision d'investir ou pas dans leur formation et leur carrière. Ce choix va souvent dans le sens d'investir moins que les hommes dans la formation. La rentabilité à long terme (en termes de salaire et d'avancement) de l'investissement dans le capital humain (années d'études, coût financier) que la majorité des femmes peuvent consentir serait moindre, en raison des obligations familiales (Chicha, 2000). Pour les néo-classiques, c'est ce calcul rationnel qui fait qu'une grande proportion de femmes choisissent d'occuper des emplois à temps partiel, souvent peu qualifiés, donc moins rémunérés. Ainsi, par une « coïncidence inexplicable », les femmes se trouveraient volontairement dans les secteurs de l'économie différents des hommes, tels que les services personnels, les services de santé et l'éducation, ainsi que dans les PME, où les salaires et le taux de syndicalisation sont moins élevés que dans les grandes entreprises du même secteur.

Si discrimination il y avait, celle-ci demeurerait minimale et serait principalement le fruit des stéréotypes des employeurs marginaux allant à l'encontre des principes rationnels du marché (Chicha, 2000).

► ***Le diagnostic du patronat***

Les associations patronales et les entreprises ne reconnaissent pas la nature systémique du problème. Elles envisagent le problème de l'iniquité sous l'angle des coûts pour les entreprises et la société québécoise en général. Elles expliquent la situation en se basant sur les théories économiques néolibérales (surtout celle du capital humain) et la théorie libérale, qui justifient l'existence de certaines inégalités. Ils voient le désir de rétablir l'équité salariale entre les hommes et les femmes comme une sorte de transgression au principe de liberté tel que défendu par la doctrine libérale. Pour eux, rétablir l'équité salariale signifie accorder aux femmes un traitement de faveur, ce qui est inadmissible, puisque d'autres groupes dans la société québécoise ne jouissent pas non plus équitablement des droits économiques (Tourangeau, 2005).

Ainsi, les employeurs expliquent les écarts salariaux par plusieurs facteurs. Les responsabilités familiales seraient un de ceux-là. Puisqu'elles incombent majoritairement aux femmes, elles seraient pénalisées en termes d'emploi et de salaire. Comme le souligne Michel Audet de la CCQ :

[...] l'inconvénient principal reste [...] le fait que les femmes consacrent, encore aujourd'hui, beaucoup plus de temps que les hommes à s'occuper des enfants et des tâches domestiques [...], les femmes n'affichent pas les mêmes préférences que les hommes lorsqu'elles choisissent un corps d'emploi. Il est probable que les femmes ne recherchent pas de façon aussi exhaustive que les hommes des avantages de nature purement pécuniaires [...]. La possibilité, souvent, de travailler à temps partiel, d'avoir des congés de maternité, des congés de maladie, des semaines de vacances, des horaires différents, la présence d'un service de garde sur les lieux de travail, etc., sont certainement des facteurs qu'il ne faut pas négliger. Il n'est donc pas impossible que, dans certains créneaux d'emplois, le choix des femmes pour les professions moins bien rémunérées soit un choix [...] des plus rationnels sur le plan économique et des plus satisfaisants lorsque l'on tient compte des avantages de nature non pécuniaire et des besoins spécifiques qui sont exprimés par les femmes. (Commission permanente des affaires sociales, 1996a : 709-710)

Les choix individuels de carrière des femmes expliqueraient l'investissement dans la formation, la préférence pour la vie familiale plutôt que la carrière professionnelle, l'option pour des professions « féminines » et l'occupation d'emplois à temps partiel généralement moins payés.

Par ailleurs, le problème des écarts salariaux serait secondaire par rapport à la situation économique du Québec. Attentif au contexte économique marqué par la mondialisation et la concurrence, le patronat se soucie davantage de la flexibilité dans les entreprises, par exemple. Les fondements scientifiques de l'existence de la discrimination lui apparaissent discutables et difficiles à quantifier. Le projet de loi proposé, comme toutes les mesures qui ont été prises par le gouvernement du Québec en matière d'équité salariale, va à l'encontre de la création d'emplois. La première condition pour assurer la création d'emplois serait, pour Michel Audet, de « permettre aux entreprises québécoises d'opérer dans un environnement économique comparable à leurs concurrents » (Commission permanente des affaires sociales, 1996a : 722-723).

Pour répondre à ce genre d'arguments, les groupes de femmes et les syndicats tentent de démontrer que l'équité salariale comporterait des avantages économiques intéressants pour les entreprises. Par exemple, celle-ci permettrait de réduire le taux d'absentéisme au travail, elle contribuerait aussi à augmenter le niveau de vie, et, par le fait même, la consommation, ce qui favoriserait la croissance des économies locales.

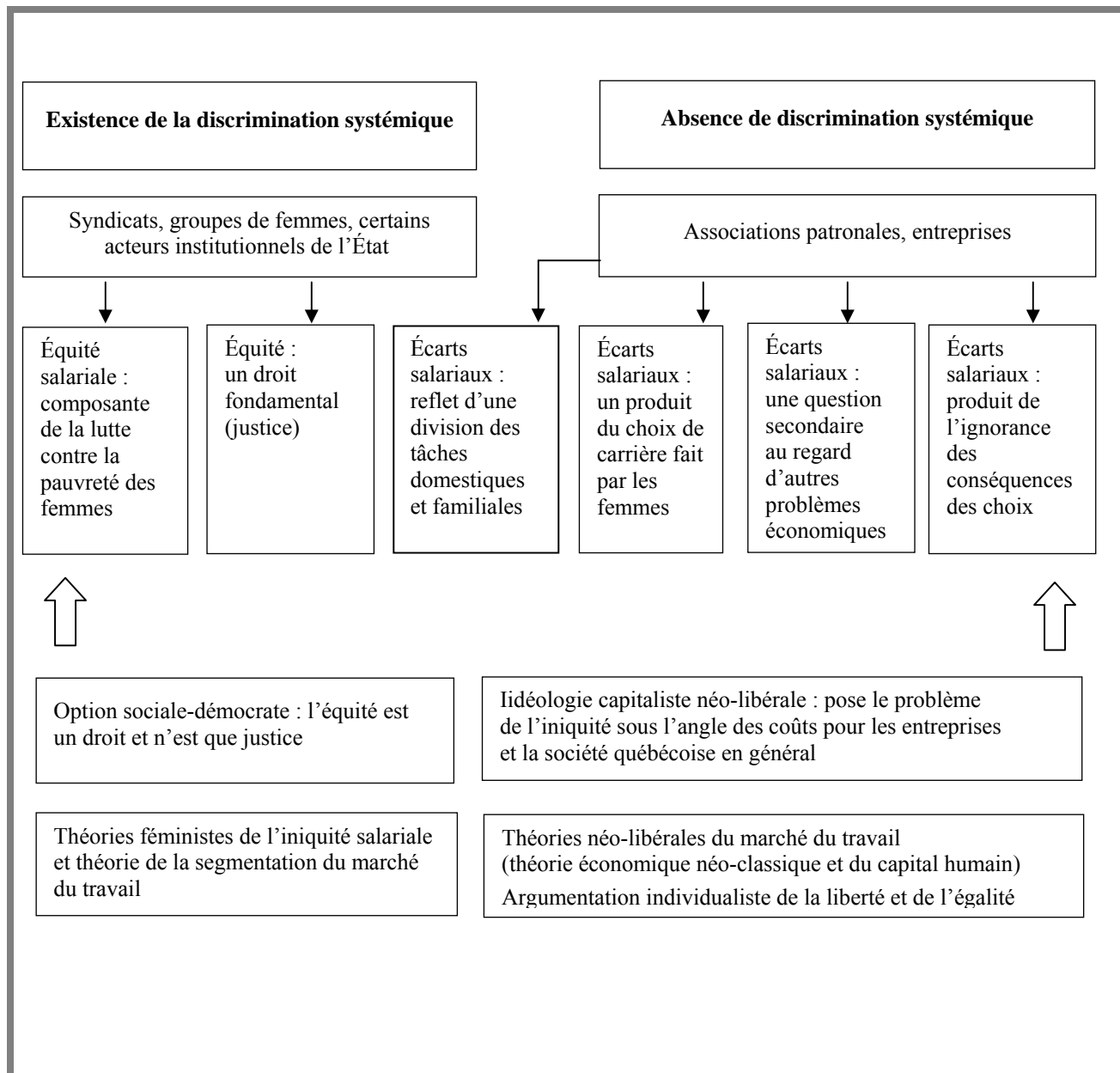
► *Le Parti libéral et le Parti québécois*

En ce qui concerne les membres et les porte-parole appartenant au Parti libéral et au Parti québécois, on constate une division analogue à celle qui existe au sein du gouvernement entre les ministères à portée économique et à portée sociale (Entrevue 3). Bien que l'on semble préoccupé par le problème, les positions diffèrent sur l'acceptabilité d'une loi proactive comme solution appropriée, et les points de vue sont teintés par l'une ou l'autre des préoccupations étatiques (priorité à l'état des finances publiques et importance de garantir les droits économiques).

Le fait d'être au pouvoir ou dans l'opposition influence également les points de vue. Alors que les représentants du Parti québécois soutiennent l'initiative de la ministre Louise Harel visant à mettre sur pied une loi proactive en équité salariale, les représentants du Parti libéral semblent être surtout préoccupés par les questions d'application de cette loi et des coûts qu'elle occasionnera pour les entreprises et l'État. Les membres du Parti québécois appuient généralement l'idée de l'existence d'une discrimination systémique à l'origine des écarts salariaux entre les sexes au Québec pour justifier la nécessité d'une loi et cherchent à contrer les arguments des acteurs patronaux et des représentants du Parti libéral quant aux coûts d'une telle mesure. De plus, des membres du Parti libéral reprennent volontiers les arguments issus du milieu patronal, qui préconisent de limiter l'intervention de l'État dans l'économie pour ne pas aggraver la situation économique et financière des entreprises et du Québec en général (Tourangeau, 2005). En revanche, tant du côté du Parti libéral que de celui du Parti québécois, les femmes tiennent un discours plutôt favorable à la loi proactive sur l'équité salariale (Entrevue 3).

Le Tableau 5 propose une synthèse des différents points de vue sur la question des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

TABLEAU 5
La représentations des acteurs, leurs sources idéologiques
et les solutions proposées



3.2.2. *Le pronostic*

Dans cette section, nous verrons quelles solutions les acteurs proposent face aux problèmes des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

► *Les propositions des membres de la Coalition pour l'équité salariale*

Devant les limites des instruments juridiques existant dans la lutte contre la discrimination envers les femmes (la Charte des droits de la personne, par exemple), les groupes de femmes, les syndicats (tous sans exception), la Commission des droits de la personne et le Conseil du statut de la femme, demandent une loi proactive en tant que solution globale à un problème systémique, comme il en existe une dans quatre provinces canadiennes. Ces provinces sont : le Manitoba (loi adoptée en 1985), l'Ontario (1987), l'Île-du-Prince-Édouard (1988) et le Nouveau-Brunswick (1989).

La légitimité de la nouvelle approche proactive pour remédier aux écarts salariaux se fonde sur deux constatations. La première est que la discrimination salariale est répandue sur le marché de l'emploi et est causée par des pratiques coutumières d'évaluation et de rémunération des emplois féminins. La seconde est l'inefficacité relative du modèle législatif traditionnel basé sur le dépôt d'une plainte. On connaît les procédures interminables auxquelles ont dû faire face les employées de la fonction publique fédérale et de Poste Canada, les téléphonistes de Bell, les agentes de bord d'Air Canada, les assistantes à la réalisation de Radio-Canada et bien d'autres, qui sont souvent qualifiées de « sagas juridiques » dans la littérature sur l'équité salariale (FTQ, CIAFT, FFQ, 2005 ; Goulet *et al.*, 2006).

La lourdeur du processus prévu par l'article 19 [de la Charte québécoise des droits de la personne] et sa portée restreinte ont été révélées à plusieurs reprises, notamment par la plainte en discrimination salariale déposée par des professionnelles du gouvernement du Québec en 1981 et réglée seize ans plus tard en faveur d'un certain nombre d'entre elles. Cette lenteur s'explique par la complexité de l'élaboration d'une preuve en discrimination salariale ainsi que par les divers moyens utilisés par les employeurs mis en cause pour retarder les enquêtes. (Chicha, 2002 : §2)

Si les failles de la procédure de plainte ont constitué des arguments de poids dans la lutte, il existait, entre autres, des arguments de fond : les coûts de ces procédures, le temps, la quantité d'énergie investie pour des résultats minimes à chaque fois et la disponibilité des locaux. M^e Lafontaine de la Commission des droits de la personne signalait, à l'époque, que son organisme avait déjà réglé 8 000 cas de discrimination et qu'il restait encore 2 000 enquêtes à faire. « On n'entrevoit pas le jour où ça va finir... On n'aurait pas assez de tout le budget de la commission pour faire face à tous ces cas-là. » (PC, 1992). Une loi proactive permettrait, selon lui, de « régler de façon globale les cas de discrimination qui persistent dans le mode de rémunération », en obligeant tous les employeurs à corriger les iniquités salariales, indépendamment des plaintes portées (Leduc, 1992).

Ainsi, la Commission des droits de la personne a proposé qu'au Québec, la future loi touche tous les employeurs, autant ceux du secteur privé que du secteur public, autant la grande entreprise que la PME. La loi obligerait les employeurs à combler les écarts salariaux dans un délai maximal de quatre ans. L'impact financier pour l'entreprise pourrait ainsi être amorti. La Commission propose aussi de procéder par étapes : d'abord la discrimination fondée sur le sexe, puis sur les autres critères (race, couleur, présence d'un handicap, etc.) La Commission recommande également de s'attaquer aussi bien aux postes réguliers que précaires.

La Commission des droits de la personne du Québec a mené une consultation publique les 25, 26 et 27 mars 1991 sur le contenu éventuel d'une loi sur l'équité salariale ; on y procédait aussi à l'examen des législations en matière d'équité salariale déjà existantes dans certaines autres provinces du Canada. Les principaux groupes sont venus y présenter leurs arguments. Le fait de rassembler ainsi les acteurs de ce mouvement pour une opération officielle a été un tournant vers l'adoption de la loi. Le rapport de cette consultation est sorti en février 1992, la Commission québécoise y présentait 27 recommandations, dont la principale visait l'adoption d'une telle loi (Chicha-Pontbriand et Carpentier, 1992).

