



uOttawa

L'Université canadienne
Canada's university

FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES
ET POSTDOCTORALES



uOttawa

L'Université canadienne
Canada's university

FACULTY OF GRADUATE AND
POSTDOCTORAL STUDIES

Stéphanie Tourangeau

AUTEUR DE LA THÈSE / AUTHOR OF THESIS

M.A. (sociologie)

GRADE / DEGRÉE

Département de sociologie

FACULTÉ, ÉCOLE, DÉPARTEMENT / FACULTY, SCHOOL, DEPARTMENT

Les discours sur l'équité salariale au Québec : enjeux politique et théorique

TITRE DE LA THÈSE / TITLE OF THESIS

Dominique Masson

DIRECTEUR (DIRECTRICE) DE LA THÈSE / THESIS SUPERVISOR

CO-DIRECTEUR (CO-DIRECTRICE) DE LA THÈSE / THESIS CO-SUPERVISOR

EXAMINATEURS (EXAMINATRICES) DE LA THÈSE / THESIS EXAMINERS

Luc Juillet

Linda Pietrantonio

Gary W. Slater

LE DOYEN DE LA FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES ET POSTDOCTORALES /
DEAN OF THE FACULTY OF GRADUATE AND POSTDOCTORAL STUDIES

Les discours sur l'équité salariale au Québec : enjeux politique et théorique

Thèse soumise à la
Faculté des études supérieures et postdoctorales
dans le cadre des exigences
du programme de maîtrise en sociologie

Département de sociologie (spécialisation en études des femmes)
Faculté des sciences sociales
Université d'Ottawa



Library and
Archives Canada

Bibliothèque et
Archives Canada

Published Heritage
Branch

Direction du
Patrimoine de l'édition

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file *Votre référence*

ISBN: 0-494-11433-9

Our file *Notre référence*

ISBN: 0-494-11433-9

NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.


Canada

« Le genre est l'opium du peuple, et non la religion »

Erving Goffman

REMERCIEMENTS	vii
RÉSUMÉ	viii
LISTE DES ACRONYMES	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE ET CADRE THÉORIQUE	4
1.1 PROBLÉMATIQUE.....	4
1.2 OBJECTIFS ET QUESTIONS DE RECHERCHE	15
1.3. CADRE THÉORIQUE	18
1.3.1 Théories féministes sur l'équité salariale	18
1.3.2 Théories féministes de l'État	31
CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE	44
2.1 HISTORIQUE	44
2.2 FONDEMENTS MÉTHODOLOGIQUES DE L'ANALYSE DE CONTENU.....	51
2.3 FONDEMENTS MÉTHODOLOGIQUES DE L'ANALYSE DE DISCOURS.....	55
2.4 GRILLE ANALYTIQUE	59
CHAPITRE 3 : CONCEPTUALISATION DU PROBLÈME ET LES QUESTIONS D'ÉQUITÉ ET D'ÉGALITÉ	61
3.1 L'ÉQUITÉ SALARIALE : RÉSULTAT D'UNE DISCRIMINATION QUI FAIT SYSTÈME	62
3.1.1 L'équité pour permettre aux femmes d'échapper à la pauvreté.....	64
3.1.2 L'équité salariale, le respect d'un droit, une question de justice.....	65
L'équité salariale une question de justice économique pour les femmes.....	66
L'aspect légal du respect des droits de la personne.....	68
3.2 L'INÉQUITÉ SALARIALE : UN PROBLÈME EXAGÉRÉ?	70
3.2.1 L'inéquité salariale, le fruit d'un mauvais choix de carrière.....	71
3.2.2 Les écarts salariaux : reflet d'une division inéquitable des tâches domestiques et familiales	74
3.2.3 La persistance des écarts salariaux : produit de l'ignorance	76

3.2.4 Le problème des écarts salariaux au Québec : une question secondaire au problème urgent de la situation économique	77
3.3 CONCEPTIONS DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ÉGALITÉ	79
3.3.1 L'équité : une mesure nécessaire pour l'égalité des sexes dans le monde du travail	79
3.3.2 Le dilemme équité, égalité	81
3.4 LES POSITIONS DES ACTEURS ÉTATIQUES APPARTENANT AU PARTI QUÉBÉCOIS ET AU PARTI LIBÉRAL : LA RECHERCHE DU CONSENSUS	85
3.5 DISCUSSION	89
3.6 LES NON-DITS	93
3.7 CONCLUSION	94
CHAPITRE 4 : LA MISE EN ŒUVRE ET LES SOLUTIONS	97
4.1 LES ACTEURS EN ACCORD AVEC L'ESPRIT PROACTIF DU PROJET DE LOI	98
4.1.1 Les modalités d'application de la LES	99
a) Contre des mesures d'application variant selon la taille des entreprises	99
b) La participation des salariées pour contrer l'absence de mesures contraignantes pour réaliser l'équité	102
c) La participation accrue des salariées : une question d'accès à l'information	103
d) Les salariées	104
e) Un renversement du fardeau de la preuve pour les travailleuses dans les entreprises de 10 salariées et moins	105
f) Doit-on favoriser l'existence d'un programme d'équité salariale unique à chaque entreprise ou laisser la place à une pluralité de programmes au sein des entreprises?...	106
g) La mise sur pied de comités sectoriels afin de minimiser les coûts aux entreprises et de faciliter l'application de la LES...	110
h) Les sanctions prévues en cas de non-application de la LES	110
4.1.2. Les délais d'application de la LES	111
a) Les délais de mise en œuvre de la loi	111
b) Une application progressive de la loi en fonction de la taille des entreprises	112
4.1.3 Les organismes responsables	113
a) La Commission de l'équité salariale...	113
Mandat	114
La composition de la Commission de l'équité salariale	117
Les ressources de la Commission de l'équité salariale	119
b) Le Tribunal du travail	119
4.1.4 La relativité salariale	121
4.1.5 Les autres solutions	124

a) L'augmentation du salaire minimum pour aider les travailleuses dans les PME et les non-syndiquées	124
b) Modifier le Code du travail pour favoriser la syndicalisation au Québec	126
c) Étendre l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe aux conventions collectives ainsi qu'aux décrets de convention collective	126
4.2 LES ACTEURS REJETANT L'APPROCHE « COERCITIVE »	127
4.2.1 Les problèmes liés à l'adoption d'une loi « coercitive » en matière d'équité salariale	130
a) Un contexte économique non favorable à une loi « coercitive »	130
La Loi en équité salariale aurait des répercussions néfastes sur la masse salariale des entreprises	131
La LES susciterait des frais administratifs trop coûteux pour les entreprises.....	132
b) Des problèmes liés à l'application et à la portée de la LES	132
La LES : une loi inapplicable dans les PME	133
Les comparaisons externes et les comités d'équité salariale : une forme d'ingérence inacceptable de l'État	135
Une définition de « salarié » réduite au minimum	136
4.2.2 Transformer une loi « coercitive » en une loi « proactive » : l'approche incitative	137
Un pas en arrière : vers la preuve de l'existence de la discrimination systémique.....	138
4.2.3 La relativité salariale	141
4.2.4 Les autres solutions	142
Les écarts salariaux : un problème devant se régler à l'intérieur des processus de négociation collective	143
Des mesures de conciliation travail-famille : une solution aux écarts salariaux entre les sexes	144
La réorientation professionnelle des femmes afin de réduire les écarts salariaux entre les sexes	144
Les femmes entrepreneures : lorsque l'équité devient synonyme d'égalité	145
4.3 LES POSITIONS DES ACTEURS ÉTATIQUES DU PARTI LIBÉRAL ET DU PARTI QUÉBÉCOIS	146
4.4 DISCUSSION ET CONCLUSIONS	151
4.4.1 Discussion	151
4.4.2 Les non-dits	154
4.4.3 Conclusion	155
CHAPITRE 5 : LES PROCÉDÉS DISCURSIFS UTILISÉS PAR LES DIFFÉRENTS ACTEURS	157
5.1 LE RAPPORT READ : UN DOCUMENT, DIVERSES LECTURES	158
5.2 LE JEU DES NOMBRES	167
5.2.1 Faire apparaître la face cachée	167

5.2.2 Les chiffres et la réalité, une question de contexte	170
5.3 LA RÉFÉRENCE AU COMPROMIS, MAIS EN FAVEUR DE QUI?	171
5.4 LA MOQUERIE ET LE RIDICULE	176
5.5 L'APPARENCE DE SYMPATHIE	182
5.6 LE RECOURS AUX HYPERBOLES ET À L'EXAGÉRATION.....	184
5.7 CONCLUSION.....	188
CHAPITRE 6 : CONCLUSION	190
6.1 LES LIMITES DE LA LOI PORTÉES PAR LES DISCOURS DES ACTEURS...	190
6.1.1 L'universalité	192
6.1.2 La participation des salariées	195
6.1.3 La conception de l'équité/l'égalité	197
6.1.4 La discrimination systémique	198
6.1.5 La régulation de l'administration de la LES	201
6.1.6 Autres solutions : l'utopie radicale	202
6.2 LA LES : UNE FENÊTRE SUR LES COMPROMIS DE L'ÉTAT MODERNE...	204
6.3 LES LIMITES ET LES CONTRIBUTIONS DE LA THÈSE	207
BIBLIOGRAPHIE	213

Remerciements

Plusieurs personnes m'ont aidée à réaliser cette thèse et à qui j'aimerais dire tout simplement : Merci! Tout d'abord, je voudrais remercier chaleureusement ma directrice de thèse, professeure Dominique Masson, pour sa patience, sa générosité, son support autant sur le plan moral que financier ainsi que pour sa rigueur incroyable. Je remercie aussi les membres de mon comité de thèse : les professeur(e)s Linda Pietrantonio et Luc Juillet pour leurs judicieux commentaires et leurs suggestions de lecture. J'aimerais aussi souligner la contribution de la professeure Andrea Martinez pour la mise au point du cadre analytique de cette thèse. Enfin, j'aimerais terminer en exprimant ma gratitude envers mes parents, Suzanne et Bernard, ainsi qu'envers mon fidèle ami James, pour leur patience et la confiance invétérée qu'ils ont su me témoigner lors des nombreux moments de découragement qui ont ponctué cette expérience.

Résumé

L'objectif principal de cette thèse est d'abord de documenter la teneur des discours de chacune des catégories d'acteurs impliquées dans le processus d'élaboration de la *Loi québécoise en équité salariale* (LES). En second lieu, la thèse vise à éclaircir dans quelle mesure la LES peut être décrite comme le reflet des discours portés par les différents acteurs présents aux audiences publiques d'août 1996 tenues par la Commission des affaires sociales. La méthodologie choisie pour ce faire combine une analyse de contenu et une analyse des arguments présentés par les acteurs présents lors des audiences publiques d'août 1996. Les résultats de l'analyse de contenu permettent de cerner les positions des groupes d'acteurs pour et contre la LES. L'analyse de discours, quant à elle, permet d'explorer certaines propriétés discursives des discours des acteurs et, de ce fait, contribue à étoffer l'analyse de contenu en ouvrant une fenêtre sur les rapports de pouvoir qui se sont institués entre ces derniers. En conclusion, la thèse soutient que la LES doit être comprise comme le fruit d'un assemblage de compromis réalisé par le législateur québécois.