De son côté, le Conseil du statut de la femme a adressé au gouvernement du Québec un avis, qui a été publié en 1993 et qui s'intitulait *Même poids, même mesure*. Le Conseil recommandait alors d'agir sur deux volets, l'accès à l'égalité et l'équité salariale.

À la demande du gouvernement, le Comité externe, composé d'experts, a élaboré un projet de loi reposant sur deux principes centraux : l'universalité du champ d'application et l'élargissement de la démocratie en milieu de travail (Chicha *et al.*, 1995). Sur ce dernier volet, le Comité externe préconisait la formation dans les entreprises de comités d'équité salariale, composés des

représentants de l'employeur et d'employés syndiqués et non syndiqués, dont la moitié au moins devait être des femmes. Cette participation élargie était destinée à corriger autant que possible l'inégalité du pouvoir des travailleuses lors de l'élaboration de l'équité salariale dans l'entreprise. Le Comité souhaitait aussi que l'employeur soit tenu d'offrir aux membres du comité d'équité salariale la formation et les informations nécessaires pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités (Chicha, 2002).

D'autres solutions ont été proposées par certains membres de la Coalition, mais avec un moindre succès auprès du gouvernement. Ces demandes allaient dans le sens d'une meilleure protection des droits et des conditions de vie des travailleuses au Québec. La plus significative venait de la FFQ et du CIAFT et visait à faire augmenter le salaire minimum. Cette mesure a été perçue comme n'étant pas une mesure d'équité salariale. Cette solution s'inscrivait plutôt dans le cadre plus large de la lutte contre la pauvreté des femmes. Complémentaire à la loi, l'augmentation du salaire minimum devrait permettre d'aider les travailleuses dans les PME et les non-syndiquées qui n'entraient pas dans le champ de la Loi sur l'équité salariale et qui n'avaient pas l'appui d'un syndicat pour faire valoir leurs revendications (Tourangeau, 2005).

► *Les propositions des adversaires*

Du côté des adversaires à une loi proactive, bien qu'ils soient en accord avec le principe de l'équité salariale, les mesures coercitives en la matière pour corriger la situation n'ont jamais suscité d'optimisme particulier.

Pour contrer les arguments des partisans d'une loi proactive, les employeurs essaient plutôt d'attirer l'attention sur les divers problèmes (surtout financiers) soulevés par l'application de la Loi sur l'équité salariale et le contexte économique défavorable à une loi « coercitive ». Les solutions du problème des écarts salariaux proposées par le patronat reflètent les valeurs de l'idéologie libérale, en particulier le principe d'une intervention minimale de l'État dans l'économie, et le maintien du *statu quo* en ce qui a trait au principe du laisser-faire gouvernant une économie marchande.

Les adversaires ont d'abord tenté de remettre en question l'importance du problème des écarts salariaux entre les sexes pour délégitimer les revendications des féministes, puis, face à « l'inévitable » adoption de la loi, de modifier certaines des dispositions les plus nuisibles, selon eux, du projet de loi. Par exemple, grâce aux efforts de certains acteurs patronaux comme l'AMEQ et le CQCD, la définition de « salarié » incluse dans le projet de loi a été réduite au minimum, en excluant les travailleuses occasionnelles, temporaires et saisonnières, ainsi que les étudiantes qui travaillent la fin de semaine (Tourangeau, 2005).

En évoquant le contexte économique défavorable, le patronat a mis notamment l'accent sur l'effet négatif de la future loi sur la masse salariale : le coût de la main-d'œuvre augmenterait, ce qui diminuerait la création d'emplois, voire provoquerait des licenciements massifs et, en bout de piste, un effet néfaste sur la place du Québec dans le monde. Le patronat a aussi souligné les coûts administratifs considérables que causerait l'élaboration d'un nouveau système d'évaluation des emplois, des grilles de salaires, etc.

Ainsi, lors des débats parlementaires sur le projet de loi, M. Cléroux (la FCEI) résume bien cette ligne de pensée :

Très sincèrement, je pense que c'est impossible de savoir s'il y aura perte d'emplois suite à l'introduction du projet de loi n° 35. Ce qu'on fait, c'est qu'on alourdit le fardeau administratif des entreprises québécoises. Donc, ça va, selon nous, rendre plus difficile la création d'emplois. Il faut voir que depuis cinq à huit ans, au Canada, plusieurs provinces ont fait beaucoup d'efforts pour réduire le fardeau fiscal des entreprises, pour améliorer le climat économique de leur province, et on s'aperçoit aujourd'hui qu'au Québec, c'est la province où ça coûte le plus cher, créer un emploi. Créer un emploi dans le secteur manufacturier aujourd'hui, au Québec, en taxes, en masse salariale, ça coûte 5 000 \$, alors qu'en Ontario ça coûte 4 000 \$ et, au Nouveau-Brunswick, ça coûte 2 500 \$. Donc, dans ce sens-là, où est-ce que le Québec... non seulement ça coûte plus cher de créer un emploi, mais il a la seule loi structurelle sur la formation et il aura, si la loi est adoptée, la seule loi sur l'équité salariale, à part l'Ontario. Mais il faut dire que l'Ontario, on apprend de source bien informée, qu'elle s'apprête à exempter les entreprises de 50 employés et moins. Donc, la petite entreprise au Québec va se retrouver dans un contexte concurrentiel plus difficile. Quel impact ça aura sur l'emploi ? C'est très difficile de mettre des chiffres là-dessus, mais ce qu'on pense, c'est que tout ça fait que c'est de plus en plus difficile de créer de l'emploi au Québec, c'est de plus en plus coûteux et, dans ce sens-là, on pense qu'il y aura un ralentissement de notre capacité de créer des emplois. (Commission permanente des affaires sociales, 1996a : 528-529)

Dans un mémoire déposé en août 1996, le CPQ propose que les mesures soient volontaires, que le gouvernement agisse sur l'orientation scolaire des jeunes femmes plutôt que sur le marché du travail, estimant que les « nombreux facteurs historiques, culturels et familiaux ne seront pas influencés par une loi » et que si le rattrapage n'est pas aussi rapide qu'on le souhaiterait, la cause réside dans la faible croissance de l'économie bien plus qu'à la volonté systémique de ne pas reconnaître le travail des femmes (Guay, 1996).

Pour M. Dufour, président du CPQ de l'époque : « Le nivellement des salaires va à l'encontre des lois du marché... il existe bien d'autres moyens [pour éliminer la disparité salariale] » (PC, 1996). « J'ai eu des heures de réunion avec je ne sais pas combien de monde pour voir ce que ça implique dans les entreprises. Tous ceux qui fouillent le dossier nous donnent raison : c'est le bordel, ça reste une mauvaise solution à un vrai problème. » (PC, 1996a)

En ce qui concerne l'application de la LÉS, le patronat souligne l'impossibilité de mettre en place certaines mesures dans les PME : l'obligation d'affichage des informations concernant les salaires, la gestion des ressources humaines, l'élaboration des grilles d'évaluation et de comparaison des emplois, etc.

Selon Ghislain Dufour du Conseil du patronat :

[...] le projet de loi n° 35 obligerait l'employeur à divulguer au comité ou au syndicat toute l'information qu'il possède et qui est requise pour l'établissement du programme d'équité salariale, y compris l'information relative aux salaires des cadres. Ça, ça va bien dans les grandes organisations gouvernementales, ça va bien dans les grandes entreprises, mais c'est à l'encontre de la gestion du personnel et des relations industrielles dans les PME. Vous n'avez jamais vu ça dans les PME, des tableaux d'affichage des salaires de cadres intermédiaires avec les bonis, les commissions, etc. Ce n'est pas pensable en termes de gestion de personnel, d'administration de personnel. (Commission permanente des affaires sociales, 1996b : 263)

Dans son discours dans les débats parlementaires du 22 août 1996, Michel Fournier du Conseil québécois du commerce de détail dit :

Avec une loi coercitive, avec toute la structure bureaucratique, la paperasse qui y est contenue, s'il vous plaît ! [...] Oui, on est prêts en tant qu'employeurs à rechercher l'aspect de l'équité à l'interne de l'entreprise et non pas à commencer à faire de l'équité à travers toute la population du Québec, d'une part, mais non pas à en subir les contrecoups et le fardeau de toute la bureaucratie que contient ce projet de loi là, qui est énorme, surtout pour les entreprises à succursales multiples comme chez nous [...]. À ce moment-là, ce serait énorme comme travail. (Commission permanente des affaires sociales, 1996c : 838)

Le porte-parole de la FCEI, Pierre Cléroux, souligne également le poids de la gestion des ressources humaines dans une petite entreprise. Contrairement à une grande compagnie, il existe peu de définitions de tâches dans les PME et les employés sont souvent polyvalents. En plus, la plupart des grandes entreprises ont déjà fait un exercice de relativité salariale, ce qui n'est pas du

tout le cas pour la petite entreprise. Pour lui, les PME « partent de très loin pour faire un exercice d'équité salariale » et l'atteinte des exigences de la Loi sur l'équité salariale serait beaucoup plus difficile et coûteuse pour une petite entreprise. Une autre raison qu'il évoque, tient à la nature même de l'organisation d'une PME. Dans une entreprise de 20 employés, il serait extrêmement compliqué de comparer ou de définir des emplois à prédominance féminine ou masculine. Parce que s'il y avait des descriptions de tâches bien précises dans la plupart des postes, il y aurait deux ou trois personnes dans chaque catégorie. Donc, ce serait compliqué, par la nature même de la structure d'une petite entreprise, d'appliquer un processus d'équité salariale tel que défini dans le projet de loi no 35 (Commission permanente des affaires sociales, 1996c : 839).

Les directeurs des ressources humaines des entreprises sont également réfractaires aux mesures de la LÉS, craignant, tout comme M^{me} D'Amico, directrice des ressources à Hewitt Equipement de Point-Claire, des dépenses considérables liés à l'engagement des consultants externes pour bâtir un système d'évaluation des emplois, payer les formations aux employés qui coteront les emplois (Gagnon, 1996a).

Le Conseil du trésor (CTQ), principal employeur dans le secteur public, se montre également hostile au passage de la relativité à l'équité salariale en donnant des arguments semblables, qui évoquent la lourdeur de la procédure. Selon Jean Cosette, le directeur du CTQ, pour établir la pondération accordée à chacun des critères d'évaluation d'un emploi, comme l'effort physique ou la formation académique, il faudra concilier les préoccupations de chacun des 107 syndicats regroupant les 500 000 employés d'État, qui voudra adopter le système qui avantage le plus ses membres. « Un comité d'évaluation cote en moyenne cinq emplois par jour. Il y a 25 000 postes d'emploi au gouvernement : si on compte, ça fait 5 000 jours pour passer à travers », avance Jean Cosette (Gagnon, 1996a). Même après l'adoption de la loi, le CTQ essaie par tous les moyens de retarder l'application de la loi en voulant faire valider ses programmes de relativité salariale.

Quant à des comparaisons externes obligatoires dans les entreprises où il n'y pas d'emplois à prédominance masculine et les comités d'équité salariale de plus de 100 employés (une forme de cogestion imposée par l'État), la sentence du patronat est unanime : c'est une forme d'ingérence inacceptable de l'État dans la gestion d'entreprise, contraire au principe de non-intervention de l'État dans l'économie du marché (il s'agit là d'un profond désaccord idéologique). Comme le fait remarquer Stéphanie Tourangeau, pour le patronat, « ce genre de mécanisme fait fi des règles du marché, des règles revêtant un caractère quasi sacro-saint dans le contexte économique

québécois » (Tourangeau, 2005 : 135). À ce sujet Ghislain Dufour, du CPQ affirme : « Cette approche est carrément inacceptable, tant sur le plan de la gestion des salaires que du point de vue économique. On peut demander à un employeur d'être équitable dans son entreprise, mais non d'être à la merci de conditions externes tout à fait hors de son contrôle qui seraient, de toute façon, imposées par la nouvelle Commission de l'équité. » (Commission permanente des affaires sociales, 1996c : 261)

Le patronat essaie également d'infléchir les débats parlementaires de 1996, pour revenir vers la preuve d'existence de la discrimination systémique, en émettant des doutes quant au bien-fondé de l'existence de la discrimination systémique. Il insiste sur le retour au modèle réactif basé sur les plaintes, en considérant la relativité salariale comme une démarche suffisante pour réaliser une plus grande équité salariale entre les sexes.

Les acteurs patronaux ne se limitent pas à ces propositions. D'autres solutions pour résoudre le problème d'écart salariaux sont entendues. La première suggère de résoudre le problème des écarts salariaux à travers le processus de négociation collective. La seconde propose des politiques de conciliation travail-famille comme moyen visant à alléger la charge familiale des femmes. La troisième favorise la réorientation scolaire et professionnelle des femmes pour les encourager à investir les métiers et professions traditionnellement masculins qui sont les mieux rémunérés. Enfin, la dernière consiste à inciter les femmes à devenir elles-mêmes chefs d'entreprise (Commission permanente des affaires sociales, 1996a ; 1996b ; 1996c ; Tourangeau, 2005).

3.3. La constitution et le maintien de l'identité collective

Compte tenu de sa nature – lutte pour un droit fondamental des femmes à la reconnaissance de leur rôle dans la société et à un traitement équitable y compris en matière d'emploi –, le mouvement rassemble dans ses rangs des milliers de citoyens, des groupes communautaires et des institutions préoccupées par la condition féminine dans toutes les sphères de la vie, dont le travail salarié. Ces participants mettent leurs compétences, leur réputation et leur expérience dans la balance pour faire progresser l'état des choses en matière d'équité salariale. La formation de l'identité collective passe par le thème de la solidarité, de la justice sociale, de l'égalité et de l'équité de traitement des femmes et des hommes, présenté souvent comme un droit fondamental dans la société québécoise.

Pour sensibiliser la population aux enjeux de la lutte, la Coalition utilise toute sorte de moyens mettant en lumière les différents aspects du problème de la discrimination systémique des femmes : des articles, des pamphlets, des documents variés émanant des syndicats et des groupes de femmes ainsi que des rapports rédigés par des équipes de recherche et des universitaires. Des discours, des communications, des manifestations organisées régulièrement à l'occasion de la journée internationale des femmes, des conférences, des colloques et des formations en matière d'équité salariale dispensées par des groupements féministes constituent des événements permettant d'informer les gens. Grâce à cela, un « nous » désignant tous ces groupes se forme progressivement pour donner de plus en plus de légitimité au mouvement.