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

CCQ : Chambre de commerce du Québec

CCPEDQ : Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec

CDPDJ : Commission des droits de la personne et de la jeunesse

CEQ : Centrale de l'enseignement du Québec

CIAFT : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

CNAPFPQ : le 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

CT : Conseil du Trésor

FCEI : Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

FFQ : Fédération des femmes du Québec

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

LES : Loi en équité salariale

NTFÉ : Nouvelles théories féministes de l'État

PQ : Parti Québécois

PL : Parti Libéral

SPGQ : Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

SFPQ : Syndicat de la fonction publique du Québec

Cette thèse se propose, dans un premier temps, de documenter la teneur des discours des acteurs impliqués dans la problématique de l'équité salariale au Québec présents lors des audiences publiques tenues les 20, 21 et 22 août 1996 par la Commission des affaires sociales. Dans un deuxième temps, la thèse vise à évaluer dans quelle mesure le cadre législatif de la *Loi en équité salariale* (LES) adoptée par le gouvernement du Québec en 1996 reflète le discours des acteurs intervenus lors de ces audiences. De façon générale, la thèse vise à élucider dans quelle mesure les discours des acteurs peuvent nous aider à mieux cerner l'inscription des faiblesses inscrites au cadre de la loi québécoise en équité salariale de 1996 et soulignées dans les littératures québécoise et féministe en équité salariale. Afin de ce faire, les arguments des différents acteurs présents aux audiences sont analysés à l'aide de la méthode de l'analyse de contenu. De plus, la méthode de l'analyse de discours est aussi utilisée afin d'appuyer l'analyse de contenu en mettant à jour certains procédés rhétoriques utilisés par les acteurs.

Cette thèse comprend 6 chapitres. Le premier chapitre présente la problématique de l'équité salariale au Québec ainsi que les principaux objectifs de cette thèse qui sont, dans un premier temps, de documenter la teneur des discours de chacune des catégories d'acteurs impliqués dans le processus d'élaboration de la LES (les acteurs étatiques des partis politiques, les acteurs étatiques institutionnels, les syndicats, les groupes de femmes et les associations patronales) et dans un deuxième temps, d'éclaircir le processus par lequel les différents discours portés par ces acteurs délimitent le cadre

interprétatif (représentation du problème, les solutions ainsi que les stratégies découlant de cette représentation) à travers lequel est conceptualisée l'équité salariale. Plus précisément, cette thèse tente de mieux cerner l'inscription des faiblesses inscrites au cadre de la loi sur l'équité salariale en évaluant si les limites du cadre législatif de la LES sont inscrites à l'intérieur des discours mêmes des acteurs impliqués, ou si elles doivent plutôt être comprises comme le produit de rapports de force particuliers entre ces différents acteurs, et dans les deux cas, dans quelle mesure? Afin de ce faire, j'ai recours aux méthodologies de l'analyse de contenu et de discours afin de dégager les principaux éléments des discours des acteurs intéressés à cette problématique. Enfin, deux types de littératures sont mises à profit afin de donner un éclairage particulier aux données empiriques présentées. Ces littératures ont trait aux théories québécoises en équité salariale et aux théories féministes en équité salariale. Enfin, je conceptualise l'État à l'aide des théories féministes de l'État.

Le second chapitre brosse un tableau de la méthodologie utilisée dans la thèse. Un bref rappel de l'historique de l'équité salariale au Québec est présenté afin de bien mettre en évidence le rôle important joué par les audiences publiques dans les processus décisionnels étatiques modernes. La teneur du corpus de l'objet à l'étude est aussi présentée. Enfin, les fondements méthodologiques de l'analyse de contenu ainsi que de l'analyse de discours sont expliqués.

Les troisième et quatrième chapitres présentent les résultats de l'analyse de contenu. Le chapitre trois traite des thèmes du « problème » et de « l'équité/l'égalité ». Ce dernier

démontre que le dossier de l'équité salariale au Québec s'est joué entre deux camps d'acteurs, soit ceux favorables à cette loi et ceux qui s'y opposent. La majeure partie du chapitre se consacre à la présentation des représentations discursives sur l'équité salariale portées par ces deux camps d'acteurs. De plus, la particularité des discours des acteurs étatiques des partis Libéral et Québécois, en vertu de leur rôle politique, y est expliquée. Le chapitre quatre, quant à lui, présente l'analyse des résultats des thèmes de la « mise en œuvre » et des « solutions ». On y voit comment les différentes représentations du problème de l'inéquité salariale abordées par les deux camps d'acteurs présentées au chapitre précédent ont mené à des propositions et des solutions fort différentes de la part de ces deux groupes.

Le chapitre cinq vise à explorer certains procédés rhétoriques utilisés par les acteurs. Il expose les résultats de l'analyse de discours. Notamment, j'y montre comment les rapports de force entre certains acteurs se sont déployés à travers l'utilisation de divers procédés discursifs.

Enfin le dernier chapitre conclut la thèse. Cette conclusion répond à la question de recherche en démontrant dans quelle mesure les limites inhérentes au cadre législatif de la LES ont été portées par les acteurs présents aux audiences publiques. De plus, je montre en quoi il est important d'interpréter la LES comme étant l'aboutissement d'un assortiment de compromis fait par le législateur québécois. Cette conclusion se termine par une discussion de la contribution et des limites du cadre de la thèse.

Le chapitre 1 se divisera en trois parties. La première présentera l’historique et la problématique de l’équité salariale au Québec et brossera un tableau rapide du cadre de la *Loi en équité salariale* (LES). Notamment, je présenterai les principales faiblesses du cadre de la LES que soulignent les chercheur(e)s¹ s’intéressant à cette problématique. La seconde partie exposera le questionnement sous-jacent à la thèse. Cette partie présentera l’objectif principal de la thèse ainsi que les questions de recherche. Enfin, la troisième partie exposera le cadre théorique dont s’inspire cette thèse et traitera plus précisément des théories féministes en équité salariale et des théories de l’État.

1.1 Problématique

Le Canada compte aujourd’hui plusieurs provinces qui ont adopté des lois proactives en matière d’équité salariale. Parmi ces provinces, on compte le Manitoba (1985), l’Ontario (1988), la Nouvelle-Écosse (1988), l’Île-du-Prince-Édouard (1988), le Nouveau-Brunswick (1990) et bien sûr le Québec depuis 1996.

En ce qui concerne le Québec, la question de l’équité salariale soulève beaucoup d’intérêt chez les politicien(ne)s et les féministes québécois(es) depuis plusieurs années déjà. En effet, c’est dès 1976 que le Québec met en vigueur le principe d’équité salariale à l’article

¹Puisque l’équité salariale est un problème qui touche principalement les femmes, j’ai choisi d’utiliser le féminin lorsque cela est pertinent et que cela ne dénature pas les propos des acteurs. Il est à noter que l’utilisation du féminin inclut aussi le masculin.

19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Chicha, 2000 : 37).² L'article 19 renvoie cependant à un modèle *réactif*, signifiant la mise en application du principe d'équité salariale en réaction au dépôt d'une plainte déposée par une travailleuse. Les étapes préalables à l'application de l'article 19 sont nombreuses et peu susceptibles d'engager les travailleuses à se prévaloir de ce droit. La particularité du modèle réactif est que la responsabilité d'assembler les éléments de preuve incombe à la personne qui se croit victime de discrimination. Celle-ci doit d'abord présenter une demande à la Commission des droits de la personne afin que son cas soit étudié. Si la Commission juge que la demande relève bien de ses compétences, celle-ci la transmet à un enquêteur-médiateur. Si la plainte est recevable, on ouvre alors un dossier d'enquête. L'objet de cette enquête vise à rassembler les éléments de preuve (selon un modèle non contradictoire)³. Une fois que ces éléments de preuve sont recueillis, un rapport d'enquête relatant les commentaires et les positions des deux parties impliquées est rédigé et acheminé à un Comité de plaintes. C'est ce dernier qui décide si le dossier sera fermé ou s'il est nécessaire de demander des mesures de redressement. C'est à cette étape que le dossier est enfin soumis au service du contentieux. Après ce cheminement, la partie en cause doit prendre des mesures de redressement dans un laps de temps précis. Si la partie n'établit pas ces mesures de redressement, la Commission est en droit de s'adresser au Tribunal des droits de la personne. Un procès se déroule donc devant ce même Tribunal dont les jugements peuvent être portés en appel sur permission.

² L'article 19 stipule 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 » (Chicha, 2000 : 38).

³ Avant décembre 1990, l'enquête se déroulait selon un mode contradictoire impliquant la présence simultanée des parties, et dans certains cas, de leurs procureurs (idem.) Inutile de mentionner que pour les milliers de femmes non-syndiquées du Québec, l'équité salariale restait un beau principe sans conséquence.

Cette formule était pour le moins problématique puisqu'elle impliquait une confrontation entre la travailleuse dépositaire de la plainte et son employeur. De plus, cette situation avait pour effet d'inhiber toute réaction des travailleuses non syndiquées (Chicha, 2000 : 59). Il est important de noter que la LES de 1996 s'est tout de même basée sur l'énoncé de l'article 19 afin de définir les trois éléments de preuve nécessaires à l'évaluation de l'existence d'une discrimination salariale, soit : 1) un lien entre les emplois comparés et des critères de discrimination énoncés à l'article 10 de la Charte, 2) une équivalence entre ces emplois, 3) un écart salarial entre ces emplois (Chicha, 2000 : 38).

Il aura fallu attendre jusqu'aux années 1990 pour voir enfin apparaître un changement d'approche dans la façon de traiter l'inéquité salariale. Cette longue période entre la mise en place du modèle réactif et la prise de conscience du peu d'efficacité de celui-ci, puis la mise sur pied du modèle proactif n'a cependant pas été un temps mort dans le dossier de l'équité salariale. En effet, ce changement d'approche (d'un modèle réactif basé sur les plaintes à un modèle proactif) dans le redressement des écarts salariaux est principalement le fruit de deux initiatives provenant d'acteurs fortement impliqués dans cette problématique et sur lesquelles je reviendrai plus tard dans le chapitre méthodologique.

La légitimité de la nouvelle approche proactive pour remédier aux écarts salariaux se fonde sur deux constatations. La plus importante concerne la prise en compte de l'existence d'une discrimination salariale répandue sur le marché de l'emploi et causée par des pratiques coutumières d'évaluation et de rémunération des emplois féminins.

L'autre a trait à l'inefficacité relative du modèle législatif traditionnel. L'importance de l'adoption d'un modèle *proactif* signifie que, contrairement au modèle antérieur basé sur le dépôt d'une plainte, la nécessité d'une preuve de discrimination salariale est maintenant abandonnée en faveur d'un constat de l'existence d'un écart salarial entre les emplois dits féminins et masculins.

L'approche législative guidant l'application de la LES repose sur trois principes reconnus comme essentiels à l'atteinte de l'équité salariale. Le premier de ces principes est celui d'*universalité*. Ce principe fait en sorte que l'ensemble des entreprises et des salariées est *théoriquement* couvert. Cependant, il est à noter que les entreprises comptant moins de 10 salariées sont exclues du cadre de cette loi en raison de la « faisabilité de programmes d'équité salariale » (Chicha, 2000 : 74). Le second principe de cette loi est celui d'une *participation* structurée des salariées par le biais de comités d'équité salariale. Enfin, la dernière caractéristique importante de cette loi est celle de sa *flexibilité* permettant de tenir compte de la configuration particulière de certains milieux de travail, notamment : une flexibilité méthodologique, une prise en compte des milieux exclusivement féminins, ainsi que des dispositions relatives à la mise en commun des outils dans l'optique de réduire les coûts dans certains secteurs (Chicha, 2000 : 75).

En ce qui concerne l'objet de la loi, l'article 1 de celle-ci précise que :

« La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine. »
(Chicha, 2000 : 76)

Il est important de noter, comme le remarque Chicha (2000 : 76), que l'article 1 de la LES amène deux précisions importantes quant à la portée de la loi. Tout d'abord, elle ne renvoie qu'à la discrimination basée sur le sexe, contrairement à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui comprend tous les motifs de discrimination contenus à l'article 10 de la Charte. De plus, la loi touche uniquement la discrimination que subissent les emplois féminins comparés aux emplois masculins, alors que l'article 19 concerne également le cas inverse.

La deuxième caractéristique importante de la LES est que les comparaisons entre les emplois féminins et masculins peuvent s'établir à l'extérieur de l'entreprise lorsqu'il n'existe pas de comparateur masculin au sein de l'entreprise. Ceci constitue une mesure offrant la possibilité de corriger les discriminations salariales dans les secteurs et les entreprises très féminisés à l'intérieur desquels les inégalités salariales sont probablement sévères.

Quant au champ d'application de la LES, il est relativement large puisqu'il comprend les entreprises de 10 salariées et plus se trouvant dans les secteurs public et privé (conformément à l'idée d'universalité). En ce qui a trait aux entreprises comptant moins de 10 salariées, elles sont toujours couvertes par l'article 19 de la Charte bien que l'application de cet article ne découle plus de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse mais relève plutôt de la Commission de l'équité salariale. Ce seuil de 10 salariées a été retenu en fonction de la structure économique du Québec, celle-ci étant dominée par les petites et moyennes entreprises (PME). L'inclusion de ces

catégories d'entreprises est primordiale à une démarche proactive d'équité salariale puisqu'elles comptent un nombre important de travailleuses (Chicha, 2000 : 78).

Pour ce qui est des entreprises de 100 salariées et plus, elles sont tenues, en principe, de mettre sur pied un comité d'équité salariale et d'élaborer un programme d'équité salariale. Les entreprises comptant entre 50 et 99 salariées, quant à elles, doivent seulement développer une démarche impliquant conjointement le patronat et le syndicat malgré qu'elles aient la possibilité de former un comité d'équité salariale. En plus des comités d'équité salariale, le chapitre III de la LES prévoit également la mise sur pied de comités sectoriels d'équité salariale susceptibles d'alléger la démarche et de permettre aux entreprises de diminuer les coûts liés à celle-ci. Ces comités doivent être paritaires et être supervisés par la Commission de l'équité salariale. L'article 44 de la LES décrit les comités sectoriels en ces termes :

« Une association sectorielle paritaire, une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations de salariés, un comité paritaire ou tout autre regroupement reconnu par la Commission, y compris un regroupement régional, peuvent, avec l'approbation de celle-ci, constituer un comité sectoriel d'équité salariale pour un secteur d'activités »⁴.

En ce qui concerne les entreprises de moins de 50 salariées, leur obligation en est une de résultat et donc de déterminer les ajustements salariaux nécessaires sans la formation d'un comité ou d'un programme d'équité salariale (Chicha, 2000 : 111). Le champ d'application de la LES prévoit aussi que celle-ci inclut toutes les salariées à l'exception des exclusions suivantes : les étudiantes travaillant dans le cadre de leur études, les

⁴ Pour plus de détails sur la façon dont ces comités peuvent contribuer à réduire les coûts administratifs de la LES et sur le mandat précis de ceux-ci, voir l'article 46 de la *Loi en équité salariale*.

étudiantes travaillant durant les vacances, les stagiaires dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par une loi, les personnes bénéficiant de mesures d'intégration professionnelle (*Loi sur la sécurité du revenu*), les cadres supérieurs, les policiers ainsi que les pompiers (Chicha, 2000 : 76).

En terminant, mentionnons que les délais d'application de la LES sont uniformes pour toutes les entreprises peu importe leur taille et entraînent en vigueur le 21 novembre 1997, un an après l'adoption de la LES. Ces délais s'étendent de façon successive sur deux périodes maximales de quatre ans. Les employeurs disposent d'un maximum de quatre ans pour élaborer un programme ou pour déterminer des ajustements salariaux. Ce délai peut être prolongé dans le cas des entreprises ne possédant aucun emploi à prédominance masculine. Les employeurs disposent aussi d'un maximum de quatre ans pour verser les ajustements salariaux (Chicha, 2000 : 82). En ce qui touche les délais disponibles entre la date d'entrée en vigueur de la Loi et le versement final des ajustements, Chicha (2000) remarque qu'ils peuvent atteindre 13 ans et même plus, ce qui correspond aux cas examinés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (sous le modèle réactif) lesquels ont connu les délais d'attente les plus longs (Chicha, 2000 : 83).

Afin de nous guider dans l'analyse des limitations du cadre de la LES soulevées par les chercheur(e)s s'intéressant à cette loi, il est intéressant de souligner quelques caractéristiques importantes d'une loi proactive sur l'équité salariale. À cet effet, Chicha rappelle quelques critères primordiaux d'une loi proactive sur lesquels s'entendent

plusieurs auteur(e)s (Dussault, 1987; Haignere, 1991; Sorensen, 1994; Steinberg, 1991; Weiner et Gunderson, 1990; Weiner, 1991). Ces critères comprennent :

- 1) un champ d'application large comprenant toutes les organisations et les salariées,
- 2) l'importance d'établir une définition cohérente et rigoureuse de la norme d'équité salariale à atteindre dans les organisations,
- 3) des programmes permettant d'éviter la ségrégation professionnelle,
- 4) la prise en compte du (peu de) pouvoir de négociation et la participation réelle des travailleuses occupant des emplois féminins dans l'entreprise,
- 5) la correction des rôles traditionnels des acteurs patronaux et syndicaux en matière d'évaluation et de rémunération,
- 6) des indicateurs créés et appliqués sans discrimination incluant les préjugés et les stéréotypes à l'égard des emplois féminins,
- 7) la rapidité de détermination et de versement des ajustements salariaux,
- 8) l'existence d'un organisme administratif indépendant disposant de moyens permettant de s'acquitter efficacement de ses fonctions d'information, de soutien et de contrôle,
- 9) la présence d'un mécanisme de sanction à caractère dissuasif. (2000 : 75)

Bien que le cadre législatif de la LES découle de la reconnaissance du rôle que joue la discrimination systémique dans les inéquités salariales entre hommes et femmes, plusieurs auteurs ont soulevé des limitations et des réserves quant à son efficacité (Chicha, 2002, 2001, 2000; Déom et Mercier, 2001). En effet, la littérature existante

souligne que les résultats de cette dernière sont loin de rencontrer l'objectif progressiste qui a motivé sa mise en application et visant à éliminer la discrimination systémique responsable des moindres salaires que reçoivent les Québécoises sur le marché du travail.

Parmi les critiques énoncées par les spécialistes de l'équité salariale, tels que Chicha (2000) ainsi que Déom et Mercier (2001), la plus importante concerne sans aucun doute le fait que la loi québécoise sur l'équité salariale, malgré son caractère proactif, ne remplit pas ses promesses. Par exemple, un sondage réalisé par SOM au bénéfice de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec en novembre 2000, nous apprend que plus de la moitié des employeurs (58%) n'ont pas accompli la moitié des travaux nécessaires à l'application de la LES (Déom et Mercier, 2001 : 54). Plusieurs facteurs semblent être la cause de cet état de fait. Notamment, mentionnons que l'application de la loi qui, en principe, devait avoir une portée *universelle* ne s'est avérée en fait que très partielle dans le contexte économique actuel.

Ceci s'explique en raison du fait que, malgré que la LES couvre les secteurs public et privé de l'économie, elle établit des distinctions entre différentes catégories d'entreprises, faisant en sorte que les PME comptant moins de 10 salariées sont exclues de cette loi en raison de la « faisabilité » de programmes d'équité salariale (Chicha, 2000 : 74). Cette restriction semble pour le moins malheureuse étant donné l'ampleur des connaissances actuelles sur la structure du marché de l'emploi où un nombre important de femmes travaille dans des entreprises de 10 salariées et moins où il n'y a pas de syndicat. De plus,

bien que la LES stipule que les entreprises comptant entre 10 et 49 employés soient tenues de corriger les écarts salariaux jugés discriminatoires, la loi ne précise pas comment ces entreprises doivent procéder afin de remplir cette obligation (Déom et Mercier, 2001 : 52).

Dans la même veine, ces distinctions entre les catégories d'entreprises font en sorte que la participation structurée des salariées prévue au cadre de la LES⁵, par la voie des comités d'équité salariale, n'est exigée que de la part des entreprises engageant 100 personnes et plus.

Toujours en ce qui a trait au principe d'universalité, le gouvernement québécois, afin d'atténuer le conflit d'intérêts entre ses rôles d'employeur et de législateur, a prévu deux régimes d'application juxtaposés, contrevenant de plus belle à ce principe. Ainsi donc, en plus du régime général, on trouve un régime d'exception compris au chapitre IX de la Loi intitulé : « *Dispositions applicables aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours* »⁶ permettant à certaines entreprises ayant mis sur pied des programmes de *relativité* salariale d'échapper à la LES⁷ (Chicha, 2001 : 76; Déom et Mercier, 2001).

⁵ La participation des salariées au processus de l'équité salariale constitue une étape importante afin d'assurer non seulement la réalisation de l'équité salariale mais aussi le maintien des démarches d'équité. De plus, cette participation vise à ancrer les démarches d'équité dans un effort sociétal visant à faire évoluer les mentalités (voir Déom et Mercier, 2001 : 58; Young, 1990).

⁶ Pour plus de détails sur la relativité salariale, voir la section 4.1.4 du chapitre 4.

⁷ Parmi les employeurs s'étant prévalus de cette clause de la LES, on trouve le Conseil du Trésor, la Confédération des caisses populaires Desjardins, ainsi que plusieurs universités québécoises. Il est à noter qu'une part importante de la main d'œuvre engagée par ces employeurs est féminine (Déom et Mercier, 2001 : 54).

En plus des problèmes mentionnés ci-haut, Déom et Mercier (2001) insistent sur le fait que cette loi, en imposant que la réalisation de l'équité salariale passe par le contexte guidant les relations de travail au Québec, reste peu propice à réaliser son objectif. Par exemple, parmi les lacunes relevées par ces auteurs, le fait que certaines catégories de personnes salariées (dont les cadres supérieurs, les policiers et les pompiers) pouvant constituer des emplois comparables intéressants pour les emplois à prépondérance féminine soient exclues de l'application de la LES, prouve que le gouvernement subordonne l'objectif d'équité aux contraintes des relations de travail. En effet, comme le soulignent Déom et Mercier, les policiers et les pompiers sont souvent exclus des lois en matière de relation de travail puisque la rémunération de ces corps d'emplois, en vertu des dispositions du *Code du Travail*, qui leur interdisent de faire la grève, est déterminée par le processus d'arbitrage de différend. Les critères qu'utilisent les arbitres pour établir les salaires de ces groupes d'emplois incluent en outre la comparaison avec d'autres emplois similaires, ce qui occasionne une « inflation des salaires » (2001 : 52).

Par ailleurs, la LES ouvre aussi la porte à un fractionnement des programmes en permettant (uniquement) aux syndicats de demander un programme d'équité distinct pour les groupes de travailleuses qu'ils représentent afin de réaliser l'équité au sein de cette unité d'accréditation⁸ et non au sein de l'entreprise. Ceci constitue une entrave importante au programme unique en équité salariale (Déom et Mercier, 2001). La prise en charge de l'atteinte de l'équité salariale par les rapports collectifs du travail a des répercussions importantes amenuisant la portée des corrections auxquelles seraient en

⁸ L'unité d'accréditation est définie sur la base de trois critères, soit : 1) l'existence d'une communauté d'intérêts ayant trait aux relations de travail entre les salariés; 2) l'historique des relations de travail dans l'entreprise; 3) un désir manifesté par les salariés en cause (Gagnon cité dans Chicha, 2000 : 26).

droit de s'attendre les travailleuses. Par exemple, la LES prévoit que la démarche d'équité s'élabore au sein de chaque entreprise (environ 35 000 entreprises seront touchées par la LES, et donc 35 000 climats décisionnels différents). Cela implique que cette démarche s'élaborera selon le rythme et la culture de relations du travail propre à chaque entreprise (Déom et Mercier, 2001 : 55) et non selon l'urgence de rétablir la justice entre les travailleurs et les travailleuses.