Des images et des slogans contribuent à développer l'identité collective. Le Conseil du statut de la femme réalise un film intitulé : *Le salaire : a-t-il un sexe ?* et qui révèle des exemples d'injustice existant dans le secteur public. Des documents d'information portent souvent des titres très parlants tels que : *Rendre justice aux travailleuses du Québec* (commentaire sur un rapport de la Commission de l'équité salariale). En 1989, un colloque de la FTQ prend pour titre le slogan : *Équité salariale : ni plus ni moins... une question de solidarité !* Un guide de la FTQ sur l'équité salariale, sorti après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale est intitulé : *Maintenant à nous de jouer !* Le message véhiculé vise à rejoindre le plus grand nombre de personnes dans la société. La longue liste des alliés démontre que des gens et des organismes de tous horizons se sont reconnus dans ces messages.

3.4. Les courts circuits de solidarité

Plusieurs phénomènes internes et externes ont contrecarré les efforts de la Coalition dans la lutte pour l'équité salariale.

3.4.1. Les divergences internes de la Coalition

Si les membres du mouvement pour l'équité salariale étaient bien d'accord sur l'objectif principal de la lutte, à savoir l'élimination de la discrimination salariale et le combat contre la pauvreté des femmes, des divergences se sont toutefois manifestées en cours de route.

En effet, des désaccords existaient quant aux modalités d'application de la Loi sur l'équité salariale. Certains syndicats proposaient de fixer un pourcentage moyen de compensation, d'autres insistaient sur l'évaluation préalable des emplois à prédominance féminine. Il y a eu des différences quant aux critères d'évaluation, leur légitimité et leur nombre (Entrevue 1).

D'autres conflits internes concernant le fonctionnement de la Coalition ont surgi après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale. Ils se sont avérés néfastes pour son fonctionnement. Les dissensions et les rivalités internes en matière de processus de prise de décisions dans la Coalition et surtout de sa représentation politique dans des activités externes, ont fini par la paralyser à partir de 1997. En effet, les syndicats indépendants ont manifesté à plusieurs reprises leur mécontentement quant au choix des représentants de la Coalition. Si le choix des représentants des groupes féministes ne posait pas de problèmes majeurs, vu leur nombre limité, le choix des représentants syndicaux est devenu une source de discordes (Entrevue 5 ; Coalition en faveur de l'équité salariale, 1998). Les porte-parole pour représenter le monde des travailleuses et des travailleurs étaient souvent les leaders des plus grandes centrales syndicales (FTQ, CSN et CEQ). Les syndicats indépendants demandaient à changer l'ordre de la représentation pour que leur représentant soit visible. Mais, les grandes centrales syndicales doutaient de la légitimité d'une telle représentation. Pour la plupart des syndicats de la fonction publique, les syndicats indépendants ne pouvaient pas parler au nom de tous les travailleurs et travailleuses (Entrevue 5).

Thérèse Sainte-Marie, porte-parole de la Coalition de l'époque, s'est posé également la question sur la nature de la Coalition. En tant que regroupement de différents acteurs, la Coalition devrait défendre les intérêts communs de ses membres, tandis qu'en réalité, c'étaient des intérêts syndicaux qui semblaient primer. Pour elle, la Coalition a perdu de vue le fait que le dossier sur l'équité salariale était un dossier de condition féminine et non pas « un dossier syndical » (Coalition en faveur de l'équité salariale, 1998 ; Sainte-Marie, 1999).

En 1999, la Coalition a essayé de se doter de règles de fonctionnement concernant le droit de vote des différents types de membres, le type du vote et l'ordre de la représentation politique. Il a été décidé que les membres individuels ne pouvaient plus voter, le vote majoritaire devait remplacer la prise de décisions par consensus afin d'éviter l'inertie. Pour ce qui est de la représentation, la proposition de Thérèse Sainte-Marie de réduire le nombre de représentants à trois n'a pas été retenue. Selon cette proposition, la porte-parole devrait être accompagnée d'une représentante des organisations syndicales, lesquelles seraient choisies par la Coalition, en respectant les principes

de l'égalité de chaque membre, la transparence dans le processus de prise de décision par la Coalition et la représentation en alternance (Coalition en faveur de l'équité salariale, 1998). Finalement, il a été décidé de s'en tenir au *statu quo* pour la représentation politique, c'est-à-dire les trois centrales, un syndicat indépendant et un groupe de femmes, en précisant toutefois que c'était à la Coalition de déterminer sa marge de manœuvre pour elle-même, ses activités externes et la représentation dont elle aurait besoin (Coalition en faveur de l'équité salariale, 1999). Cette configuration a confirmé le rôle dominant des syndicats et n'a pas pu renverser la tendance à la dissolution des liens entre les membres.

3.4.2. Les problèmes du côté des alliés

Du côté de l'allié principal, le gouvernement péquiste, on a constaté en 1995-1996 une divergence d'opinions chez les ministres sur l'opportunité d'adopter une loi proactive en matière d'équité salariale. D'après les journaux, un clivage net est apparu au sein du Conseil des ministres entre, d'un côté, Jeanne Blackburn et Jean Rochon, favorables à la loi, et, de l'autre côté, les « ténors économiques » que sont Bernard Landry et Jacques Léonard, plus sensibles aux arguments d'ordre économique du patronat, qui craignait le coût prohibitif de l'application d'une telle loi (Lessard, 1995) : « Les ministres étaient passablement divisés, lit-on dans un article de *La Presse* paru le 15 décembre 1996, sur l'opportunité de se lancer dans une réforme aussi ambitieuse, au moment où la situation financière des entreprises est plutôt précaire ».

En effet, certains ministres, comme Bernard Landry (PQ, ministre des Finances entre 1996-2001, puis premier ministre de 2001 à 2003) et le premier ministre Lucien Bouchard (PQ), étaient plutôt réticents quant à l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, non pas en raison du principe (rendre justice aux femmes), mais du point de vue de la mise en œuvre de cette loi sur le plan financier. Il faut se rappeler qu'à la fin des années 1980, les coupures répétées du gouvernement fédéral dans les paiements de transferts aux provinces ont eu un impact direct sur leur budget. La participation fédérale au programme d'assurance maladie avait diminué et les provinces se trouvaient davantage imputables au financement de ce système considéré comme essentiel par leur population respective. Le Québec se retrouvait donc dans une situation financière difficile au cours de la période concernée (1995-1996). D'ailleurs, la cote de crédit de la province était dévaluée de sorte que les nouveaux emprunts du gouvernement coûtaient de plus en plus cher. Le Parti québécois s'est mis dans une situation délicate en promettant une loi proactive sur l'équité salariale dont le

coût s'annonçait considérable : selon les calculs les plus modestes, la facture que le gouvernement devrait acquitter pour corriger l'écart salarial entre les deux sexes dans la fonction publique, s'élèverait à un montant situé entre 690 millions de dollars et 1,3 milliard de dollars par année, pendant quatre ans (Marissal, 1996b). Ironie du sort, c'est Bernard Landry, réputé être le moins favorable à cette loi, qui a dû lire le message de Louise Harel, qui était bien présente à l'Assemblée nationale mais aphone à cause de maladie (Entrevue 3), pour annoncer l'adoption de la loi.

Un autre conflit a mis en opposition les membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale d'une part, et la Commission de l'équité salariale (CÉS), d'autre part, (ce qui apparaît paradoxal au regard du fait que la CÉS devrait défendre les mêmes intérêts que la Coalition). Dans les premières années de son existence, la CÉS n'a pas vraiment joué son rôle, en étant plutôt passive et en rendant des jugements apparemment contraires à l'objectif de la Coalition : atteindre l'équité salariale entre les hommes et les femmes. Les grands syndicats indépendants du secteur public lui ont adressé une critique assez vive. Les plus cyniques l'appelaient « la commission fantôme » (Entrevue 5). Le secrétaire général de la FTQ de l'époque, Henri Massé, craignait même que « la Commission devienne une nuisance » plutôt qu'un outil pour atteindre l'objectif de l'équité salariale dans le secteur public et privé (Leduc, 1998). Le 30 mai 2000, un groupe de femmes appartenant à la FTQ a forcé les portes de la Commission et occupé ses locaux pour se faire entendre. En mai 2001, un autre groupe de femmes du Syndicat des employées et employés professionnels du bureau (SEPB, affilié à la FTQ), a manifesté devant les bureaux de Montréal du ministre du Travail, M. Jean Rochon, pour dénoncer la partialité de la Commission de l'équité salariale (FTQ, 2004 ; Entrevue 5). L'arrivée de M^{me} Rosette Côté à la tête de la CÉS a changé la situation, la Commission devenant plus active dans la promotion de la Loi sur l'équité salariale et de son application.

4. LE DÉVELOPPEMENT DE LA LUTTE

Grâce à une organisation flexible et légère et à la présence de leaders charismatiques, en dépit du manque de financement et des divergences en son sein, la Coalition a su saisir les opportunités pour se faire entendre par les pouvoirs publics et par les partis politiques, et pour imposer des changements législatifs en matière d'équité salariale, et ce, malgré l'hostilité du patronat et l'ambiguïté de l'État. Nous décrivons ici les opportunités qui se sont présentées à la Coalition, les stratégies et les méthodes d'action utilisées par les divers acteurs au cours de la lutte pour infléchir les débats de leur côté.

4.1. Les opportunités

À la fin des années 1980, le gouvernement du Québec était soit indifférent, soit ouvertement hostile aux revendications des femmes en matière de l'équité salariale. Ainsi, face aux revendications de la CSN en cette matière, le gouvernement Bourassa a maintenu qu'il n'existait aucune discrimination salariale dans le secteur public. Le ministre des Finances de l'époque, Daniel Johnson, a déclaré, au cours d'une entrevue télévisée, que l'étude de la CSN sur l'iniquité dans le secteur public était « sans fondement scientifique », en l'accusant par la même occasion de « politiser l'équité en matière d'emploi » (Lee, 1989).

Les avancées majeures dans la lutte pour l'équité salariale au Québec sont devenues possibles seulement en 1994 avec l'arrivée au pouvoir du Parti québécois et de Jacques Parizeau à la tête du gouvernement, et avec Jeanne Blackburn comme ministre de la Condition féminine. Le projet d'une loi proactive sur l'équité salariale était inscrit dans la plate-forme du Parti Québécois depuis 1991. En 1995, lors de la marche *Du pain et des roses*, devant des milliers de femmes venues de toutes les régions du Québec, le premier ministre Parizeau a confirmé son engagement de déposer à l'Assemblée nationale un projet de loi proactive sur l'équité salariale avant la fin de l'année. En somme, l'ouverture du gouvernement de l'époque a représenté une opportunité importante à signaler.

Malheureusement, en 1996, la situation économique n'était pas très favorable. Le contexte économique difficile et le piteux état des finances publiques (Guay, 1996) affaiblissaient la position de la Coalition face à un patronat plus frileux que jamais aux réformes sociales et qui n'hésitait pas à se manifester dès qu'une mesure annoncée risquait de mettre davantage à contribution les entreprises. En outre, le changement de premier ministre en janvier 1996 et le remaniement du gouvernement ont changé la donne politique : Jacques Parizeau a démissionné et Lucien Bouchard l'a remplacé ; Bernard Landry est devenu ministre des Finances et Louise Harel a succédé Jeanne Blackburn en tant que ministre de la Condition féminine. Même si le patronat a toujours eu de meilleures relations avec les libéraux qu'avec les péquistes, il espérait développer de bonnes relations avec les nouveaux ministres. La complicité développée n'a pas été très grande, mais les associations patronales ont réussi tout de même à ralentir le processus d'adoption de la Loi sur l'équité salariale. Ils ont obtenu le report de l'adoption de la loi jusqu'à la fin de 1996, ainsi que l'ajout des modifications la rendant moins contraignante pour les employeurs.

L'arrivée au pouvoir en 2001 du Parti libéral, plutôt attentif aux demandes des patrons et au discours néolibéral, a rendu plus difficile le travail des syndicats et des groupes de femmes en faveur de l'application rapide et rigoureuse de la loi.

Même si la loi a été adoptée à la fin de 1996, il a fallu attendre l'arrivée du gouvernement libéral de Jean Charest pour que puisse débuter l'application des mesures prévues dans la loi. Cette action s'est produite grâce à l'amélioration de la situation économique du Québec en 2002-2003 et au redressement des finances publiques. Pour l'opposition péquiste, elle a été en grande partie le fruit de la politique de rigueur budgétaire de Bernard Landry, qui avait dirigé les finances publiques pendant les années précédentes, et qui a donné la marge de manœuvre que pouvait utiliser le gouvernement Charest. C'est ainsi qu'en 2006, sont devenues possibles les premières ententes sur le règlement de l'équité salariale entre le Conseil du trésor et les syndicats du secteur public. En ce sens, l'amélioration de la situation économique et celle du budget du gouvernement du Québec ont représenté des opportunités favorables au dénouement de la lutte en faveur de la Coalition.

4.2. La conduite de la lutte

La conduite de la lutte était fortement modelée par des personnalités qui ont animé les débats sur l'équité salariale, tant du côté des femmes que du côté du patronat et de l'État. Nous analysons ici la façon dont a été organisée la lutte de la Coalition, sa stratégie et ses méthodes d'action face à ses adversaires.

4.2.1. *Le leadership*

Plusieurs personnalités (des syndicalistes, des féministes et des professeures) ont joué un rôle important pour faire cheminer le principe de l'équité salariale, et plus largement de l'équité en matière d'emploi auprès des instances gouvernementales. Sans leur implication soutenue, il aurait été difficile pour la Coalition de mener à bien la lutte.

M^{me} Claire Bonenfant, ex-présidente du Conseil du statut de la femme et première porte-parole de la Coalition au début des années 1990, représentait une figure emblématique du mouvement des femmes et possédait le prestige nécessaire pour exercer une influence considérable. Indépendante de tous partis politiques et libre d'engagement par rapport à quelque institution que ce soit, elle a su véhiculer les préoccupations des femmes, surtout les non syndiquées, dans la presse, lors des manifestations, des consultations, des exercices de concertation avec le gouvernement et au sein d'autres institutions et commissions.

Deuxième porte-parole de la Coalition de 1990 à 1993, M^{me} Esther Déom était reconnue pour ses efforts visant à faire connaître et rendre compréhensibles les enjeux de l'équité salariale et les méthodes d'évaluation des emplois, en participant à des émissions de télévision et en publiant des articles sur le sujet, entre autres choses. Avec Marie-Thérèse Chicha et Hélène Lee-Gosselin, elle incarnait l'expertise scientifique dans le domaine de l'équité salariale, sur laquelle étaient basées les revendications d'un traitement équitable en matière de rémunération des femmes. Elles étaient et restent encore des personnes de référence en la matière. Enfin, M^{me} Thérèse Saint-Marie (CIAFT), la dernière porte-parole de la Coalition, a déployé beaucoup d'énergie pour structurer et mobiliser les membres de la Coalition entre 1994 et 1999.