À la lumière de ce fait et comme le soulignent Déom et Mercier (2001), il n'est pas sans conséquence pour la réalisation de l'équité de rappeler qu'il existe une inégalité de pouvoir de négociation importante entre les syndicats principalement masculins (les cols bleus, par exemple) et les syndicats féminins (les employées de bureau, notamment). En terminant, parmi les autres facteurs intéressants responsables du peu de résultats qu'a entraîné la LES, Déom et Mercier (2001) soulignent le peu de ressources octroyées à la Commission de l'équité salariale afin de lui permettre de surveiller l'administration de la loi, alors que Chicha (2000, 2002) déplore que la LES permette des délais importants en plus de ne pas prévoir de sanctions susceptibles d'encourager les acteurs à souscrire activement à celle-ci.

1.2 Objectifs et questions de recherche

L'importance des déficiences du cadre législatif de la LES explique pourquoi les auteurs intéressés à cette loi se sont, jusqu'à ce jour, principalement penchés sur les aspects techniques et légaux, expliquant comment le caractère progressiste de l'énoncé de la LES

s'est trouvé jugulé par le peu de moyens mis de l'avant afin d'en assurer l'application depuis 1996. Toutefois, bien que ces contributions soient tout à fait primordiales à l'approfondissement des connaissances en matière d'équité salariale, ce type d'analyses ne permet cependant pas de mieux cerner le rôle possible des discours des acteurs dans l'inscription des faiblesses au cadre de loi actuel laissant place à un certain nombre de clauses allant à l'encontre de cet objectif d'équité.

Une hypothèse nous permettant d'expliquer ce problème vient des théories de l'État moderne et nous incite à nous pencher sur les discours des acteurs impliqués. L'intérêt que j'accorde aux discours des acteurs découle du fait que ces discours représentent une construction de la réalité. Ainsi, les acteurs arrivent dans le processus politique avec des représentations (discursives) particulières qui sont le produit d'interprétations spécifiques de la réalité. Ces interprétations sont importantes puisqu'elles nous permettent de comprendre comment les discours des acteurs viennent construire les représentations du problème, ainsi que leurs solutions, mettant ainsi en lumière leur influence sur le processus de décision politique. C'est donc dans le but de mieux rendre compte de l'inscription des faiblesses inscrites au cadre de loi que j'ai choisi de m'attarder aux différents acteurs intéressés à cette problématique et aux discours qu'ils portent.

L'objectif principal de cette thèse est d'abord de documenter la teneur des discours de chacune des catégories d'acteurs impliqués dans le processus d'élaboration de la LES (les acteurs étatiques des partis politiques, les acteurs étatiques institutionnels, les syndicats, les groupes de femmes et les associations patronales). En second lieu, la thèse vise

également à éclaircir le processus par lequel les différents discours portés par ces acteurs délimitent le cadre interprétatif (représentation du problème, les solutions ainsi que les stratégies découlant de cette représentation) à travers lequel est conceptualisée l'équité salariale.

Dans cette thèse, je tenterai plus particulièrement de répondre aux questions de recherche suivantes : quels sont les discours des principaux groupes d'acteurs impliqués dans l'élaboration de la LES de 1996? Dans quelle mesure la LES reflète-t-elle les discours des acteurs présents lors des audiences publiques d'août 1996 et lesquels? En plus de répondre à ces questions, la thèse examinera l'effet possible qu'ont pu avoir ces discours sur l'inscription de clauses allant à l'encontre du caractère proactif de la loi. Ce faisant, je tenterai de comprendre comment les discours portés par les acteurs ont contribué à influencer les représentations du problème ainsi que les solutions proposées pour y remédier.

La thèse défendue est la suivante : L'analyse des discours des acteurs impliqués dans les dernières audiences publiques tenues avant l'adoption de la LES peut nous permettre d'expliquer, en partie, l'inscription de faiblesses dans le cadre de la loi. De plus, je démontrerai que cette loi est le fruit d'un assemblage de compromis faits par le législateur québécois et, par conséquent, qu'elle reflète partiellement le discours des promoteurs comme des détracteurs de la loi.

1.3. Cadre théorique

1.3.1 Théories féministes sur l'équité salariale

Cette section présente les théories féministes sur l'équité salariale. Dans un premier temps, je parlerai de la conceptualisation du problème de l'inéquité salariale. Notamment, je démontrerai que la littérature féministe sur le sujet associe ce problème au phénomène de la segmentation du marché du travail et de l'existence d'une discrimination d'ordre systémique.

Un des sujets importants qui ressort de cette littérature est celui des causes responsables du problème de l'inéquité salariale. Par exemple, il existe plusieurs théories tentant d'expliquer les causes de l'inégalité que vivent les femmes sur le marché du travail. Il n'y a pas si longtemps encore, les théoriciens assumaient que le marché du travail était une arène où les différents agents économiques (travailleurs et employeurs) privilégiaient une approche rationnelle quant à l'optimisation de leurs intérêts. Selon l'approche néo-classique en économie (non-féministe), la distribution des travailleurs et des emplois s'opère selon un principe de productivité où les travailleurs mieux scolarisés et plus expérimentés occuperont les emplois les plus prisés sur le marché du travail. Cette approche stipule que c'est le marché qui, par la dynamique de l'offre et de la demande, constitue le mécanisme par lequel une travailleuse ou un travailleur, possédant un certain pouvoir de productivité en raison de ses qualifications et de son expérience, sera dirigé vers l'emploi qui lui convient le mieux. La théorie du capital humain exemplifie bien

cette logique. Les défenseurs de cette théorie soutiennent que les raisons du « retard » et de la discrimination que subissent les femmes sur le marché du travail proviennent de choix rationnels individuels (Polachek, 1981 et 1984). Par exemple, selon ces théoriciens, la cause principale de la position marginale des femmes sur le marché du travail dérive du choix que font celles-ci d'investir peu ou moins dans leur éducation et leur carrière, suite à un calcul logique de coûts-bénéfices. Ce calcul rationnel expliquerait selon eux le fait qu'une plus grande proportion de femmes choisissent d'occuper des emplois à temps partiel. Comme le souligne Chicha, ce calcul, prenant en compte les interruptions de carrière en raison d'obligations familiales, diminue la rentabilité à long terme de l'investissement en capital humain (en termes d'années d'études, par exemple) que la majorité des femmes pourrait faire. En ce qui concerne les employeurs, le même type de raisonnement expliquerait en partie la réticence à désigner des femmes pour des emplois de haute responsabilité ou pour des formations professionnelles (2000 : 16). Dans cette optique, les salaires inférieurs des femmes demeurent le résultat d'une productivité plus faible que celle des hommes et ne sont donc pas le produit d'une discrimination à leur égard. Par ailleurs, une partie des écarts salariaux serait aussi causée par le fait que les femmes se trouvent dans des secteurs de l'économie différents des hommes. En effet, les femmes se retrouvent majoritairement dans les secteurs des services personnels, des services de santé et du commerce de détail alors que les hommes sont principalement localisés dans les services aux entreprises et le commerce de gros où les salaires sont plus élevés (Chicha, 2000 : 12). De plus, les femmes sont concentrées dans des PME où les salaires ainsi que les taux de syndicalisation sont plus faibles que dans les grandes entreprises du même secteur (idem.). Ainsi, si discrimination il y a, celle-ci demeure

minimale et est principalement le fruit de stéréotypes d'employeurs marginaux allant à l'encontre des principes rationnels du marché.

Cependant, plusieurs recherches contredisent vigoureusement les conclusions produites par ce type de théories. En effet, depuis bien des années déjà, les théoriciennes féministes ont démontré que la théorie de la segmentation du marché du travail traduit mieux les difficultés que rencontrent les femmes sur le marché de l'emploi. Par exemple, comme le souligne Chicha (2000), la théorie du capital humain ne permet pas d'expliquer pourquoi une proportion importante de l'écart salarial (entre 20 et 30%) persiste même après que toutes les variables explicatives possibles aient été prises en compte (Chicha, 2000 : 13). La théorie de la segmentation, reconnaissant l'existence de plusieurs marchés (segmentation ou bipolarisation) du travail non concurrentiels et obéissant à des règles distinctes, permet de mieux cerner la totalité des facteurs incluant les facteurs discriminatoires intervenant dans la problématique de l'inégalité salariale. À ce sujet, Maruani (2003), suite à une analyse du marché du travail en France, avance qu'il est aujourd'hui plus juste de parler d'une bipolarisation de ce marché. Selon celle-ci, le marché du travail est marqué par deux tendances incontournables. D'une part, il est impossible de nier qu'un nombre grandissant de femmes accède à des postes de cadres même si leurs chances d'y parvenir demeurent encore plus faibles que celles des hommes. D'autre part, la majorité des femmes reste reléguée aux secteurs traditionnellement féminins du marché. Comme le rappelle Maruani : « *La persistance des phénomènes de ségrégation n'est pas une reproduction à l'identique* » (2003 : 43). Il apparaît donc plus juste de parler d'une coexistence de deux tendances : la première

marquée par l'investissement par des femmes de postes et de professions traditionnellement masculins et l'autre caractérisée par un nombre important de femmes occupant des postes peu ou pas « qualifiés » et se trouvant pour la plupart dans des secteurs très féminisés du marché.

Ainsi, contrairement au modèle réactif, la LES admet l'existence de ces deux tendances sur le marché du travail puisqu'elle reconnaît explicitement la nature *systemique* du problème. L'idée motrice derrière cette loi proactive est que le travail accompli par les femmes est sous-payé justement parce qu'il est fait par des femmes⁹. La logique derrière l'objectif proactif de la loi est donc que la discrimination que rencontrent les femmes sur le marché de l'emploi n'est pas le résultat de préjugés conscients de la part des employeurs mais dérive plutôt d'un assemblage complexe de facteurs systémiques méritant, de ce fait, un remède d'ordre structurel. À ce sujet, Chicha-Pontbriand définit ainsi la discrimination systémique :

« 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] » (1989 : 85).

Comme le remarque Chicha (2000 : 29), c'est donc le caractère complexe et multidimensionnel de la discrimination salariale qui rend particulièrement difficile sur le plan juridique d'établir un lien causal entre une pratique unique fondée sur le sexe et l'existence d'un écart salarial. Dans cette optique, le caractère proactif de la LES vise à

⁹ Au sujet de l'invisibilité et de la non-reconnaissance des caractéristiques ponctuant le travail accompli par les femmes dans la sphère privée et publique, se référer aux ouvrages de Maruani, (2003); Silvera dans Maruani, (1998); Maruani dans Laufer *et al.*, (2001); Fouquet dans Laufer *et al.*, (2001), Guillaumin, (1992)

pallier les distorsions du marché en instaurant un mécanisme d'évaluation entre les emplois féminins et masculins et neutralisant la variable du genre au sein du plus grand nombre d'entreprises possible.