Les femmes politiques qu'étaient M^{me} Jeanne Blackburn et M^{me} Louise Harel, ministres de la Condition féminine (respectivement de 1994 à 1995 et de 1996 à 1998) ainsi que M. Jean Rochon, ministre du Travail (2001 à 2003), ont joué également un rôle important en appuyant l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale.

M^{me} Rosette Côté a été fortement impliquée dans le mouvement des femmes pour les droits économiques et sociaux depuis 1975 en tant que membre de la CEQ (devenue CSQ en 2000). En tant que présidente de la Commission de l'équité salariale (2002-2007), elle a contribué à l'avancement de l'application de la Loi sur l'équité salariale tant dans les entreprises du secteur public que privé, en défendant la cause des femmes sur la scène politique et en s'exprimant dans des médias (Entrevue 3).

Les représentants du monde syndical, M^{me} Carole Gingras (FTQ), M. Henri Massé (FTQ), M^{me} Claudette Carbonneau (CSN) et M^{me} Carol Robertson (SCFP-FTQ), ont été également très actifs sur la scène politique et médiatique, en défendant le droit des femmes à un traitement équitable en matière de la rémunération.

Les femmes des deux caucus politiques (PQ et PLQ), notamment M^{me} Monique Simard (PQ) et M^{me} Monique Gagnon-Tremblay, porte-parole de l'opposition officielle en matière d'emploi et de formation professionnelle lors du vote de la Loi sur l'équité salariale, M^{me} Monique Jérôme-Forget (PLQ), vice-présidente de la FFQ à la fin des années 1970, aujourd'hui présidente du Conseil du trésor, ont été actives lors des débats sur le projet de la Loi sur l'équité salariale et se sont exprimées en faveur de cette loi.

Du côté du patronat, les figures clefs étaient sans doute Ghislain Dufour, le président du Conseil du patronat jusqu'en 1996, et Michel Audet de la Chambre de commerce du Québec. Ils ont utilisé de façon très habile les médias pour influencer l'opinion publique et infléchir la politique du gouvernement dans l'intérêt des entreprises.

4.2.2. Les éléments de calcul rationnel

Les participants de la lutte ainsi que leurs alliés semblaient pouvoir tirer profit de leur implication. Les participants ont eu la possibilité de contribuer à la lutte selon leurs disponibilités, leurs compétences et leurs désirs. Le faible coût d'organisation qui en découlait a contrasté avec les gains importants pour les femmes tant sur le plan financier (compensation des écarts salariaux) que politique (une plus grande visibilité publique, renforcement de la démocratie sociale au sein des entreprises). De plus, les participants ont éprouvé le sentiment de participer à l'avancement du progrès social et démocratique en défendant un dossier qui visait la restauration de la justice vis-à-vis de la valeur du travail des femmes.

4.2.3. L'information

L'information au sujet de l'équité salariale n'a pas pu faire l'objet d'une large campagne publique, faute de moyens financiers. Pour diffuser l'information, la Coalition pour l'équité salariale s'est appuyée, tout au long de la lutte, sur les réseaux des syndicats (FTQ, CNS, SQFP, CSD, etc.) ainsi sur les réseaux féministes. Les organisations se sont chargées de l'impression et de la diffusion de l'information par l'entremise de leurs membres, principalement sous forme de publications internes, de communiqués sur leur site Internet, de rapports, de communiqués de presse, etc. Le CIAFT, la FFQ, le Relais-femmes et autres, ont organisé, au cours des années entre 1990 et 2000, plusieurs activités de formation sur l'équité salariale pour leurs membres ainsi que pour les employeurs. Par exemple, la FTQ a organisé, le 8 mars 1996, des rencontres de mobilisation et d'information sur la Loi sur l'équité salariale, au cours desquelles les travailleuses et les travailleurs expriment la demande de connaître les enjeux et les conséquences de la loi sur leur travail (Entrevue 5).

En raison de la complexité du sujet et de son intérêt mitigé pour la population, l'attention des médias de masse était difficile à susciter. Tout de même, à partir de 1995, un article sur le sujet de l'équité salariale a paru en moyenne toutes les semaines dans les journaux du Québec (Entrevue 1). Une couverture médiatique plus intensive a débuté avec les débats parlementaires sur la question en décembre 1995, puis de mars 1996 à novembre 1996 ; la force des arguments avancés par les divers acteurs de la lutte a suscité un plus grand intérêt de la population au sujet de l'équité salariale. À plusieurs reprises, des membres de la Coalition ont participé à des émissions de radio et de télévision pour expliquer le concept de l'équité salariale et mettre au clair les enjeux principaux de la lutte. À titre d'exemple, M^{me} Esther Déom, porte-parole de la Coalition à l'époque, a affronté M. Michel Audet, président de la Chambre de commerce du Québec, représentant le point de vue du patronat, lors de l'émission télévisée *Droit de parole* à Radio Canada le 24 octobre 1996. Incidemment, M. Audet est devenu ministre du Développement économique de 2003 à 2005, puis ministre des Finances de 2005 à 2007.

Contrairement aux groupes de femmes et aux syndicats, les associations patronales ont toujours eu plus de ressources pour influencer l'opinion publique et faire le *lobbying* nécessaire dans les ministères pour infléchir la politique dans un sens pouvant leur être favorable. À lui seul, le Conseil du patronat du Québec disposait d'un budget annuel de quatre millions de dollars, et quelques-uns de ses membres contrôlaient un nombre important de journaux. On a vu apparaître dans la presse de nombreux articles dirigés contre les revendications féministes favorisant le point de vue des employeurs.

Malgré tout, on peut dire qu'en règle générale, la couverture médiatique de la lutte a été plutôt favorable à la cause des femmes. On peut croire que les revendications en faveur d'une plus grande justice pour les femmes sont difficiles à contester ouvertement dans une société comme le Québec. L'opinion publique semblait aller dans le sens de la Coalition : il fallait rendre justice aux femmes en rendant obligatoire l'exercice de l'équité salariale.

4.2.4. L'organisation et les ressources

Le mouvement pour l'équité salariale n'avait pas d'organisation rigide et structurée. Les réunions du Comité de coordination de la Coalition se tenaient selon les besoins du moment. Ainsi, c'est entre 1994 et 1997 que l'activité de la Coalition a été la plus intense (Coalition en faveur de l'équité salariale, 1998). Entre 1990 et 2002, le secrétariat de la Coalition a été assuré par le CIAFT (Entrevue 5). De temps en temps, la Coalition employait des contractuelles de courte durée pour la tenue du secrétariat. Les porte-parole de la Coalition assuraient la gestion et s'occupaient de la rédaction des présentations, des lettres et des pétitions. Grâce à leur expérience et à un réseau étendu de contacts, elles faisaient la planification et l'organisation des rencontres avec des représentants du gouvernement, des hauts fonctionnaires, etc. (Entrevue 5). Il n'y a pas eu de rapports de subordination entre les différentes organisations faisant partie de la Coalition, chacun entreprenant ses propres actions compte tenu de l'objectif général de la lutte. Lors des activités externes, la Coalition était représentée par les trois grandes centrales syndicales, un syndicat indépendant et un groupe de femmes.

La Coalition fonctionnait avec peu de ressources et ses capacités propres se situaient très loin derrière son opposant principal, le patronat, qui disposait de sommes importantes pour défendre son point de vue. Elle s'autofinçait avec les cotisations de ses membres. En 1995, la cotisation annuelle était de 1 \$ pour un membre individuel, 20 \$ pour un groupe de femmes, un organisme sans but lucratif ou un syndicat local, 50 \$ pour une association ou une fédération professionnelle et 100 \$ pour une centrale syndicale, un syndicat provincial ou un regroupement régional de syndicats. En 1997, le montant de la cotisation annuelle a été majoré jusqu'à 5 \$ pour un membre individuel et à 150 \$ pour une centrale syndicale, un syndicat provincial ou un regroupement régional de syndicats. D'autres sources du financement provenaient des cotisations des syndicats, du paiement des formations dispensées par les groupes féministes et des dons (Entrevue 5). Cette base de financement large a permis à la Coalition de conserver sa liberté de parole et d'action.

La Coalition comptait de nombreux bénévoles désireux de mettre à profit leurs compétences et qui contribuaient à la lutte selon leurs moyens et leur disponibilité. Le recrutement des adhérents se faisait par les réseaux syndicalistes et féministes, et lors des différentes activités : conférences, colloques informatifs, tables rondes, kiosques, journées de formation et de promotion de l'équité salariale. Il demandait peu d'investissement en termes d'argent, de temps, d'énergie et de ressources humaines.

Les individus et les groupes qui constituaient le mouvement se mobilisaient et mettaient à contribution leurs propres ressources (pour l'impression des documents, par exemple), ainsi que leur expertise et leur renommée, lorsque c'était le cas. Ils travaillaient conjointement avec les groupes membres et les alliés, appuyaient les activités et y participaient, et prenaient en charge la réalisation des recherches sur les différents aspects du problème de la discrimination en emploi que subissaient les femmes. Ainsi, les alliés comme Condition féminine Canada (le ministère fédéral responsable de l'avancement de l'égalité des femmes), le Congrès du travail du Canada (auquel est affiliée la FTQ) et le Fonds des services aux collectivités du ministère de l'Éducation, entre autres, finançaient la tenue des actions et la production des recherches, des rapports et des dossiers sur l'équité salariale⁵. La Commission de l'équité salariale, créée en 1996 et disposant d'un budget de six millions de dollars annuellement, a aussi contribué à la diffusion de l'information sur l'équité salariale et les modalités d'application de la Loi sur l'équité salariale. Ont été publiés de nombreux rapports et guides à l'attention des travailleuses expliquant le concept de l'équité salariale, leurs droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale et la Charte des droits de la personne. En outre, ont été rédigés plusieurs documents concernant la démarche d'élaboration des programmes d'équité salariale de même que les règles et méthodes d'évaluation des emplois à prédominance féminine pour informer les employeurs. La Commission offrait également des sessions de formation aux employeurs et aux femmes : 11 000 personnes ont participé à près de 700 sessions de formation organisées lors de trois grandes tournées pan-québécoises (Ministère du Travail, 2006).

⁵ En décembre 2006, le gouvernement de Stephen Harper a réduit le financement de Condition féminine Canada, le ministère fédéral responsable de l'avancement de l'égalité des femmes. Les compressions de cinq millions de dollars représentent 40 % de son budget. Douze des 16 bureaux régionaux ont été fermés, et 61 des 131 emplois ont été supprimés. Le gouvernement a aussi aboli le Fonds de recherches stratégiques indépendantes de Condition féminine Canada. Pendant des années, ce Fonds s'est avéré une ressource utile au gouvernement et aux groupes de femmes. La promotion de l'égalité a été retirée du mandat de Condition féminine Canada. Le gouvernement a également changé les règles, et les groupes de femmes qui effectuent de la recherche ou militent pour l'égalité des femmes ne pourront plus obtenir un appui financier du gouvernement fédéral.

Plusieurs femmes ont offert gratuitement leur expertise dans le domaine des relations du travail pour donner un appui de type théorique à la Coalition. Ces femmes ont beaucoup fait sur le plan pédagogique et ainsi susciter l'adhésion d'un plus grand nombre de personnes au mouvement. Elles ont contribué à l'élaboration du projet de loi sur l'équité salariale en 1996 (Entrevue 3). L'accès à des ressources telles que les locaux et les systèmes d'accès aux sources d'information et aux données de recherche a été également favorisé par le réseau des membres de la Coalition.

Les moyens les plus utilisés pour maintenir la communication entre la Coalition et les sympathisants ainsi que la population en général étaient les sites Internet des organisations-membres (FTQ, CIAFT, FFQ, CSN, SFPQ, etc.) et ceux des organismes gouvernementaux sur lesquels une documentation complète sur le sujet de l'équité salariale était affichée. De plus, le courrier électronique était un moyen efficace pour informer les membres des événements importants qui s'annonçaient. En outre, des feuillets d'information étaient affichés dans les locaux des syndicats et des groupes de femmes. Ces moyens se montraient assez efficaces pour minimiser les coûts en termes d'argent et de temps, mais montraient aussi leurs limites tout particulièrement en ce qui concerne les personnes dépourvues d'accès à Internet, qui éprouvaient alors de la difficulté à suivre les dossiers de façon continue. L'absence d'un site Internet unique et centralisé pour la Coalition a rendu plus difficile la mise en forme d'une information cohérente et à jour. Pour leur part, les médias ont favorisé l'information à destination de la base sociale et une plus grande sensibilité dans la population à l'égard du problème des écarts salariaux et de la discrimination envers les femmes dans le domaine du travail.

Au bout du compte, l'organisation du mouvement en faveur de la loi pour l'équité salariale lui était favorable. Il s'agissait d'une structure organisationnelle légère, indépendante financièrement, bénéficiant de l'expertise de plusieurs alliés dans le domaine de l'équité salariale au Canada (collaboration avec la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, avec Condition féminine Canada) et à l'étranger, et faisant partie d'un réseau d'information étendu.

4.2.5. La stratégie

La Coalition et le patronat ont tenté tous deux de faire pression sur les pouvoirs publics et d'influencer l'opinion publique dans le sens de leurs intérêts. Les stratégies et les méthodes se différenciaient. La position de l'État était empreinte d'ambiguïté, compte tenu de son double rôle de législateur et d'employeur.

► *La Coalition, les syndicats et les groupes féministes*

Les syndicats, les groupes de femmes et la Coalition ont tenté d'investir de leur présence les instances publiques pour faire valoir leurs intérêts. Ils ont participé aux comités consultatifs sur les questions sociales et l'emploi, ainsi qu'aux tables rondes sur les questions de l'équité salariale. Ils ont offert leur soutien et leur expertise au gouvernement dans l'élaboration du projet de loi sur l'équité salariale. Et les syndicats ont collaboré à l'élaboration de nouvelles grilles d'évaluation des emplois.