C'est donc afin de remédier à l'invisibilité des qualifications propres au travail des femmes que les défenseurs de l'équité salariale ont cru bon de se tourner vers les évaluations d'emploi afin d'en faire l'outil privilégié par lequel pourraient s'établir des comparaisons entre les emplois typiquement masculins et féminins afin de déterminer s'il y a ou non un écart salarial (Bacchi, 1999; Kainer, 2002). Par contre, comme le remarque Bacchi (1999), bien que les défenseurs de l'équité salariale soient bien au fait que l'utilisation des évaluations d'emploi constitue un outil administratif privilégié visant à rationaliser et justifier les classifications (inéquitables) d'emplois et de salaires dans les organisations, ils voient tout de même en celles-ci la possibilité de mettre à jour les qualifications niées et sous-payées du travail féminin. C'est d'ailleurs pourquoi l'application de la LES requiert que les emplois féminins soient comparés aux emplois masculins afin d'établir s'il y a existence ou non d'un écart salarial entre ceux-ci. Cependant, il est vrai que le recours aux évaluations d'emploi afin de réaliser l'équité salariale est pour le moins paradoxal selon un point de vue féministe. En effet, comme le remarque Kainer (2002), les évaluations d'emploi permettent de problématiser la référence à « l'individu abstrait » découlant de l'universalisme libéral dans lequel les évaluations sont ancrées et d'y inscrire la réalité sexuée des travailleuses et de travailleurs en remettant en question les concepts de « qualifications » et de « valeur » dérivés de la réalité du travail masculin. Le paradoxe réside dans le fait qu'à travers le recours aux

évaluations d'emploi, les emplois des femmes sont mesurés aux emplois des hommes. Ces derniers apparaissent donc comme étant *la norme* permettant d'établir s'il y a ou non équité. Ceci semble encore plus problématique lorsque l'on rappelle que la loi préconise que ces évaluations doivent être neutres face à la variable du genre. Ainsi, il va sans dire que la notion de « valeur » accordée à chaque catégorie d'emploi (puisque l'équité est mesurée en comparant la valeur des emplois féminins et des emplois masculins)¹⁰ est donc primordiale au réajustement que prévoit la LES. Selon les critères établis par la LES québécoise, la mesure de la valeur similaire entre différentes catégories d'emplois s'établit selon quatre facteurs, soit : des qualifications semblables, des responsabilités similaires, des efforts et des conditions de travail comparables (voir Chicha, 2000 : 152-161 pour une description détaillée des sous-critères inclus dans ces facteurs).

Plusieurs théoriciennes ont souligné les limites d'une approche basée sur les évaluations d'emploi dans le cadre de revendications féministes en faveur de l'équité salariale. Tout d'abord, j'aimerais mentionner que les critiques que je m'appête à formuler envers certains outils et concepts ne visent pas à délégitimer la compétence des défenseurs de ce projet de loi. Bien au contraire, ces critiques visent à illustrer toute la complexité de la problématique de l'équité salariale au Québec. Ainsi, ce qui doit avant tout frapper le lecteur est la manière dont l'aspect problématique de ces concepts a été administré par le cadre de loi actuel.¹¹

¹⁰ Ici, sans entrer dans les détails, il est important de mentionner que la détermination des catégories d'emplois comparables s'établit sur la base de trois critères principaux, soit : des fonctions et des responsabilités semblables (et non identiques), des qualifications semblables et l'existence d'une même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire (Chicha, 2000 : 122-125).

¹¹ Steinberg (1991) fournit des pistes intéressantes expliquant le processus politique par lequel la première vague de protagonistes de l'équité salariale a dû faire des compromis difficiles et contradictoires par

Mentionnons premièrement les réserves qu'ont verbalisées certain(e)s féministes quant à l'utilisation de la notion de qualification dans l'établissement des comparaisons entre les emplois masculins et féminins. En effet, la littérature décrivant la nature politique des facteurs définissant ce qui constitue ou non des qualifications est abondante (voir entre autres : Kainer, 2002; Gaskell, 1991; Armstrong, 1990; Bacchi, 1999). Par exemple, le texte de Gaskell est instructif quant au caractère politique de la détermination de la valeur des emplois à travers l'outil des évaluations d'emploi. Gaskell soutient en effet que: « *The job-evaluation process involved in pay equity looks like a technical process, but it is a political one* » (1991: 141). En s'appuyant sur l'historique du travail de bureau (*clerical work*) elle avance qu'il n'existe aucune mesure objective correcte du concept de qualification. Le concept de qualification et la mesure qui en découle (travail qualifié ou non) reflètent plutôt le contexte culturel, historique et politique duquel ils ressortent. Au sujet de l'invisibilité ou du peu de valeur accordée aux qualifications entourant le travail des femmes, elle maintient que : « *When people overlook women's skills, devalue them, give them low ratings, it is not a technical glitch, but a reflection of the status and power of women have not had in the world* » (1991 : 142). Bien que sa vision pessimiste du potentiel qu'offrent les évaluations d'emploi pour réaliser l'équité salariale puisse laisser le lecteur pantois, il demeure que ce texte soulève une question intéressante concernant la correspondance assumée entre la mesure des qualifications et la mesure du niveau de discrimination dans le cadre législatif de la LES (« *Does controlling for « skill » really control for discrimination ?* » (1991 : 144). Enfin, elle conclut en mentionnant qu'afin d'atteindre l'équité salariale, il est primordial de favoriser la discussion et la réflexion (en

rapport à l'objectif radicalement féministe de celle-ci. Bien que son texte concerne les États-Unis, ces propos restent instructifs pour le cas québécois.

incluant les femmes dans ce processus) afin de problématiser non seulement les éléments constituant les quatre facteurs par lesquels la valeur des emplois est mesurée mais de revoir également les échelles (le pointage) de valeur de ces facteurs.

Cette dernière proposition de Gaskell rejoint les propos de Young (1990) concernant l'importance d'établir démocratiquement les décisions définissant l'établissement et l'application des critères figurant dans la définition de ce que constitue une qualification. Sans aborder toutes les particularités de son argument, mentionnons tout de même que le texte de Young nous permet de prendre du recul face à la conceptualisation actuelle du problème de l'équité salariale. En effet, la LES met en relief le caractère injuste d'une distribution des salaires basée sur le critère du genre dans une société démocratique comme la société québécoise. Ce qui est intéressant dans le texte de Young, c'est qu'elle revoit et questionne les prémisses idéologiques (libérales) expliquant la nature des solutions prévues pour le règlement des torts encourus par les femmes sur le marché du travail. Ainsi, en ce qui concerne l'application de mesures affirmatives, elle affirme que celles-ci dérivent d'un paradigme libéral relatif aux principes de la justice distributive. Ce paradigme entrevoit la justice en termes de distribution de positions particulières, dans ce cas-ci de salaires avantageux, à certains groupes de personnes. Les bases de ce paradigme dépendent de deux hypothèses implicites. Tout d'abord, l'acceptation tacite qu'une distribution des emplois selon une échelle hiérarchique consiste en un procédé juste et, en second lieu, l'idée que les meilleures positions et salaires soient distribués selon un principe de mérite reflète aussi une forme juste de distribution. Enfin, le principe du « mérite », tout comme l'idée de qualification, sous-tend l'idée que celui-ci peut être

quantifié selon des mesures objectives. Ainsi, si l'on ne remet pas en question les hypothèses implicites au paradigme libéral de la justice distributive, les solutions visant à amoindrir les écarts salariaux dans le monde du travail risquent de ne s'attaquer que superficiellement aux problèmes. Par contre, si l'on sort des paramètres de ce paradigme, le caractère de l'injustice que rencontrent les femmes (ainsi que d'autres groupes) sur le marché du travail apparaît sous un angle différent.

Ainsi, toujours selon Young (1990), les problèmes actuels (en termes d'égalité en emploi et d'équité salariale par exemple) que rencontrent les femmes sur le marché du travail ne sont pas tant le produit d'une discrimination que de l'oppression et de la domination que rencontrent le groupe des femmes dans le contexte économique, politique et institutionnel actuel¹². Selon cette dernière, l'injustice provient plutôt du fait que les évaluations d'emploi et la valeur assignée à chacun des éléments qui la composent restent en dehors du contrôle des principales concernées, c'est-à-dire les travailleuses. Selon Young, les critères définissant les qualifications requises pour un emploi devraient être déterminés démocratiquement et de façon juste en se basant sur quatre principes, soit :

- 1) l'énonciation claire et publique des critères d'évaluation de façon à ce que les valeurs et les objectifs qu'ils servent soient évidents,
- 2) s'assurer que les critères n'excluent aucun groupe social pour une position et ce, autant implicitement qu'explicitement,
- 3) faire en sorte que tous les candidats intéressés reçoivent une attention particulière selon une procédure formelle rendue publique,

¹² Les solutions proposées par Young (1990) sont aussi applicables aux inégalités que rencontrent d'autres groupes discriminés dans la société.

4) permettre que certaines personnes possédant des affinités ou une position sociale particulière puissent être préférées mais seulement dans le but d'éliminer l'oppression ou afin de compenser un désavantage et jamais pour renforcer un privilège (1990 : 212).

Cette conception de la justice, comme on le verra plus tard lors de l'analyse, reste en dehors des paramètres conceptuels à travers lesquels s'élabore la problématique de l'équité salariale dans le cadre de la loi.

Similairement au concept de discrimination, il existe dans le cadre de la loi de 1996 un flou théorique entourant les concepts d' « équité » et d' « égalité », ce qui est paradoxal compte tenu du fait que le concept d'équité est primordial pour la réalisation de l'équité salariale. Plusieurs théoriciennes féministes ont remarqué le caractère ambigu de ces concepts. Par exemple, Varikas (dans Hirata *et al.*, 2000) et Marcil-Lacoste (1989) ont toutes les deux souligné le caractère problématique de la notion d' « égalité » dans la pensée libérale contemporaine. Afin de mieux comprendre le rapport pour le moins incertain qu'entretient l'égalité à la « justice » dans la thématique contemporaine de l'égalité, il suffit de remonter un peu dans le temps. L'idée d'égalité issue de la Déclaration des droits de l'homme – « *Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits* » –, renferme un référent déclaratif et descriptif basé sur une conception d'un héritage naturel de l'humanité (Varikas, 2000 : 54). Et ce, même si, comme le remarque Varikas, le droit à l'égalité doit être énoncé, c'est qu'il n'existe pas en dehors de la volonté et des actions humaines qui l'honorent. Or, c'est la nature même de cet héritage supposément naturel de l'humanité, présenté comme étant un fait suprahistorique, qui

permet d'occulter les paradoxes de cette notion. Le remaniement de la notion aristocratique d' « héritage », à partir du XIX siècle, offre une voie de conciliation entre le principe d'abolition des privilèges de naissance et la persistance des privilèges de sexe, de couleur et de classe, faisant en sorte que :

« Le fait empirique que certains individus ne « naissent » pas « libres et égaux », et leur accès différencié aux droits, pourra être attribué à « leur » nature différente, réintroduisant une incomparabilité radicale entre les conditions sociales perçues, dorénavant, non plus comme inégales, mais comme « différentes » (Varikas, 2000 : 55).

C'est d'ailleurs cette « dissociation » s'opérant entre l'égalité (de traitement) et la persistance d'inégalités (d'injustices) qui a suscité l'apparition de nombreuses critiques exposant les différences d'accès à divers droits chez les hommes et les femmes, entre autres, qu'entraîne une application « neutre » de ce principe égalitaire. Le contexte politique actuel, faisant place à une multitude de revendications identitaires, est donc au cœur d'un effort visant à inscrire la « différence » au sein de cette similitude porteuse de l'égalité des droits. Cette confrontation entre deux conceptions opposées de l'égalité fait en sorte que, comme le remarque Marcil-Lacoste : « (...) *la question de l'heure n'est pas tellement « que demande l'inégal ? » mais plutôt « quel droit a-t-il à le demander ? »* » (1989 : 7).