Ces acteurs ont aussi essayé de faire pression sur les gouvernements successifs et les députés du Parti québécois. Par exemple, en 1995, ils ont rencontré une quinzaine de candidats et candidates péquistes aux élections provinciales, organisé des conférences de presse pour obtenir des engagements électoraux en faveur de l'équité salariale et se sont entretenus avec M^{me} Blackburn, ministre de la Condition féminine de l'époque. Pour se faire entendre, ils ont eu recours à l'organisation de manifestations et à l'occupation de locaux. Les féministes, conjointement avec les syndicats, ont organisé des manifestations et marches des femmes, comme celle *Du pain et des roses* en 1995 et la manifestation du 8 mars en 1996 (Montpetit, 1996). En 2000, la FTQ a envahi les locaux de la Commission de l'équité salariale. Des pétitions, des rapports, des communiqués de presse, des lettres au gouvernement, entre autres choses, ont servi à attirer l'attention des pouvoirs publics au problème de la discrimination salariale.

La tenue des formations spécialisées, des conférences et des séminaires par des membres de la Coalition (FTQ, CIAFT, Au bas de l'échelle, FFQ) a permis d'informer un nombre important d'intéressés (femmes et chefs d'entreprises) sur les enjeux économiques, politiques et sociaux de la lutte ainsi que des aspects techniques de la mise en œuvre de nouvelles techniques d'évaluation d'emploi (après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale en 1996). Des mémoires tels que *Une loi proactive pour les Québécoises : une urgence*, la plate-forme de la Coalition en 1995, et le document *Mythes et réalités*, sont des outils de vulgarisation sur le problème de la discrimination salariale et des solutions envisageables pour rendre une justice salariale aux femmes. Le 11 novembre 1997, la Coalition a organisé le forum *L'équité salariale avec nous* au YWCA à Montréal pour informer la population et les entreprises sur la Loi sur l'équité salariale et son application, avec des tables rondes et des brochures explicatives. M^{me} Déom a animé, à la demande de la firme d'avocats Ogilvy-Renault, quatre sessions de formation pour une centaine d'entreprises de Montréal et Québec (Marissal, 1996).

L'utilisation de ces moyens s'est avérée efficace, car ils ont permis d'amener le débat sur la place publique, de faire sortir le gouvernement de son silence et du déni du problème de la discrimination salariale, de susciter l'adhésion d'une grande partie de la population au mouvement et de créer un terrain favorable pour l'adoption des mesures normatives visant l'élimination de la discrimination salariale.

► *Les stratégies des acteurs étatiques*

Les acteurs étatiques ont choisi des stratégies différentes, selon leur fonction et leur préoccupation à l'égard de la perception de l'opinion publique à leur endroit.

► *Les institutions et commissions gouvernementales du Québec*

Le gouvernement du Québec se trouvait partagé entre son rôle de législateur, gardien et défenseur des intérêts des minorités et des groupes sociaux particuliers, conformément à l'image sociale-démocrate que le Parti québécois en particulier souhaite projeter, et son rôle d'employeur dans les secteurs public et parapublic, préoccupé surtout par les coûts des mesures visant l'élimination des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Son dilemme correspondait au clivage entre deux tendances opposées : l'une, néolibérale, dominante, favorable à la poursuite de la déréglementation, l'autre, insistant sur le rôle de l'État en termes de solidarité et d'égalité (Chicha, 2002).

Lorsque la question de l'équité salariale est arrivée sur la place publique dans les années 1970, la stratégie de l'État était de refuser de reconnaître l'existence de la discrimination envers les femmes dans le secteur public. Le gouvernement de Robert Bourassa maintenait qu'il n'existait aucune discrimination salariale. En mettant en doute le bien-fondé des statistiques présentées par les féministes et les syndicats selon lesquelles il existait une discrimination systémique envers les femmes, le gouvernement tentait de discréditer le mouvement naissant.

Plus tard, dans les années 1980 et 1990, la force du mouvement des femmes incitait les commissions et organisations gouvernementales à entreprendre des travaux pour étudier la question. Des comités de consultation et des tables rondes étaient tenus par la suite pour établir les moyens de faire respecter les droits à l'équité en emploi et à l'équité salariale, déjà inscrits dans la Charte des droits et liberté de la personne du Québec depuis 1975.

► *Le Conseil du trésor*

En revanche, le Conseil du trésor adoptait des stratégies visant à éviter l'application du principe de l'équité salariale. Il tentait d'allonger le plus possible les délais de règlement des écarts salariaux et souhaitait plutôt minimiser les écarts dans le cadre des programmes de la relativité salariale.

En 1994, le gouvernement péquiste de Parizeau s'est engagé à rendre justice aux femmes en adoptant une loi qui garantirait l'application automatique du principe « salaire égal à travail équivalent », sans que les femmes n'aient à présenter la preuve de la discrimination. Cette loi qui s'appliquerait à tous les employeurs supposait la participation des employés aux processus d'évaluation des emplois dans les comités d'équité salariale. Face à l'adoption imminente d'une loi proactive sur l'équité salariale, le Conseil du trésor a fait ce qu'il pouvait pour échapper au champ de son application, en demandant, de concert avec le patronat, un chapitre d'exception (le chapitre 9). L'obtention de cette demande a permis de valider des programmes de relativité salariale dans le secteur public et pour certaines entreprises du secteur privé (par exemple, les caisses populaires Desjardins).

Le Conseil du trésor a résisté aux pressions des syndicats de la fonction publique et des groupes de femmes, qui réclamaient l'abolition de ce régime d'exception. Il a menacé de porter l'affaire devant la Cour supérieure. Il a aussi tenté de ramener le règlement des écarts salariaux dans le cadre de la négociation des conventions collectives du secteur public, afin de pourvoir marchander le montant des compensations et contourner l'étape essentielle de la réévaluation des emplois à prédominance féminine. Ainsi, il a continué ses tentatives de reporter le règlement des plans de l'équité salariale, même après la décision de la Cour supérieure du Québec de 2004 invalidant le chapitre 9 de la Loi sur l'équité salariale, et les décisions de la Commission de l'équité salariale confirmant les programmes de relativité salariale du Conseil du trésor et de quelques autres entreprises québécoises (par exemple, les caisses populaires Desjardins). Sous prétexte de la situation difficile des finances publiques, il a essayé également d'allonger la période du règlement au-delà des délais accordés par la Loi sur l'équité salariale.

En mai 2006, prétendant vouloir moderniser l'appareil étatique (Conseil du trésor, 2006), le rapport du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement 2005-2006 du Conseil du trésor (« rapport Geoffrion ») a suggéré d'abolir la Commission de l'équité salariale, en transférant les fonctions de cette dernière à la Commission des relations de travail et à la Commission des normes du travail. À ce jour, en juin 2007, tout le monde attend que le ministre du Travail fasse un rapport sur la mise en œuvre des dispositions de la Loi sur l'équité salariale et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Ce qu'il aurait d'ailleurs dû faire au plus tard le 21 octobre 2006. Le sort de la Loi sur l'équité salariale et, par conséquent, celui de l'égalité et de l'équité pour les femmes en dépendent.

► *Les acteurs institutionnels alliés de la Coalition*

D'autres moyens étaient employés par des organismes gouvernementaux, tels que la Commission des droits de la personne et la Commission de l'équité salariale (à partir de 1997). Ces organismes optaient pour une stratégie misant sur la circulation du plus d'information possible dans le dossier de l'équité salariale. Ainsi, la Commission de l'équité salariale a publié des rapports, distribué des brochures informatives et organisé des tournées d'information dans les différentes régions du Québec pour faciliter la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. Cette Commission avait pour principale mission l'implantation de l'équité salariale pour les femmes du Québec. Pour ce faire, elle devait veiller à l'établissement des démarches ou des programmes d'équité salariale et s'assurer du maintien de l'équité salariale dans les entreprises. À cette fin, elle a prêté assistance aux diverses clientèles engagées dans l'établissement des démarches ou des programmes d'équité salariale. Elle a élaboré des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises. Elle a favorisé la concertation et la participation des personnes visées dans sa réalisation et a apporté un soutien à la formation des membres des comités d'équité salariale dans les entreprises. Si, au départ, la Commission de l'équité salariale se contentait d'une stratégie de persuasion et d'information des entreprises, l'arrivée de M^{me} Rosette Côté à sa tête en 2002 a changé la donne : des mesures plus contraignantes ont été prises pour faire avancer avec succès la régularisation des écarts salariaux dans le secteur public.

► *Le patronat*

Si le patronat s'est déclaré favorable, en principe, à l'équité, à tout moment de la lutte, il restait tout de même hostile face à l'idée d'une loi proactive qui imposerait des mesures contraignantes à un coût financier incertain.

Il a rejeté en bloc le projet de loi 35 déposé à l'Assemblée nationale le 15 mai 1996. Un événement peu commun dans les milieux d'affaires s'est produit : le patronat s'est mobilisé pour faire front (avec Ghislain Dufour, président du CPQ comme porte-parole) contre la Coalition pour une loi proactive sur l'équité salariale. Les associations patronales ont tenté de discréditer les revendications d'égalité en matière d'emploi et d'équité salariale venant des groupes féministes et des syndicats. Des rapports, des articles dans la presse, des interviews à la radio et des interventions dans les différentes émissions télévisées, ont remis en cause les arguments des féministes sur l'existence de la discrimination systémique envers les femmes sur le marché du travail. En outre, ils ont relégué au second plan le problème d'équité entre les sexes en matière de rémunération et ont insisté sur l'importance du libre jeu des mécanismes du marché (la réduction de l'intervention de l'État dans la gestion des entreprises, entre autres) pour assurer un développement économique dans l'intérêt de tous.

Lors des débats parlementaires en 1996 sur le projet de loi sur l'équité salariale, les différents représentants du patronat ont adopté une stratégie qui visait à discréditer leurs adversaires en se moquant et en ridiculisant la Coalition en faveur de l'équité salariale. L'objectif de ces discours était de limiter les « dégâts » financiers pour les entreprises, en faisant adopter les mesures les moins contraignantes et les moins coûteuses possibles.

Le patronat a également voulu créer une alliance politique avec le gouvernement de Lucien Bouchard en 1996, après la démission de Jacques Parizeau. Contrairement à ce dernier, qui s'est distingué en étant l'un des pères de l'État-providence québécois pendant les années de la Révolution tranquille, Lucien Bouchard semblait être plus proche de l'idéologie patronale. Si les rapports entre le patronat et l'ex-premier ministre étaient conflictuels tant sur le plan des idées que des affinités (« M. Parizeau a été un peu méchant avec nous, il a été dur, il a vraiment agressé le monde des affaires », avançait Ghislain Dufour), par contre « [...] Lucien Bouchard, le nouveau premier ministre, donne l'impression heureuse qu'il partage [notre] point de vue » (CPQ, 1996). Selon le président du CPQ, il offre un « autre style de leadership, une approche différente des sujets litigieux, une autre façon de dire les choses, un ton plus conciliant [...], il n'a jamais agressé le monde des affaires » (Guay, 1996). Même si une telle alliance n'a pas duré longtemps, les employeurs ont ralenti le processus d'adoption de la Loi sur l'équité salariale. Ils ont pu obtenir en 1996 le report de l'adoption de cette loi et des modifications la rendant moins contraignante pour les employeurs.

Ce virage a suscité la colère des syndicats. Certains d'entre eux ont appuyé le Parti québécois lors du référendum sur la souveraineté ; plusieurs de leurs membres ont massivement contribué à sa victoire électorale, notamment parce que celui-ci avait promis des mesures énergiques en matière d'égalité en emploi et une loi proactive de l'équité salariale. C'est pourquoi les syndicats ont trouvé le gouvernement sous Lucien Bouchard plus réceptif aux propos patronaux qu'à ceux des alliés traditionnels de celui-ci, dont faisaient partie les syndicats (Guay, 1996 ; Lévesque, 1996).

En juin 1996, le report du vote sur la Loi sur l'équité salariale, déjà pas mal « édulcorée », selon le journaliste du *Droit* Vincent Marissal (Marissal, 1996a), était interprété comme une victoire patronale. Gérald Larose reprochait ainsi à Lucien Bouchard d'avoir « cédé aux pressions des groupes patronaux » (Lévesque, 1996). Mais le patronat n'a pas baissé les bras et a repris sa guerre de tranchée contre une loi dont il ne voulait pas. En août 1996, le patronat semblait remporter la deuxième manche puisque le ministre des Finances, Bernard Landry, a promis de modifier le projet de loi en vue de le rendre moins contraignant et moins coûteux pour les entreprises québécoises.

Pour appuyer leurs arguments, les associations patronales ont utilisé tout un arsenal de procédés discursifs qui faisaient partie des méthodes bien connues dans le monde politique : le doute sur les données, la moquerie, la dérision, la sympathie apparente, etc. Le doute sur les données relatives aux écarts visait à convaincre de l'inopportunité des mesures d'équité salariale. Par exemple, Ginette Thériault, représentante de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, a émis un doute de la crédibilité des données statistiques avancées par les défenseurs d'une loi proactive soutenant l'existence de la discrimination systémique :

Je pense qu'il ne faut pas confondre, il y a une reconnaissance du problème de la discrimination systémique. Cela dit, effectivement, ce qu'on ne connaît pas, y a-t-il moyen de le connaître ? C'est effectivement quelle part des écarts qui revient à cette discrimination ? Ça, c'est vrai, et il y a toutes sortes d'études qui colportent des chiffres différents sur l'ampleur. [...] Ce serait intéressant de le savoir, mais, encore, a-t-on les moyens de le savoir ? Ce n'est pas évident. (Commission permanente des affaires sociales, 1996a: 186-187)

Pour rendre plus crédibles leurs propres propositions et leurs remarques sur le coût financier des mesures d'équité salariale, l'opposition a essayé de donner l'impression d'une sympathie apparente pour les adversaires, comme Monique Gagnon-Tremblay l'a fait lors des débats

du 20 août 1996 : « Même si nous sommes en faveur de l'équité salariale pour les femmes, nous sommes aussi réalistes et également responsables. Il ne faut pas avoir peur d'admettre qu'il y a des impacts, des coûts ; il y en aura, c'est inévitable » (Commission permanente des affaires sociales, 1996a : 100). Le recours aux hyperboles et à l'exagération a contribué à renforcer ses positions et à tenter de délégitimer celles de l'adversaire et aussi à façonner l'opinion des Québécois sur l'intérêt d'une telle loi, en profitant de la médiatisation des débats parlementaires (Tourangeau, 2005).