Dans un autre ordre d'idées, cette démarche visant une plus grande prise en compte de la différence identitaire est porteuse d'un dilemme entre, en ce qui concerne le groupe des femmes, s'homologuer à la norme masculine, ou bien encore, revendiquer un traitement égal peu susceptible de redresser les injustices qu'elles subissent dans plusieurs domaines. C'est d'ailleurs ce dilemme qui a favorisé la montée d'une contradiction entre

l'égalité et l'équité (ou justice) lequel, contrairement au principe d'égalité, exige de traiter de la même manière ceux qui sont semblables et d'une autre manière ceux qui sont différents (Varikas, 2000 : 57). Or, le recours à la notion d'équité, s'inspirant d'une justice naturelle ou distributive basée sur le principe « de ce qui est naturellement dû à chacun », est parsemé d'ambiguïtés, autant sinon plus que la notion d'égalité. Une des raisons est que l'équité ne renvoie pas, comme le fait l'égalité, à un idéal égalitaire, bornant la recherche de transformations aux divers maux sociaux à l'intérieur d'un *statu quo*. Dans les termes de Varikas :

« Contrairement à l'égalité qui, malgré sa composante quantitative, inclut dans son champ conceptuel l'utopie d'une abolition des hiérarchies, l'équité s'oriente vers l'amélioration plutôt que la transformation du *statu quo* : elle tend à privilégier la satisfaction des besoins des femmes tels qu'ils émergent de leur position de dominées – dans la division sexuée du travail, la dépendance » (2000 : 57).

Par ailleurs, Bacchi (1999) a aussi illustré les conséquences qu'entraîne la non-problématisation du concept d'équité dans la *Loi en équité salariale*. La réalisation de l'équité salariale repose, comme nous l'avons vu plus tôt, sur l'outil des évaluations d'emploi. Cependant, l'utilisation de cet outil assume que des emplois de natures différentes peuvent être comparés en termes de qualifications, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail et que des emplois jugés équivalents sur ces bases doivent être rémunérés équitablement. Comme le souligne Bacchi (1999) en citant les propos d'une femme interviewée par Lewis (1988:47): « “[I]f you really look at it, what's equal to what? » *What we're really saying is that a clerical worker is as good as a garbage man. Why isn't a garbage man as good as a doctor?*” » (1999: 82). Selon Bacchi, ce passage souligne les limites intrinsèques de la représentation du problème

dans le cadre de loi de la LES. Puisque celui-ci est conceptualisé de telle façon que c'est le manque de cohérence d'un employeur qui semble causer préjudice aux femmes, la loi prévoit que les comparaisons d'emplois doivent s'élaborer au sein de chaque établissement,¹³ empêchant ainsi la comparaison des emplois entre différentes institutions et secteurs de l'économie. Ainsi, les arguments des féministes visant à mettre en lumière l'ampleur de la dévaluation des emplois féminins demeurent exclus du cadre du débat (Bacchi, 1999 : 82). De plus, la conceptualisation actuelle du problème, définissant le problème de l'équité salariale en termes de la différence entre les salaires masculins et les salaires féminins, supprime la possibilité de remettre en question le caractère soi-disant équitable des salaires masculins (Bacchi, 1999; Armstrong, 1991). Face à cet état de fait, il est légitime de s'interroger : si la nature systémique de l'inéquité salariale est reconnue, comment se fait-il que les comparaisons d'emplois s'élaborent isolément au sein de chaque unité d'accréditation? La définition de système ne devrait-elle pas englober l'ensemble des employeurs et permettre ainsi des comparaisons systématiques entre celles-ci?

Invraisemblablement, malgré la reconnaissance du caractère systémique de l'inéquité salariale, le cadre conceptuel de la LES laisse intacte l'idée voulant que les mécanismes du marché déterminant les salaires masculins demeurent objectifs et équitables. Le salaire masculin reste, de ce fait, non problématisé puisqu'il est présenté comme étant la norme à laquelle les femmes doivent aspirer. La conceptualisation actuelle de l'équité, où le salaire masculin est présenté comme « le salaire équitable » par excellence, vient donc

¹³ La loi prévoit l'établissement de comparaisons externes seulement lorsqu'il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine au sein d'une entreprise (Chicha, 2000 : 20).

délimiter, voire limiter les solutions perçues comme adéquates et équitables au problème des écarts salariaux entre hommes et femmes. Ainsi, plusieurs avenues intéressantes susceptibles de remédier plus efficacement à ce problème, ainsi qu'à d'autres problèmes majeurs dans la distribution (hiérarchique) actuelle des emplois sur le marché du travail, restent inexplorées. Ici, je me contenterai de noter l'avenue de la démocratie en milieu de travail (*workplace democracy*) mise de l'avant par Young (1990) ainsi que le concept de solidarité salariale (*wage solidarity*) proposé par Bacchi (1999).

1.3.2 Théories féministes de l'État

Puisque la LES est le fruit d'une constellation particulière d'arrangements entre la société civile et l'État québécois, il est maintenant nécessaire d'expliquer la façon dont j'entends concevoir l'État tout au long de cette thèse. La section qui suit présentera les principaux courants des théories féministes de l'État. Je présenterai d'abord les points forts et les points faibles des théories féministes libérales, marxistes, socialistes et radicales de l'État. Ensuite, j'expliquerai en quoi il est préférable de conceptualiser l'État selon l'approche des « nouvelles théories féministes de l'État » (New Feminist Scholarship on the State; voir Masson, 1999). Je conclurai cette section en présentant la contribution à cette thèse des travaux de Foucault et des concepts de « *network society* », « *network community* » et « *policy learning* » témoignant de l'importance des discours dans l'élaboration des politiques publiques.

Les théories féministes de l'État recouvrent une vaste série de positions ayant des conséquences importantes sur la façon de concevoir l'action féministe. En effet, alors que certaines avancent qu'il n'est peut-être pas nécessaire de formuler une théorie féministe de l'État (Allen, 1990), d'autres théoriciennes, quant à elles, maintiennent que pour être utiles aux projets féministes, les théories de l'État doivent prendre en compte les rapports de sexe (Waylen, 1998; Masson, 1999).

Parmi les théoriciennes s'intéressant à l'articulation entre les rapports de sexe et l'action étatique, la plupart continuent, jusqu'en 1990, à analyser l'État en termes de « capitalisme » et de « patriarcat » et voient en celui-ci un simple mécanisme propice à réconcilier ces deux systèmes (Waylen, 1998 : 4). De plus, ces théories renvoient à une vision homogène de l'État comme un tout constitué en dehors de la société et donc en dehors des relations entre les différents acteurs la composent. Ce type d'analyses conçoit principalement la relation des femmes à l'État en termes des demandes qu'elles lui adressent (Watson, 1990) et tentent surtout d'élucider si celui-ci peut représenter un allié dans la défense et l'avancement des intérêts et des droits des femmes ou s'il reste plutôt un ennemi fondamental de celles-ci (Waylen, 1998).

Par exemple, les féministes libérales¹⁴ avancent que l'État constitue un allié potentiel des intérêts des femmes puisqu'il possède la capacité de s'instituer en arbitre neutre face aux

¹⁴ Ici, il est important de noter que les théories féministes couvrent un éventail de positions beaucoup plus subtiles que ne le laisse transparaître la catégorisation que j'utilise dans cette analyse. Par exemple, l'utilisation du terme « féministes radicales » fait fi des positions des « féministes matérialistes françaises » revendiquant aussi le titre de « radicales » quoique pour des raisons bien différentes des féministes américaines. J'ai choisi d'utiliser ces catégories faute d'espace et parce qu'elles permettent d'illustrer plus clairement les avantages qu'offrent les NTFÉ.

intérêts avancés par les différents groupes constituant la société. Selon la perspective libérale, la nature du remède à l'oppression des femmes n'est pas structurelle mais réside plutôt dans le changement des systèmes de valeurs animant les pratiques institutionnelles. Ainsi, ces théoriciennes voient en la notion de « pluralisme » la clef par laquelle le système démocratique actuel est susceptible de se « démocratiser » davantage en permettant une représentation plus équitable de la pluralité des intérêts portés par les différents acteurs animant la société. Bien que ce concept soit central dans l'idéologie démocratique, certaines chercheuses maintiennent qu'il demeure pour le moins naïf de tout miser sur la réalisation d'un pluralisme des représentations et des intérêts (Waylen, 1998; Masson, 1999). Ainsi, bien qu'il soit vrai qu'un système démocratique « pluriel » (Mouffe, 2000) serait plus apte à réaliser le rêve d'égalité auquel aspirent les penseurs de la démocratie moderne, la réalité fait en sorte que tous les acteurs sociaux ne possèdent pas le même degré de pouvoir et d'influence dans l'arène politique. Puisque ces théories ne tiennent pas compte des différences structurelles de pouvoir entre les différents acteurs sociaux, elles ne permettent pas de rendre justice à la dynamique des « représentations » à laquelle fait place l'État moderne et sur laquelle je reviendrai plus tard.

Les lacunes de l'approche pluraliste des théories libérales ont encouragé les théoriciennes subséquentes à développer d'autres outils conceptuels afin de mieux dépeindre la relation des femmes à l'État capitaliste. Ainsi, vers les années 1960 et 1970, les théories développées par les féministes marxistes analysent l'oppression des femmes en termes de domination de la classe des femmes par la classe capitaliste (voir Benston, 1969; Morton 1972 et McIntosh, 1978). Par exemple, l'analyse de Benston (1969) explique bien

comment le travail accompli gratuitement par les femmes dans la sphère privée est une précondition à la production de la valeur ajoutée (*surplus value*) sur laquelle s'appuie le système capitaliste. Selon la perspective marxiste, l'État capitaliste (majoritairement représenté par les hommes) est peu susceptible de devenir un allié des femmes puisqu'il sert avant tout les intérêts de la classe capitaliste au détriment d'une égalité entre les classes et entre les sexes.

Les féministes socialistes écrivant surtout dans les années 1970 partagent, elles aussi, des réserves quant à la possibilité de faire de l'État un allié progressiste défendant les intérêts des femmes. Cependant, ces réticences résident dans la complexité des causes par lesquelles elles expliquent l'oppression des femmes. Ces théoriciennes mettent à profit les outils développés par les marxistes et les féministes en développant une approche qui tente de joindre ces deux courants. Ce faisant, elles développent un type d'analyse progressiste examinant simultanément les structures et les dynamiques des systèmes capitaliste et patriarcal (Knuttila et Kubik, 2000 : 183). Cependant, elles ont aussi été critiquées pour avoir analysé l'oppression des femmes d'un point de vue dépeignant l'État comme le protecteur invétéré des intérêts de la classe dominante (capitaliste et patriarcale), laissant ainsi peu de place à la réalité du caractère composite des intérêts de l'État moderne (Waylen, 1998).

Dans une même lancée, les féministes radicales ont elles aussi développé des théories de l'État permettant d'illustrer comment les valeurs patriarcales imprègnent l'État en plus de montrer comment celui-ci s'institue en défenseur des intérêts masculins (Mackinnon,

1983; Pateman, 1989). Selon ces théoriciennes, les approches précédentes ne sont pas assez radicales puisqu'elles ne remettent pas en question les *a priori* idéologiques à la base des institutions en place. L'analyse de MacKinnon (1989), dévoilant le biais androcentrique de la jurisprudence, exemplifie la portée radicale de ces théories. Certaines féministes appartenant à cette tradition ont aussi avancé que l'État agit surtout en médiateur du système patriarcal et du système capitaliste en place (en servant les intérêts des deux) (Waylen, 1998). Bien que cette perspective illustre bien les origines idéologiques ayant servi à favoriser les droits des hommes au détriment de ceux des femmes, elle ne permet pas de mettre en lumière le caractère complexe et les contradictions auxquelles fait face l'État moderne. De plus, en assumant que le seul subterfuge pour remédier à la monopolisation de l'État par les intérêts du groupe mâle dominant réside dans l'affaiblissement de l'État à l'aide de moyens extérieurs au pouvoir étatique, elle reste aussi aveugle quant aux possibilités qu'offrent les lois et les programmes gouvernementaux favorisant les intérêts et les droits des femmes.

Il faut donc attendre la fin des années 1980 pour voir apparaître des théories de l'État remettant en question certains présupposés limitant la portée des théories féministes antérieures. Par exemple, les théoriciennes écrivant durant cette période soulignent l'importance de reconnaître que l'État moderne est caractérisé par un assemblage complexe de lieux étatiques. Plusieurs auteures ont noté que l'efficacité de l'État moderne dépend d'une multiplicité de lieux institutionnels distincts occupés par différents types d'acteurs (Skocpol, 1990; Armstrong, 1990 et Masson, 1999). La reconnaissance de cette pluralité de lieux institutionnels interconnectés mais distincts

implique aussi l'existence d'une pléthore d'acteurs différents occupant des positions particulières dans l'organisation étatique et possédant des intérêts propres qui ne sont pas nécessairement conformes aux intérêts avancés par le(s) groupe(s) dominant(s). Cette hétérogénéité structurelle laisse souvent place à une confrontation d'intérêts entre les acteurs occupant ces diverses arènes et fait en sorte que les « intérêts de l'État » ne peuvent pas être conceptualisés comme étant homogènes.

Par exemple, les positions du Conseil du Statut de la Femme (CSF) et du Conseil du Trésor (CT) (deux organismes gouvernementaux) sont loin de concorder en ce qui a trait à la légitimité d'une loi proactive comme la LES. En effet, alors que le CSF soutient l'importance de la LES, le CT a réussi, quant à lui, à faire inscrire au cadre de loi un chapitre lui permettant de se soustraire à celle-ci. De plus, ces théoriciennes avancent que, contrairement à ce que suggèrent les théories libérales, les intérêts de l'État ne sont pas formés en dehors de l'État mais sont plutôt consolidés à travers les différentes arènes politiques comprenant l'État moderne (Pringle et Watson, 1992; Mouffe, 1992a). Ces NTFÉ comprennent l'État comme étant un assemblage d'institutions, d'acteurs et de discours, lesquels sont le produit d'une conjoncture politique et historique particulière. Les théories issues de cette perspective ont donc le mérite de prendre en compte non seulement le caractère *sexué* des politiques élaborées par l'État démocratique moderne (ce que font les autres courants féministes) mais plus fondamentalement leur complexité et leur variabilité dans les différents contextes spatio-temporels.

Par ailleurs, cette littérature démontre aussi que l'État témoigne d'une certaine ouverture aux intérêts portés par différents groupes marginalisés, ouverture allant parfois à l'encontre des intérêts du/des groupe(s) dominant(s) (Findlay, 1985; Randall, 1988; Armstrong 1990; Skocpol, 1990; Watson, 1990; Pringle et Watson, 1992; Masson, 1999; Rankin et Vickers, 2001). Comme le soulignent ces auteures, bien que plusieurs politiques étatiques aillent clairement à l'encontre des intérêts des femmes, comme celles marquées par une orientation néolibérale (dans les politiques économiques par exemple), il demeure que l'État démocratique moderne permet l'élaboration de programmes affirmant l'égalité des sexes et favorisant (dans une certaine mesure qu'il convient d'évaluer) les intérêts des femmes. La loi proactive québécoise sur l'équité salariale en est un bon exemple. Cependant, ces analyses omettent de préciser que si l'État moderne se caractérise par sa perméabilité face aux intérêts de divers groupes, celui-ci reste tout de même sélectif quant à la prise en compte et au respect de ces intérêts variés. Par exemple, Jessop (1990), propose de concevoir l'État comme un site où s'élaborent les stratégies politiques afin de mieux cerner sa capacité à assurer une certaine unité au sein du système étatique. Son analyse s'inspire grandement des travaux de Poulantzas et de Foucault en ce qu'elle reconnaît que la domination politique des classes est à la fois intentionnelle et non subjective (1990 : 257). En d'autres mots, bien que le favoritisme étatique ne soit pas le fruit d'actions concertées et planifiées, il demeure que l'action et les choix des dirigeants convergent en une forte tendance de l'État à servir les intérêts des groupes dominants.

Dans les mots de Jessop:

« This means that state power must be analysed as the power of the social forces which act in and through it. To complicate matters further, however, he [Poulantzas] adds that, as an *institutional ensemble*, the state is not neutral among these forces. Instead its particular

institutional form helps to produce a distinctive, class-biased balance among them. Thus state *power* (not the state apparatus as such) should be seen as a *form-determined* condensation of the balance of forces in political and politically relevant struggle » (1990: 256; crochets miens).

Dans un autre ordre d'idées, la place accordée à la tenue d'audiences publiques, réunissant des groupes de femmes, des associations syndicales et patronales et des acteurs étatiques, dans le processus législatif ayant mené à la LES, constitue un autre exemple de la perméabilité de l'État moderne. Ainsi, les auteures appartenant au NTFÉ voient en la structure même de l'État la possibilité de faire place à une diversité de représentations et d'intérêts. L'analyse de Déom et Mercier (2001) illustre bien l'ouverture que manifeste la gouverne étatique québécoise envers la société civile en démontrant comment la LES de 1996 constitue, en fait, le résultat d'un compromis entre l'objectif progressiste d'équité porté par les groupes de femmes et les syndicats d'une part, et le respect du contexte des relations de travail au Québec, d'autre part. Ce compromis a fait en sorte que la LES recèle des implications contradictoires à son objectif d'équité salariale qui ne peuvent être expliquées en dehors des discours des acteurs étatiques et sociaux.

Dans une autre veine, contrairement aux théories féministes marxistes, socialistes et radicales voulant que l'État soit l'outil par lequel les intérêts mâles ou capitalistes (ou les deux) soient protégés à tout prix, les théoriciennes appartenant au NTFÉ démontrent qu'il est possible et nécessaire pour les femmes d'investir l'État dans le but de faire reconnaître leurs droits. C'est cette complexité même de l'État moderne, porteuse de contradictions, qui permet aux femmes ainsi qu'à d'autres groupes marginalisés d'investir l'espace

politique et de défier les représentations et les politiques en place dans le but d'y inscrire leurs intérêts spécifiques.

De plus, l'importance qu'accordent les NTFÉ au *positionnement* des différents acteurs permet aussi de mieux cerner les rapports de force déployés autour d'une problématique particulière que ne le font les autres approches. Par exemple, des relations de pouvoir se déploient entre les diverses catégories d'acteurs interpellés lors de processus étatiques (notamment, entre les acteurs civils et étatiques) ainsi qu'au sein de chaque catégorie d'acteurs (au sein des acteurs de la société civile ainsi qu'au sein des acteurs étatiques).

Par ailleurs, si les NTFÉ démontrent bien que les femmes ont la possibilité d'influencer certains processus étatiques, il est cependant illusoire d'assumer une unité au sein de la catégorie « femme » (Mouffe, 1992a). En effet, il existe une pluralité d'acteurs différemment positionnés et porteurs d'intérêts et de discours très variés au sein des catégories « femmes » et « féministes ». Le terme « fémocrate », issu de la littérature féministe de l'État et personnifiant la contradiction possible entre être « féministe » et « bureaucrate », constitue un bon exemple des divers positionnements qu'occupent des individus appartenant à l'une ou l'autre de ces catégories. Il va sans dire que les positionnements multiples attachés aux individus frayant avec l'État se retranscrivent sur la scène politique à travers les représentations inscrites dans des discours et des pratiques institutionnelles devenant en quelque sorte le miroir des rapports de pouvoir cristallisés dans les formes étatiques actuelles.

Tous les acteurs ne possèdent donc pas le même degré d'autorité et d'agentivité (*agency*) dans l'articulation de leurs intérêts. La place que réservent les NTFÉ aux *rapports de force* permet de mettre en lumière l'existence d'un certain degré d'indétermination quant au résultat des luttes politiques qui doit être pris en compte sur le plan analytique. L'approche des NTFÉ permet donc d'accéder à une sorte de compromis entre une vision trop volontariste de l'agentivité, telle qu'avancée par les théories libérales, et une vision trop restrictive du concept d'agentivité, tel qu'envisagé par les théoriciennes marxistes, socialistes et radicales (Waylen, 1998; Masson, 1999).

Dans un autre ordre d'idées, l'importance accordée aux discours dans le processus de représentation politique des divers groupes et de leurs intérêts sur la scène politique semble être un élément central des théories de l'État moderne (Masson, 1999; 1997; Fraser, 1989; Jenson, 1989; Walker, 1990; Watson, 1990; Yeatman, 1990; Evans et Wekerle, 1997; Hajer et Wagenaar, 2003; Fischer, 2003). Parallèlement, dans le champ des sciences politiques, l'apparition des notions de « *network society* », « *network community* » et « *policy learning* », témoignent bien de l'existence d'un large éventail d'institutions administratives au sein de l'État moderne où s'instituent des échanges discursifs entre cette sphère administrative et la sphère publique de la société civile (discours des experts par exemple). Ces trois concepts illustrent l'intérêt porté aux discours dans la formation des politiques et des lois modernes (Fischer, 2003). Par exemple, le terme de « *policy learning* » ressortant de cette littérature et visant à mettre en relief l'aptitude des décideurs politiques à prendre des décisions sur la base d'informations précises plutôt que sous l'effet de la pression de l'électorat ou de la

routine institutionnelle, témoigne de l'intersection tangible entre les discours et les politiques publiques. Ainsi, bien que la littérature sur les réseaux (*networks*), les communautés (*communities*) et l'apprentissage (*learning*) institue généralement une division entre la politique et le savoir scientifique (la science peut influencer la politique mais la politique n'influence pas la science!), de plus en plus de politologues rejettent cette dichotomie (Fischer, 2003 : 35).

Les travaux de Foucault ont grandement influencé cette littérature sur les réseaux, les communautés et l'apprentissage en permettant de faire apparaître l'importance du pouvoir des discours dans la formulation des termes des débats politiques. Selon cette perspective, on peut concevoir les discours comme étant des armes par lesquelles les acteurs arrivent à projeter sur la scène politique leur « réalité » en nommant et en attribuant un sens particulier aux expériences et problèmes auxquels ils font face (Yeatman, 1990 : 155). Ainsi, si les politiques sont (ou aspirent à être) le fruit de réflexions éclairées de la part des décideurs, il va de soi que l'activité politique comprend l'ensemble des divers discours circonscrivant la définition des problèmes méritant une intervention politique (Yeatman, 1990 : 155). Les débats politiques modernes doivent donc être perçus comme le fruit de contestations discursives. Comme le souligne

Yeatman:

« Political activity itself becomes preeminently a politics of contest over meaning : it comprises the disputes, debates and struggle about how the identities of the participants should be named and thereby constituted, how their needs should be named and thereby constituted, how their relationships should be named and thereby constituted » (1990: 155).

C'est donc à travers ces luttes discursives que s'opère une délimitation des représentations nécessitant une attention étatique particulière. À leur tour, ces représentations viennent restreindre et prescrire certains types de solutions. Afin de faire apparaître les différentes représentations sous-jacentes à la construction d'un problème, Bacchi (1999) propose d'adopter une approche mettant en relief les liens qui existent entre ces représentations et les solutions adoptées pour régler le problème. L'extrait suivant décrit bien les vertus de cette méthode, laquelle permet de mieux cerner les rapports de force à l'œuvre entre les acteurs et les représentations qu'ils portent dans les processus publics :

« *A What's the Problem ? Approach*, in contrast, emphasizes the inability to separate 'solution' from 'problem definition'. Hence, it sets a task, not identifying how to do problem definition better, but revealing the assumptions about the nature of the problem in any postulated solution. This focus, I argue, is more useful because it allows us to see just what is at stake in postulated solutions... Put bluntly, a *What's the Problem? Approach* highlights the interests and commitments at stake in postulated solutions, and suggests that analysts as well as other political actors have interests and commitments here which cannot be denied. » (Bacchi, 1999: 21; italiques miennes).