En 2006, 10 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, le patronat continue à tenir les mêmes propos. Le CPQ critique toujours cette loi, la jugeant difficilement applicable avec la dure situation financière des entreprises, qui doivent faire face à une concurrence acharnée sur le plan mondial. Il cherche les failles dans cette loi et propose d'y introduire des amendements limitant sa portée. En effet, comme le fait remarquer Jennifer Beeman (CIAFT) : « [...] le CPQ travaille fort pour faire passer le message que la Loi sur l'équité salariale a fait son temps et qu'il est maintenant temps de passer à autre chose » (Beeman, 2006). Pour le CPQ, la Loi sur l'équité salariale oblige à faire l'exercice de l'équité salariale une seule fois. Vu que les employeurs ont déjà rempli toutes les obligations (toujours selon le CPQ), la situation est réglée. Le CPQ conteste toutes les propositions de la CÉS et s'oppose catégoriquement à toute modification qui donne plus de droits aux travailleuses et plus d'obligations aux employeurs. Il ne veut pas non plus que les personnes salariées soient impliquées dans le maintien de l'équité salariale, car « les personnes salariées qui se réunissent en comité ne travaillent pas, [ce qui] aura des répercussions non seulement inflationnistes sur la masse salariale, mais elle [l'équité salariale] s'avérera une loi à une valeur négative pour l'économie du Québec, ce qui nuira à l'ensemble des Québécoises et Québécois » (CPQ, 2006).

On peut faire l'hypothèse que des procédés discursifs analogues sont utilisés par la partie adverse, la Coalition, sauf que son objectif est l'inverse de celui du patronat : faire adopter une loi proactive rigoureuse, applicable à toutes les entreprises, toutes les catégories de travailleuses et d'emplois (emploi à temps partiel, d'autres formes d'emplois atypiques) pour garantir enfin le respect d'un droit fondamental à un traitement équitable des femmes inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne depuis 1975 (Tourangeau, 2005).

4.2.6. La concurrence avec d'autres organisations

Dans ce cas précis, il n'y a pas eu de concurrence avec d'autres organisations. Les deux camps étaient clairement identifiés et très cohésifs.

5. LE DÉNOUEMENT DE LA LUTTE

L'adoption de la loi proactive sur l'équité salariale au Québec en 1996, sous la pression de la Coalition en faveur de l'équité salariale, a été un moment historique dans la lutte des femmes contre la discrimination salariale. Cette loi représentait une reconnaissance officielle de l'existence de la discrimination systémique (y compris la discrimination salariale) à l'égard des femmes, et constituait l'un des objectifs principaux de la Coalition. Par contre, du fait que le contenu de cette loi résultait d'un compromis, elle a perdu son caractère progressiste, du point de vue de la Coalition, et son efficacité était limitée. Cette loi a suscité un certain mécontentement chez les femmes, car le principe d'universalité présent dans la proposition de loi n'a pas été retenu (la Loi sur l'équité salariale ne s'appliquait pas aux entreprises de moins de 10 salariés). De plus, les syndicats ont déploré qu'elle limite la participation des personnes salariées et des syndicats dans les petites et moyennes entreprises (Sainte-Marie, 1998). En effet, il n'y avait un comité d'équité salariale que dans les entreprises de 100 salariés et plus. En outre, il n'y avait pas de programmes obligatoires d'équité salariale dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés. Ont été aussi évoqués la lenteur, la partialité et le manque de soutien de la Commission de l'équité salariale (FTQ, 2004). Quant au patronat, il a toujours estimé que la loi était inopportune et trop stricte.

Après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, la Coalition en faveur de l'équité salariale a éprouvé de plus en plus de difficultés à fonctionner normalement, à cause du manque de ressources, de l'absence d'un secrétariat permanent et surtout des divergences internes entre les membres. Ces difficultés ont entraîné la démission de la porte-parole de l'époque, Thérèse Saint-Marie, le 13 septembre 1999 (Entrevue 5). L'action de la Coalition s'est arrêtée en février 2002, laissant toute la place aux syndicats et à la Commission de l'équité salariale, dont la tâche était de veiller à la mise en application rigoureuse de la loi. Depuis ce temps, chaque syndicat et chaque organisation poursuivent la défense des intérêts de leurs membres par leurs propres moyens. Bien que cela n'exclue pas des actions communes, l'équité salariale est devenue une des composantes des dossiers plus vastes d'accès à l'égalité d'emploi, de la lutte contre la pauvreté des femmes et des droits des femmes en général.

Nous avons déjà mentionné que l'application de la loi connaissait des retards et des difficultés d'application, à cause de sa complexité, du système d'évaluation des emplois, de la résistance des milieux d'affaires, de la faiblesse de la Commission de l'équité salariale et de la disparition de la Coalition. Dans ce contexte, les syndicats ont repris leurs pratiques traditionnelles : la négociation

des clauses sur l'équité salariale dans les conventions collectives et le recours aux tribunaux. Ce qu'ont déploré les leaders des groupes de femmes, le CIAFT en particulier, et les spécialistes du domaine. Selon eux, c'est un recul et le retour à la case de départ, car l'équité salariale représente un droit fondamental et non pas une norme du travail, et elle ne se prête pas à la négociation (Déom et Mercier, 2005).

Quoi qu'il en soit, les syndicats ont pu obtenir l'abolition des régimes spéciaux en matière du règlement de l'équité salariale en 2004. La même année, un jugement de la Cour supérieure du Québec a invalidé le chapitre 9 de la Loi sur l'équité salariale et rendu nulles les décisions de la Commission de l'équité salariale. Celle-ci avait accepté des programmes de relativité salariale dans certaines entreprises comme étant équivalents à l'exercice de l'équité salariale. Ce chapitre permettait aux employeurs (en premier lieu, à l'État, l'employeur le plus important), de s'exclure du régime général de la loi, à la condition que la Commission de l'équité salariale reconnaisse « conforme » un programme d'équité salariale ou de relativité salariale. Le terme « relativité salariale » renvoie à des programmes d'évaluation d'emplois et d'ajustements salariaux réalisés pour les secteurs public et parapublic, notamment par le Conseil du trésor, au cours des années 1980 et 1990. Ces plans de relativité ont corrigé les salaires de plusieurs emplois à prépondérance féminine, mais sans adopter les principes de l'équité salariale (Chicha, 2000 : 257). Le terme de relativité salariale se rapproche de ce que les experts en rémunération appellent « équité interne », c'est-à-dire la mesure du degré d'équité entre tous les emplois d'une organisation. Comme le souligne Chicha : « L'objectif premier de cet exercice n'est pas de corriger la discrimination salariale mais de réaligner la rémunération en fonction de l'évaluation des emplois. Cet exercice peut toutefois, sous certaines conditions, corriger adéquatement la discrimination salariale » (Chicha, 2000 : 257-258).

Désormais, l'État est obligé de créer des comités d'équité salariale, d'élaborer des programmes d'équité salariale et de procéder à l'évaluation des emplois à prédominance féminine pour rétablir la justice vis-à-vis des femmes. À la suite de cette décision juridique, le gouvernement (représenté par M^{me} Monique Jérôme-Forget, présidente du Conseil du trésor et M^{me} Carole Thériault, ministre de la Famille) a repris les travaux avec les syndicats en Comité pour les terminer en juin 2006.

On peut ainsi considérer que le dénouement de la lutte s'est situé à l'été 2006, avec la conclusion des ententes sur le règlement de l'équité salariale entre le gouvernement du Québec et les employées syndiquées de la fonction publique. C'est là le résultat de longues et difficiles négociations qui ont duré 10 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale.

En septembre 2006, le gouvernement a déposé à la Commission de l'équité salariale une demande d'étalement des ajustements supérieurs à cinq versements. Les syndicats ont fait valoir des arguments contre, tout en ayant indiqué au gouvernement qu'ils respecteraient la décision de la CÉS. Le 7 novembre, la Commission de l'équité salariale a rendu sa décision de prévoir une prolongation de l'étalement des ajustements salariaux jusqu'à sept versements au lieu de cinq, et avec une prolongation de l'étalement des ajustements salariaux de deux ans. Évidemment, les syndicats étaient déçus de la décision (CSD, 2006). Le gouvernement a fait valoir que s'il était « aux prises avec un écart budgétaire additionnel important de 1 milliard \$ à résorber en 2006-2007, [il serait obligé] de poser les gestes très difficiles et lourds de conséquences », comme une baisse de la cote de crédit du Québec (Leduc, 2006).

Pour les responsables syndicaux, le dossier est considéré comme étant réglé. Selon Claudette Carbonneau de la CSN, « une grande page de l'histoire vient d'être écrite » (Richer, 2006). « Je dis mission accomplie » déclare-t-elle lors d'une entrevue avec Gilbert Leduc, journaliste de la *Presse*, le 9 novembre 2006 (Leduc, 2006).

Or, dans le secteur privé, il reste posé le problème des écarts salariaux entre les sexes. Bien des employeurs n'ont pas appliqué la Loi sur l'équité salariale et d'autres ont à peine commencé l'exercice d'équité salariale, à la fin de l'année 2007. Les femmes non syndiquées et les employées des entreprises de moins de 10 salariés doivent toujours passer par la procédure de plaintes individuelles prévue par la Charte de 1975 pour défendre leurs droits, sans parler des travailleurs des entreprises sous juridiction fédérale qui ne sont pas touchés par la loi. Pour les groupes de femmes et plusieurs syndicats, la lutte n'est pas terminée.

6. L'ÉVALUATION DE LA LUTTE

Nous analysons ici en premier lieu les résultats de la lutte du point de vue de la répartition, autrement dit des gains au niveau économique, politique et idéologique, que les femmes ont pu recevoir à l'issue de la lutte. Nous évaluons ensuite la lutte sur le plan de l'organisation.

6.1. Sur le plan de la répartition

Sur le plan de la répartition, les résultats de la lutte sont plutôt satisfaisants.

6.1.1. Économique (redistribution)

Les résultats des 30 années de la lutte des femmes pour l'équité salariale au Québec sont encourageants : les écarts salariaux entre les femmes et les hommes se sont réduits à en moyenne 13,9 % en 2004 contre 16,1 % en 1997. Une partie de la réduction de cet écart est due à l'évolution du marché du travail et l'accès d'un certain nombre de femmes aux emplois de cadre et d'agent de direction, donc, aux salaires plus élevés. Mais on peut supposer que c'est surtout grâce à l'application dans leur entreprise de la Loi sur l'équité salariale adoptée sous la pression de la Coalition, ainsi qu'aux ententes des syndicats avec le gouvernement, que 500 000 femmes – tant du secteur public que privé – ont pu bénéficier des correctifs salariaux et ont vu leurs salaires revus à la hausse.

« C'est une loi qui a porté des fruits financiers extrêmement importants », a fait valoir Rosette Côté, présidente de la Commission de l'équité salariale (PC, 2006). Dans le secteur public 360 000 employées sont visées par les ententes entre le Conseil du trésor et les syndicats, les sommes versées sont importantes. Une infirmière technicienne au sommet de son échelle salariale voit à partir de janvier 2007 son salaire majoré de 5 185 \$ par an, et en avril 2007 elle touche 11 076 \$ en paiement rétroactif dû depuis 2001. Pour une enseignante, les montants sont respectivement de 1 588 \$ et de 2 578 \$; pour une préposée aux bénéficiaires, ils sont de 2 138 \$ et 3 848 \$. L'ajustement salarial s'élève à environ 6 %. Le coût de l'équité salariale pour le budget du gouvernement représente une somme de l'ordre de 1,7 milliard de dollars.

Dans le secteur privé, les résultats sont moins concluants selon les dernières données que nous avons. Les écarts persistent dans une entreprise sur trois. Seulement 50 % des entreprises (22 000 sur 45 000 entreprises assujetties) ont entamé des démarches pour régler le problème des écarts salariaux liés au sexe. Pour ce qui est de l'autre moitié des entreprises, 68 % de celles employant plus de 10 employés ont déclaré avoir terminé l'exercice d'équité salariale. Elles ont accompli une évaluation des emplois à prédominance féminine, ont élaboré de nouvelles grilles de salaires et ont fait les ajustements des salaires des femmes en conséquence. Le pourcentage moyen d'ajustement salarial dans les entreprises privées est de 6,5 % et varie entre 2 % et 14,4 %, selon les catégories d'emploi, ce qui peut représenter une augmentation de 2 000 \$ sur un salaire annuel de 28 000 \$ (Commission de l'équité salariale, 2006). Dans 70 % des cas, l'impact des exercices de l'équité salariale sur la masse salariale des entreprises privées est inférieur à 1,5 %. Près du tiers des entreprises privées ayant terminé leur exercice n'ont encouru, outre les ajustements salariaux, aucune dépense ou ont défrayé moins de 1 000 \$.

Par ailleurs, on constate un léger changement d'attitude de certains employeurs face à la Loi sur l'équité salariale et aux mesures qu'elle impose, à cause des retombées positives résultant de la correction des écarts salariaux. Les retombées positives les plus souvent évoquées sont : l'amélioration du climat et des relations du travail, l'augmentation de la productivité (d'après 44 % des entreprises ayant apporté des ajustements), une plus grande équité au sein de l'entreprise (40 % des entreprises), une meilleure connaissance des emplois (29 % des entreprises), la mise en place ou mise à jour d'une politique salariale (20 % des entreprises) (Ministère du Travail, 2006).

Le réajustement salarial représente un gain en termes de pouvoir d'achat pour un nombre important de femmes et, par conséquent, l'amélioration des conditions de vie d'une partie non négligeable de la base sociale. La Loi sur l'équité salariale a eu un effet positif sur les travailleuses, principalement des travailleuses non-syndiquées qui auparavant n'avaient pas beaucoup de moyens pour faire valoir leurs revendications. Désormais le respect de leur droit à un traitement équitable sur le plan de la rémunération, est garanti par la loi. Par contre, la condition des travailleuses des PME de moins de 10 personnes, reste précaire : les salaires sont plus bas que dans des grandes entreprises du même secteur, les écarts sont plus importants, l'évaluation des emplois et leur comparaison externe (au cas où il n'existe pas dans les entreprises des catégories d'emploi à prédominance masculine) est difficile à réaliser à cause des frais de gestion de ressources humaines considérés comme démesurés par les propriétaires. De même, les travailleuses à temps partiel ainsi que les étudiants et d'autres catégories de travailleuses et travailleurs occupant des emplois atypiques n'ont pas vu leur situation financière s'améliorer, puisqu'ils sont exclus du champ de la Loi sur l'équité salariale (c'était une des concessions faites par le gouvernement aux associations patronales).

Il demeure que de 3 % à 5 % des entreprises figureraient dans la catégorie des « incorrigibles », selon les journalistes du *Droit* (PC, 2006). Elles préféreraient se retrouver devant les tribunaux plutôt que d'accepter de bonne foi de faire l'exercice de l'évaluation des emplois en leur sein.

6.1.2. Politique (participation)

La création des comités d'équité salariale au sein des entreprises prévue par la Loi sur l'équité salariale de 1996, offre aux femmes une opportunité de participation dans le processus d'évaluation des emplois et d'élaboration d'une politique salariale. À titre de personnes salariées, elles ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre de l'équité salariale dans leurs entreprises. Elles peuvent prendre une part active au processus lié à l'atteinte de l'équité salariale de différentes manières :

- en fournissant à leur employeur des renseignements sur leurs tâches, afin que l'évaluation de l'emploi soit la plus complète possible ;
- en devenant membres d'un comité d'équité salariale ;
- en surveillant les différents affichages que doit faire l'employeur ou le comité d'équité salariale ;
- en formulant des commentaires ou en demandant des renseignements additionnels ;
- en exerçant les recours prévus par la Loi sur l'équité salariale.

6.1.3. Idéologique (légitimation)

La particularité de cette lutte consiste moins à revendiquer un droit nouveau qu'à trouver le moyen de faire respecter un droit déjà existant.

En effet, la lutte vise les changements législatifs capables de garantir une application plus rigoureuse du principe de la non-discrimination des femmes en matière d'emploi (y compris l'équité salariale) inscrit dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne de 1975 et qui fait partie des droits humains proclamés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), la Convention no 100 sur l'égalité de la rémunération de l'Organisation internationale du travail (ratifiée par le Canada en 1972), le [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#) qui reconnaît le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale (ratifié par le Canada en 1976) et la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) (ratifiée par le Canada en 1979).

Le respect de ce droit n'étant pas garanti à cause de l'absence de mécanismes législatifs proactifs, seuls capables d'obliger les employeurs à respecter le principe de l'équité du traitement des hommes et des femmes, la revendication d'une loi proactive devient tout à fait à propos. La Loi sur l'équité salariale adoptée en 1996 ainsi que les amendements et les ententes qui ont suivi, représentent une évolution à ce niveau. Le législateur part du principe que la discrimination systémique existe et va plus loin que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, en posant des mesures contraignantes qui obligent les employeurs à entreprendre la démarche d'équité salariale en remplaçant le mécanisme des plaintes (sauf pour les entreprises de moins de 10 salariés). Le fait de mettre en place une loi proactive et de mener jusqu'au bout l'exercice de l'équité salariale chez le plus grand employeur, c'est-à-dire l'État, exprime clairement un choix politique pour toute la société (Chicha, 2003).

6.2. Sur le plan de l'organisation

Sur le plan de l'organisation, la conduite de la lutte a été suffisamment efficace pour rendre possible l'atteinte des objectifs. Mais cela ne doit pas occulter les failles qui ont miné le processus et ont mis en péril la Coalition.

6.2.1. L'autonomie

L'organisation de la Coalition était relativement sommaire : des rencontres se tenaient périodiquement avec la tenue du secrétariat par une personne. On ne peut pas vraiment parler d'un rapprochement particulier avec la base sociale dans le sens de la participation de cette dernière au processus décisionnel de la Coalition. Effectivement, les décisions sur la stratégie et les actions à entreprendre étaient prises lors des rencontres périodiques entre les leaders des syndicats impliqués dans la lutte et des groupes féministes et communautaires qui étaient sensés représenter les intérêts de la base sociale. Les membres individuels étaient écartés du vote des décisions de la Coalition. Par contre, la base sociale était largement associée aux activités locales décidées par les organisations des réseaux, et elle exerçait toujours son influence à ce niveau par le vote de ses représentants.

Tout au long de la lutte, le mouvement pour l'équité salariale a joui d'une grande liberté de parole et d'action, grâce à son autofinancement par des divers moyens. La Coalition elle-même fonctionnait avec un budget de l'ordre de 3 000 à 4 000 \$ par année, et son budget se situait entre 17 000 \$ et 25 000 \$ selon les années (Entrevue 5). Faute de financement, un secrétariat permanent n'a pas pu être assuré. L'organisation et la coordination d'activités communes en ont également souffert. Les porte-parole ont dû cumuler les fonctions. Le travail de la Coalition a été plus difficile dans les circonstances, et elle n'a pas pu mener une campagne d'information agressive et efficace, alors que le patronat disposait d'un budget et de moyens d'influence supérieurs à ceux de la Coalition.

6.2.2. La solidarité

Le mouvement des femmes et des syndicats pour l'équité salariale a su s'imposer au fil des ans et surtout à partir des années 1990, comme l'un des mouvements forts au Québec. Grâce à la Coalition, le dossier de l'équité salariale a pris une place importante au sein des organisations syndicales et communautaires. Le cadre d'explication développé par la Coalition en faveur de l'équité salariale démontrait bien le lien entre l'enjeu de la lutte et les intérêts d'une grande partie de la population, et a également su toucher à la fois la rationalité et l'émotivité des gens qui ont pris conscience que leur propre intérêt était en jeu : un manque à gagner pour les femmes et leur famille. Des organisations politiquement significatives se sont ralliées, et ont partagé leurs ressources et leurs informations pour mener à bien cette grande bataille (Entrevue 1).

Par contre, les divergences internes, surtout celle concernant la représentation politique, ont nui à la solidarité de la Coalition, qui a d'ailleurs difficilement surmonté ce problème. La baisse de solidarité entre les membres de la Coalition et les difficultés d'organisation ont entraîné sa dissolution en 2002.

6.2.3. La mobilisation

Durant trois décennies de lutte pour l'équité salariale au Québec, le nombre de participants du mouvement a augmenté grâce à l'adhésion progressive des groupes de femmes, des organisations syndicales et communautaires, et des citoyennes et citoyens préoccupés par le problème. Puisqu'une large partie de la population a été mobilisée, il est difficile de chiffrer le nombre exact

des participants. Au moment de la création de la Coalition pour l'équité salariale en 1989, on comptait parmi ses membres les principales organisations syndicales québécoises, qui représentaient plusieurs centaines de milliers de personnes, plus de 500 groupes communautaires et des milliers d'individus. Il s'agit là d'un net progrès par rapport aux années 1970, alors que seulement quelques femmes et syndicalistes osaient dénoncer la discrimination salariale. La théorisation de la discrimination systémique par les féministes a aidé au fil des ans à légitimer le mouvement et à susciter l'adhésion de la population et des alliés faisant partie des institutions gouvernementales et des partis politiques. L'augmentation constante du nombre de membres au sein du mouvement permet de penser que l'opinion de la base sociale est devenue de plus en plus favorable à la lutte au cours des 30 années.

7. LES PISTES DE RENOUVELLEMENT

On peut retenir de cette monographie que les résultats de la lutte des groupes de femmes et des syndicats pour l'équité salariale au Québec sont remarquables. L'adoption d'une loi proactive touchant le secteur public et le secteur privé place le Québec parmi les provinces les plus avancées en matière de défense des droits des femmes au Canada.

La Coalition a su présenter l'équité salariale comme une question de justice et un droit fondamental des femmes à un traitement digne et équitable, par ailleurs déjà inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne en 1975. Les bases scientifiques solides (la théorie féministe sur la discrimination salariale et les résultats d'étude), la structure organisationnelle légère, les coûts relativement faibles de l'engagement par rapport aux bénéfices à tirer pour la base sociale, les ressources humaines de haut niveau et d'horizons variés, et la constance des revendications et de l'action, ont contribué au dénouement favorable de la lutte. On peut également mentionner que les organisations ont su mettre à contribution leur propre réseau en vue de diffuser l'information et d'obtenir l'approbation d'une large partie de la population pour l'adoption de la Loi sur l'équité salariale. En outre, le succès de la lutte a été favorisé par l'expérience des syndicats dans le domaine de la négociation ainsi que l'expertise des universitaires et des hauts fonctionnaires.

Le mouvement a également bénéficié d'au moins deux opportunités. En premier lieu, il est important de souligner l'appui de certains députés et ministres du Parti Québécois alors au pouvoir. En deuxième lieu, la conjoncture économique favorable du début des années 2000 a permis de débloquer la mise en application de la Loi sur l'équité salariale par le principal employeur du Québec, l'État, qui a ainsi tracé la voie aux entreprises privées, du moins celles assujetties à cette loi.

Toutefois, si la lutte devait être reconduite, une attention particulière devrait être prêtée aux règles internes de fonctionnement de la Coalition, en particulier les mécanismes de représentation publique. Il serait également opportun de réunir des ressources plus considérables pour assurer un meilleur soutien logistique à la Coalition et pour envisager des activités d'information à grande échelle.

BIBLIOGRAPHIE

- BEEMAN, Jennifer. 2006. « L'étude de la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale par le gouvernement ». Bulletin du CIAFT, novembre, consulté sur le site du CIAFT : http://www.femmesautravail.qc.ca/?q=filestore2/download/481/CIAFT_FemmesAuTravail_no77_nov2006.pdf
- BILSON, Beth. 2004. *L'équité salariale, une nouvelle approche à un droit fondamental : groupe de travail sur l'équité salariale*. Rapport final. Ministère de la Justice du Canada, Ottawa, 634 p., consulté le 17 février 2007 sur le site du Ministère de la Justice du Canada : <http://canada.justice.gc.ca/fr/payeqsal/6005.html#fn2>.
- BROSSARD, Louise. 2006. *Les femmes gagnent moins que les hommes : pourrait-il en être autrement ?* Mémoire du CIAFT, consulté sur le site du CIAFT : <http://www.ciaft.ca>.
- CHICHA, Marie-Thérèse, Esther DÉOM et Hélène LEE-GOSSELIN. 1995. *Une loi proactive sur l'équité salariale*. Rapport et recommandations à M^{me} J. L. Blackburn, ministre responsable de la Condition féminine. Québec, Gouvernement du Québec.
- CHICHA, Marie-Thérèse. 2000. *L'Équité salariale : mise en oeuvre et enjeux*. Montréal, Les éditions Yvon Blais, 2^e édition, 420 p.
- CHICHA, Marie-Thérèse. 2002. « L'adoption et la mise en œuvre de la Loi québécoise sur l'équité salariale : l'existence d'un double standard ». *Lien social et Politiques*, n° 47, consulté le 2 février 2007 sur le site : <http://www.erudit.org/revue/lsp/2002/v/n47/000344ar.html>.
- CHICHA, Marie-Thérèse. 2003. « Équité salariale et travailleuses immigrantes et des minorités visibles : universalité et intersections de la diversité ». Communication à la 6^{ème} conférence nationale Métropolis, Edmonton, 22 mars 2003, consulté le 20 janvier 2007 sur : http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/bilans_02_05/article_final.pdf.
- CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse et Daniel CARPENTIER. 1992. *Une loi proactive sur l'équité salariale au Québec*. Rapport de consultation de la Commission des droits de la personne et recommandations. Document officiel, janvier, 155 p.
- CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse. 1989. *Discrimination systémique : fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Montréal, Éditions Yvon Blais, 197 p.
- CIRCÉ-CÔTÉ, Éva. 1917. « Travail égal - salaire égal ». *The Labor World/Le Monde ouvrier*, Journal de la FTQ, 25 août, p. 1. Dans Micheline Dumont et Louise Toupin [dir.] 2003. *La pensée féministe au Québec. Anthologie [1900-1985]*. Montréal, Les Éditions du remue-ménage, p. 87-89.

- Coalition en faveur de l'équité salariale. 1994. « Une loi proactive pour les Québécoises : une urgence ». Document mis à disposition par un membre du Comité de coordination de la Coalition lors de l'entrevue 5.
- Coalition en faveur de l'équité salariale. 1998. Compte-rendu de la réunion des membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale, 22 juin.
- Coalition en faveur de l'équité salariale. 1999. Compte-rendu de la réunion des membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale, 09 juin.
- COMEAU, Yvan. (2005). *Grille pour la réalisation de monographies portant sur des luttes collectives*. Montréal, Cahiers du CRISES, collection Mouvements sociaux, no MS0501, 30 p.
- COMEAU, Yvan. 2007. « L'approche d'action sociale ou socio-politique en organisation communautaire ». Dans Denis Bourque, Yvan Comeau, Louis Favreau et Lucie Fréchette (dir.). *L'organisation communautaire. Fondements, approches et champs de pratique*. Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 81-100.
- Commission de l'équité salariale du Québec. 2002. « L'équité salariale, un poids une mesure ». Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Gouvernement du Québec, 65 p.
- Commission de l'équité salariale du Québec. 2006. Rapport annuel de gestion 2005-2006. Gouvernement du Québec, consulté le 20 janvier 2007 sur le site de la CÉS : http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/e12_001.htm.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse. 1975. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, consulté le 17 février 2007 sur le site de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/communiques/index.asp?noeud1=1&noeud2=2&cle=0>.
- Commission permanente des affaires sociales. 1996a. *Journal des débats*. Les travaux parlementaires, 35^e législature, 2^e session, 21 août, consulté le 17 février 2007 sur le site de l'Assemblée Nationale du Québec : <http://www.assnat.qc.ca/archives/35leg2se/fra/Publications/debats/journal/cas/960822.htm>.
- Commission permanente des affaires sociales. 1996b. *Journal des débats*. Les travaux parlementaires, 35^e législature, 2^e session, 22 août, consulté le 17 février 2007 sur le site de l'Assemblée Nationale du Québec : <http://www.assnat.qc.ca/archives-35leg2se/fra/publications/debats/journal/cas/960821.htm>.

- COMMISSION PERMANENTE DES AFFAIRES SOCIALES. 1996c. *Journal des débats*. Les travaux parlementaires, 35^e législature, 2^e session, 22 août, consulté le 17 février 2007 sur le site de l'Assemblée Nationale du Québec : <http://www.assnat.qc.ca/Archives-35leg2sc/fra/Publications/debats/journal/cas/960820.htm>.
- Conseil du trésor. 2006. Rapport du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement, 12 mai, consulté sur le site du Conseil du trésor : <http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/publications/modernisation/Rapportgeoffrion.pdf>
- CPQ (Conseil du patronat du Québec). 1996. Communiqué de presse, 1^{er} avril. Document mis à disposition par une des participantes de la Coalition en faveur de l'équité salariale lors de l'entrevue 5.
- CPQ (Conseil du patronat du Québec). 2006. Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006, présentés à la Commission de l'équité salariale, consultés le 15 mai 2007 sur le site du CPQ : <http://www.cpq.ca/>
- CSN (Confédération des syndicats nationaux). 2000-2001. « Session de formation sur l'équité salariale pour les militantes et les militants », consulté le 10 janvier 2007 sur le site de la CSN : <http://www.csn.ca>.
- DELISLE, Norman. 1999. « La CSN rejette à son tour le plan d'équité salariale de Québec ». *La Presse*, 8 avril, p. B4.
- DÉOM, Esther et Jacques MERCIER. 2005. « Équité salariale : un droit qui ne se négocie pas ! » *Le Soleil*, 4 octobre, p. E15.
- DIB, Kamal. 2000. « L'équité en matière d'emploi au Canada : les femmes et les groupes minoritaires sur le marché du travail canadien ». *Gazette du travail*, vol. 3, n^o 4, p. 80.
- FAFIA-AFAI. 2006. « Les femmes envoient un message clair à Harper : renverser les coupures, respecter les droits à l'égalité ». Communiqué, 12 décembre, consulté le 17 février 2007 sur le site : <http://www.fafia-afai.org>.
- FTQ, CIAFT, FFQ. 2005. « L'équité salariale est une question d'égalité pour les femmes ! » Feuillet, 14 février, consulté le 15 mars 2007 sur le site de la FTQ : <http://femmes.ftq.qc.ca/mo-dules/nouvelles/nouvelle.php?id=60&langue=fr>.
- FTQ. 2004. *Les femmes de la FTQ : un réseau de solidarité*. Outil syndical de référence en condition féminine, Service de la Condition féminine, automne, 103 p.

- GAGNON, Katia. 1996a. « Équité salariale : Québec n'a pas fait le ménage dans sa propre cour, soutient la CSN ». *La Presse*, 11 avril, p. B4.
- GAGNON, Katia. 1996b. « Équité salariale : un casse-tête à donner des frissons ». *La Presse*, 1^{er} juin, p. B4.
- GAGNON, Katia. 1996c. « La Loi sur l'équité salariale : beaucoup moins que prévu ». *La Presse*, 8 mars, p. A1.
- GOULET, Nathalie, Michèle, ASSELIN, Claudette CARBONNEAU et René ROY. 2006. « Équité salariale : Justice différée est justice refusée ! » Feuille de la FTQ, janvier, consulté le 10 janvier 2007 sur le site de la FTQ : <http://femmes.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?id=57&langue=fr>.
- Gouvernement du Canada. 1985. *Équité en matière d'emploi et croissance économique*. Document de fond, 8 mars, p. 3.
- Gouvernement du Canada. 2006. « Emploi et solidarité Sociale Québec, Statistiques sur l'action communautaire », consulté le 20 février 2007 sur le site du gouvernement du Québec : <http://www.mess.gouv.qc.ca/statistiques/action-communautaire/index.asp>.
- GRÉGOIRE, Isabelle. 2007. « Des femmes en or ! » *L'Actualité*, janvier, p. 30.
- GUAY, Jean-Herman. 1996. « Le patronat québécois. La nouvelle alliance ». *L'année politique au Québec*, consulté le 12 février 2007 sur le site de l'Université de Montréal : <http://www.pum.umontreal.ca/apqc/index.html>.
- Institut de la statistique du Québec. 2006. « Données socio-démographiques en bref ». Bulletin, consulté le 15 janvier 2007 sur le site : <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/bull-socio.htm>.
- Institut de la statistique du Québec. 2007. « Le Québec : Chiffres en main », consulté le 20 février 2007 sur le site : <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/qcmfr.htm>.
- LEDUC, Gilbert. 1992. « La Commission des droits de la personne réclame aussi une loi sur l'équité salariale ». *Le Soleil*, 7 mars, p. E15.
- LEDUC, Gilbert. 1998. « Loi sur l'équité salariale : la FTQ fêtera le 1^{er} anniversaire par une manif à Québec », *Le Soleil*, 23 novembre, p. A12.

- LEE, Lesley. 1989. « Pay equity in Québec », *Gazette des femmes*.
- LESSARD, Denis. 1995. « Équité salariale : Québec contraint d'effectuer un repli stratégique ». *La Presse*, 15 décembre, p. B1.
- LÉVESQUE, Lia. 1996. « Larose écorche Bouchard ». *La Presse*, 13 juin, p. B2.
- MARISSAL, Vincent. 1996a. « L'équité salariale au Québec : La peur d'avoir peur ». *Le Droit*, 8 juin, p. 22.
- MARISSAL, Vincent. 1996b. « Loi sur l'équité salariale : hausse de salaires, possible pour 900 000 Québécoises ». *Le Soleil*, 16 mai, p. A11.
- MARSHALL, Katherine. 1999. « L'emploi après la naissance d'un enfant ». *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 11, n° 3, p. 22.
- Ministère des finances du Québec. 2006. « Profil économique et financier du Québec », consulté le 17 février 2007 sur le site du Ministère de finances du Québec : http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/pfq_2006.pdf.
- Ministère du travail du Québec. 2006. Rapport du ministre du Travail sur l'application de la Loi sur l'équité salariale, consulté sur le site du ministère du Travail du Québec le 17 février 2007.
- MONTPETIT, Caroline. 1996. « Un 8 mars revendicateur : Des ghettos d'emploi à abattre ». *Le Devoir*, 9 mars, p. A4.
- Observatoire du Québec. 2002a. *L'urgence d'agir : une économie interpellée par la mondialisation*. Vol. 2, Presses de l'Université du Québec, Québec, 124 p.
- Observatoire du Québec. 2002b. *L'urgence d'agir : la société québécoise en quête de repères*. Vol. 3, Presse de l'Université du Québec, Québec, 132 p.
- PC. 1991. « Équité salariale : Québec piétine, affirme la FTQ ». *La Presse*, 2 mars, p. A8.
- PC. 1992. « La Commission des droits de la personne réclame aussi une loi sur l'équité salariale ». *Le Soleil*, 7 mars, p. E15.
- PC. 1996. « Équité salariale ». *Le Devoir*, 16 août, p. A12.
- PC. 1996a. « Le Québec et le Canada : équité salariale, la Loi est adoptée ». *Le Soleil*, 22 novembre, p. A9.
- PC. 2006. « Une entreprise sur deux résiste à l'équité salariale ». *Le Droit*, 23 novembre, p. 26.

- PERRON, Denise. 2006. « Quelle équité ? Dix ans après son adoption, il y a lieu de revoir les principaux paramètres de la Loi sur l'équité salariale ». *La Presse*, 10 mai, p. A27.
- Portail Québec. « Démographie », consulté le 10 janvier 2007 sur le site du gouvernement du Québec : <http://www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs/commun/portrait/demographie?lang=fr>
- Québec. 1996. Loi sur l'équité salariale, L.R.Q., c. E-12.001 (L.Q. 1996, c.43). Gouvernement du Québec.
- RICHER, Jocelyne. 2006. « Équité salariale : Québec va payer en avril ». *La Tribune* (Sherbrooke) 9 novembre, p. 39.
- ROCHETTE, Maude. 1995. « Les femmes et le travail : le marché peut-il assurer seul l'équité en emploi ? » *Le Devoir*, 6 juillet, p. A7.
- ROY, Paul. 2006. « Équité salariale : Québec versera la rétroactivité en avril ». *La Presse*, le 9 novembre.
- SAINTE-MARIE, Thérèse. 1998. « La Loi québécoise sur l'équité salariale : d'une victoire politique à une victoire symbolique ? » *Le Soleil*, 1^{er} décembre, p. B11.
- SAINTE-MARIE, Thérèse. 1999. Lettre de démission de la porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale. Coalition en faveur de l'équité salariale, 13 septembre.
- Statistique Canada. 1999. p. 42
- Statistique Canada. 2000. « Femmes au Canada 2000 : rapport statistique fondé sur le sexe ». Publications de Statistique Canada.
- Statistique Canada. 2003. « Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail ». Publications de Statistique Canada.
- Statistique Canada. 2006. « Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail », consulté le 10 juin 2006 sur le site : <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89F0133XIF/89F0133XIF2006000.pdf>
- Statistique Canada. 2007. *Le Quotidien*, janvier, consulté le 30 janvier 2007 sur le site : <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/070131/q070131a.htm>.
- TOURANGEAU, Stéphanie. 2005. *Les discours sur l'équité salariale au Québec : les enjeux politiques et théoriques*. Mémoire de maîtrise. Ottawa.
- Wikipedia. 2006. « Histoire du Québec », consulté le 24 janvier 2007 sur le site de l'Encyclopédie en ligne : http://fr.wikipedia.org/wiki/Histoire_du_Québec.

LIENS UTILES

MISE EN ŒUVRE DE LA LOI

Application de la Loi sur l'équité salariale

- La charte des droits et libertés de la personne du Québec
L'équité salariale dans les entreprises de moins de 10 personnes salariées. Voir l'article 19 de la Charte. <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-personne/index.asp?>
- La Loi sur l'équité salariale
Sur le site des Publications du Québec, l'onglet *Lois et règlements* vous permettra d'accéder à la Loi sur l'équité salariale. Cliquez sur *Ordre alphabétique* et trouvez *E-12.001*.
<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php#>
- Le jugement Julien de la Cour supérieure du Québec
Jugement (janvier 2004) invalidant le Chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale.
<http://www.canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2004/2004canlii656/2004canlii656.html>
- Le ministre responsable de l'application de la Loi sur l'équité salariale
Voir le site du ministère du Travail. <http://www.travail.gouv.qc.ca/>
- Les fusions municipales et l'équité salariale
Ministère des Affaires municipales et des Régions, section *Réorganisation territoriale – Transition*. http://www.mamr.gouv.qc.ca/organisation/orga_cons_comi_tran.asp

Sites patronaux

- Secrétariat du Conseil du trésor du Québec :
http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/ress_humaine/conditions/equite.asp

Sites syndicaux

- Alliance de la fonction publique du Canada :
<http://www.psac-afpc.org/what/payequity/pay-f.cfm>
- Centrale des syndicats démocratiques : <http://www.csd.qc.ca/engage/equite.asp>
- Centrale des syndicats du Québec: <http://www.csq.qc.net/index.cfm/2,0,1676,9656,0,0.html>
- Confédération des syndicats nationaux :
<http://www.csn.qc.ca/EquiteSalariale/AccueilEquite.htm>
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec :
<http://femmes.ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=4&langue=fr&menu=4>
- Syndicat canadien de la fonction publique :
<http://www.scfp.qc.ca/modules/pages/index.php?id=50&menu=35>
- Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier :
http://www.cep.ca/human_rights/equity/bell/bell_f.html
- Syndicat de la fonction publique du Québec :
http://www.sfpq.qc.ca/Grands_enjeux/Equite_salariale/index.php
- Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec :
<http://www.spgq.qc.ca/enjeux.aspx?idEnjeu=15>
- Syndicat des employés-es de soutien de l'Université de Montréal :
http://www.seum-1244.com/equite/equite_salariale.htm

AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES EN ÉQUITÉ SALARIALE

Sites américains

- National Committee on Pay Equity : <http://www.pay-equity.org/>
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission : Equal Pay and Compensation Discrimination : <http://www.eeoc.gov/types/epa.html>

Sites canadiens

- Alliance canadienne féministe pour l'action internationale : <http://www.fafia-afai.org/fr/equitesalariale>
- Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick : <http://www.equite-equity.com/framefr.htm>
- Commission de l'équité salariale de l'Ontario : http://www.payequity.gov.on.ca/index_pec_f.html
- Equal Pay Coalition (Ontario) : <http://www.equalpaycoalition.org//>
- Examen de la législation sur l'équité salariale : <http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html>
- Le rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale : <http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html>
- Ce rapport (mai 2004) intitulé L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental est le résultat du premier bilan exhaustif des dispositions législatives fédérales sur l'équité salariale depuis que celles-ci ont reçu la sanction royale en 1977.

Sites européens

- Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en Europe :
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/01/study/tn0201103s.htm>
- Internationale des services publics :
<http://www.ei-ie.org/payequity/FR/indexeb88.html?Sub=yes>
- Internationale de l'éducation et Internationale des services publics :
Outil IE/ISP d'action syndicale

Ressources, outils et autres adresses utiles

- Les communiqués de presse CNW Telbec :
<http://www.cnw.ca/en/releases/today-other.cgi>
- Les communiqués de presse du gouvernement du Québec :
<http://www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs/commun/actualites/filpresse?lang=fr>

Groupes de femmes

- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail :
<http://www.femmesautravail.qc.ca/>
Au Québec, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est identifié comme un des principaux défenseurs des droits des femmes au travail. À travers ses activités de formation et de soutien aux membres, le CIAFT rayonne dans toutes les régions du Québec.
- Fédération des femmes du Québec :
<http://www.ffq.qc.ca/>
- NetFemmes :
<http://netfemmes.cdeacf.ca/index.php>

Ministères et organismes (Gouvernement du Canada)

- Condition féminine Canada : http://www.swc-cfc.gc.ca/index_f.html

Ministères et organismes (Gouvernement du Québec)

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/accueil.asp?>
- Commission des normes du travail : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.asp>
- Commission des relations du travail du Québec : <http://www.crt.gouv.qc.ca/default.asp>
Sous l'onglet Décisions de ce site, on trouvera les jugements relatifs aux décisions de la Commission de l'équité salariale portées en appel devant la Commission des relations du travail.
- Conseil du statut de la femme du Québec : <http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/accueil/>
- Jugements.qc.ca : Décisions des tribunaux et organismes du Québec (SOQUIJ) : <http://www.jugements.qc.ca/>
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec : <http://www.mess.gouv.qc.ca/>
- Portail Québec : <http://www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs?lang=fr>
Le site officiel du gouvernement du Québec.
- Secrétariat à la condition féminine du Québec : <http://www.scf.gouv.qc.ca/>

Recherche statistique

- Annuaire québécois des statistiques sur le travail : http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/annuaire_travail.htm
- Statistiques sur les différences salariales entre les hommes et les femmes : sous l'onglet Fichiers téléchargeables, voir le Chapitre 2 - Rémunération
- Institut de la statistique du Québec : <http://www.stat.gouv.qc.ca/>
- Institut de la statistique du Québec : Rémunération des salariés : <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/index.htm>
- Statistiques sur la rémunération des salariés : voir la section du site Marché du travail et rémunération.
- Statistique Canada : http://www.statcan.ca/start_f.html