Toutefois, l'arène étatique, bien que perméable à divers types de représentations, doit aussi être comprise comme étant régulatrice de celles-ci. Ces solutions (l'adoption d'une loi proactive en équité salariale, mais assortie de peu de moyens pour la réaliser, par exemple) restent néanmoins le produit de rapports de force entre des acteurs et doivent donc être comprises comme une possibilité découlant d'un type de compromis plutôt que constituant la seule solution possible (pourquoi l'équité salariale plutôt qu'une remise en question du (mal)fonctionnement du mécanisme de l'offre et de la demande en ce qui concerne les salaires?).

Cependant, la coprésence d'une variété d'acteurs sur l'arène étatique ne signifie pas pour autant que toutes les représentations discursives auxquelles elle fait place exercent toutes une influence égale sur l'opinion des décideurs. Non seulement les différents groupes sociaux, dans leur relation avec l'État, ne possèdent pas tous le même degré d'influence en termes de ressources pour faire entendre leur discours, ainsi qu'en termes de « légitimité » politique, mais certains discours demeurent et demeureront étouffés par des rapports de force déployés à un moment précis dans un contexte particulier. Par exemple, le discours ambiant sur la mondialisation exerce dans le contexte politique actuel beaucoup plus d'emprise sur l'opinion des décideurs que l'idéal d'une pleine démocratie. L'existence de contraintes influant sur ce qui est et ce qui sera *entendu* sur la scène politique, pour reprendre les termes de Rancière (1995), nous oblige à nous pencher sur les raisons susceptibles d'expliquer l'adoption d'un type de représentation plutôt qu'un autre. C'est donc ce à quoi je m'intéresserai dans le cadre de cette analyse qui laissera place à l'arène politique de l'équité salariale, les acteurs, leurs discours et les « règles » qui régissent les débats.

La première section de ce chapitre fera brièvement l'historique de la *Loi en équité salariale* (LES) pour ensuite parler de la montée qu'ont connue les processus de consultations et des débats publics au Québec et au Canada, et de l'importance de prendre en compte ces mécanismes dans une analyse s'intéressant à l'élaboration des politiques publiques. J'expliquerai ensuite en quoi les journaux des audiences publiques d'août 1996 constituent le corpus le mieux adapté à mon objet de recherche. Les sections 2.2 et 2.3 de ce chapitre traiteront respectivement des fondements des méthodologies de l'analyse de contenu et de l'analyse de discours choisies pour cette thèse. J'y présenterai aussi les étapes de la démarche méthodologique que j'entends suivre afin de réaliser ces deux types d'analyse. Enfin, la section 2.4 présentera la grille analytique qui a servi à organiser les résultats de l'analyse de contenu.

2.1 Historique

Comme j'y ai fait brièvement allusion dans le premier chapitre, la LES est le point culminant de deux initiatives importantes prises dans les années 1990 et visant à souligner la nécessité d'établir une nouvelle approche de l'équité salariale. La première de ces propositions provenait de la Coalition en faveur de l'équité salariale. Cette Coalition, regroupant alors une quarantaine de groupes de femmes et d'associations syndicales, orienta d'abord ses énergies sur des changements législatifs. Bien qu'elle ait tenté de sensibiliser les pouvoirs publics à l'importance d'un changement quant aux

mesures d'équité salariale et d'obtenir de leur part un engagement sérieux, ses demandes se heurtèrent alors au peu de réceptivité des autorités gouvernementales (Chicha, 2000 : 73). La seconde initiative fut prise par la Commission des droits de la personne du Québec qui, dès mars 1991, procéda à des consultations publiques sur les principales modalités que pourrait comporter une loi québécoise en équité salariale. Environ vingt organismes, parmi lesquels on comptait des groupes de femmes, des associations syndicales et patronales et des consultants en équité salariale présentèrent leurs positions lors de cette consultation. À la fin de celle-ci, la Commission présenta, dans un rapport daté de février 1992, des recommandations relatives aux modalités d'une éventuelle loi proactive (idem.).

Ces efforts ont fait en sorte que le gouvernement nouvellement élu s'engagea, en 1994, à adopter une loi proactive en équité salariale. Des travaux furent entrepris au début de 1995 et menèrent à la rédaction d'un document d'orientation soumis à une autre consultation impliquant près de trente organismes de femmes, de communautés culturelles, d'organisations syndicales et patronales ainsi que d'expert(e)s en rémunération. Le comité responsable de cette consultation émettait, en décembre 1995, un rapport final qu'il présentait à la ministre responsable de la Condition féminine, Mme Jeanne L. Blackburn. Ce rapport comptait 58 recommandations relatives aux modalités d'une loi proactive en équité salariale. Peu de temps après, un avant-projet de loi était déposé à l'Assemblée nationale. Bien que reprenant la plupart des recommandations présentées dans le rapport final, ce projet ouvrait la porte à un certain nombre

d'échappatoires. En février 1996, cet avant-projet de loi fut soumis à une consultation publique en Commission parlementaire.

C'est à la suite de cette consultation que Mme Louise Harel, alors ministre de la Condition féminine déposa, le 15 mai 1996, le projet de loi 35 en équité salariale. Celui-ci fut soumis à une nouvelle Commission parlementaire en août 1996. Ce projet estompait l'ampleur des échappatoires contenues dans l'avant-projet de loi et apportait des changements importants. Parmi ceux-ci, le projet de loi 35 créait une commission d'équité salariale chargée de l'application de la loi¹⁵. Suite à l'ajout d'amendements relativement mineurs, le projet de loi fut adopté à l'unanimité le 21 novembre 1996 sous le titre de *Loi sur l'équité salariale* (LES) (Chicha, 2000 : 74).

L'importance que revêt la tenue d'audiences publiques dans le cadre des processus décisionnels étatiques fait l'objet d'un consensus grandissant parmi les chercheur(e)s oeuvrant dans le champ des sciences sociales. Cet intérêt croissant pour les processus de consultation impliquant l'État et la société civile découle en grande partie de transformations contextuelles engendrées par la mondialisation économique et culturelle (Hamel, 1999). Ces changements ont entraîné une remise en question importante de la nature du pouvoir étatique. La multiplicité et la fragmentation des acteurs et des intérêts, entraînant la création de nouvelles représentations sociales, culturelles et identitaires ont suscité une remise en question de la légitimité de l'État en plus de modifier le rapport du citoyen à l'État et à l'action politique. L'État se voit maintenant contraint de prendre en compte l'existence d'une diversité d'intérêts en plus d'admettre un partage plus flexible

¹⁵ Dans l'avant-projet cette responsabilité incombait à la Commission des normes du travail.

des responsabilités entre le secteur public et privé. Cette ouverture à une participation des acteurs sociaux va de pair, comme je l'ai remarqué au premier chapitre, avec un processus décisionnel étatique maintenant axé sur l'idée d'un apprentissage collectif (*policy learning*) inspiré par le courant communicationnel issu du champ des sciences politiques. L'idée motrice derrière ces nouvelles arènes institutionnelles est de favoriser la participation et le débat public en permettant ainsi de faire le pont entre l'idéal d'un système de représentation pluraliste et la prise en compte de la diversité des intérêts et des positions dans les prises de décisions publiques.

Comme le remarque Hamel, bien que la consultation publique ait toujours été un élément essentiel de l'art de la gouverne étatique, elle est populaire au Québec et au Canada seulement depuis une vingtaine d'années. Dans ses mots :

« (...) elle revêt un caractère dynamique qui la différencie des pratiques traditionnelles de gestion publique en ce qu'elle engage le décideur et la population dans une démarche commune (...) la population est invitée à exprimer son opinion et, par voie de conséquence, même si c'est d'une manière indirecte, à participer aux décisions politiques » (1999 : 202).

L'existence de ces « forums hybrides » (Callon et Rip cité dans Hamel, 1999 : 205) ou de lieux d'échanges permettant l'expression, la confrontation et la mise en relation de diverses opinions entre les acteurs témoigne de l'importance de la négociation et du compromis dans les processus décisionnels. À ce sujet, les analyses contemporaines centrées sur la teneur des politiques publiques doivent tenter de se distancer d'une conception autoritaire du pouvoir étatique en ce qui a trait aux processus décisionnels.

Par ailleurs, comme je l'ai aussi mentionné à la fin du chapitre premier, il est aussi important de garder en tête que ces nouveaux lieux de débats publics ne sont pas totalement en dehors d'un certain contrôle de l'État puisque celui-ci suit une logique administrative qui lui est propre et venant limiter ce qui peut être dit et fait quant à certaines problématiques. Comme le remarque Hamel: « (...) *le risque est grand que ces nouveaux dispositifs soient infléchis par les acteurs dominants [dont l'État] qui tentent souvent de s'en servir " comme outil de légitimation a posteriori "* » (Hostiou cité dans Hamel, 1999: 206; crochets miens).

C'est donc en vertu de cet intérêt grandissant, dirigé vers les consultations et la prise en compte du débat public dans le processus décisionnel étatique, que j'ai choisi, dans le cadre de cette thèse, de centrer mon analyse sur la démarche des audiences publiques tenues en août 1996. De plus, ce choix est aussi approprié compte tenu de mon cadre théorique prenant en compte la perméabilité de l'État moderne. Ces audiences portèrent sur l'avant-projet de loi 35 et suscitèrent de vifs débats au sein des acteurs interpellés.

C'est aussi lors de ces dernières audiences publiques, juste avant l'adoption du projet de loi final qui eut lieu le 21 novembre 1996, que la cristallisation de la dynamique entre les acteurs impliqués se concrétise. C'est à ce moment que les acteurs ont la chance, pour la dernière fois avant l'adoption de la loi, d'exercer leur voix quant aux finalités et aux modalités de celle-ci. Dans ce cadre, il existe au moins deux sources documentaires pouvant se prêter à l'analyse. Tout d'abord, les mémoires produits par les acteurs ayant participé aux audiences publiques organisées par la Commission des affaires sociales en

1996 et les journaux de débats de ces mêmes audiences publiques datées des 20, 21 et 22 août 1996.

Afin de respecter le contexte dans le lequel eut lieu ce débat, j'estime que le *corpus* le plus approprié à mon objet d'étude est constitué des journaux des débats des 20, 21 et 22 août 1996, puisque, comme je l'ai souligné plus haut, c'est à ce moment que le discours des acteurs impliqués est entendu sur la scène parlementaire pour la dernière fois avant l'adoption du projet de loi final. J'ai donc choisi de faire de ces journaux de débats le centre de mon analyse. Ceux-ci reprennent l'essentiel des arguments avancés dans les documents écrits (les mémoires de chaque acteur ou groupe d'acteurs) ayant antérieurement été déposés à la Commission des affaires sociales. Ils possèdent aussi l'avantage, contrairement à une analyse strictement fondée sur les mémoires, d'ouvrir une fenêtre sur la dynamique qui s'est instituée entre les différents acteurs impliqués dans cette problématique.

Bien que l'ensemble des règles (la limite de 20 minutes allouée à l'intervention de chaque acteur, par exemple)¹⁶ gouvernant la prise de parole publique des acteurs dans le cadre de cette commission parlementaire puisse être perçue comme limitant l'expression de ceux-ci, elles possèdent aussi l'avantage de structurer leur intervention. Ainsi, chaque acteur doit s'en tenir aux arguments centraux entourant sa position dans ce débat. De plus, le cadre institutionnel typique aux débats parlementaires, en dictant l'ordre dans lequel

¹⁶ À l'exception du Comité national d'action politique du Parti Québécois qui n'a eu que 10 minutes pour intervenir.

chaque acteur intervient, est aussi révélateur de la légitimation (et de la marginalisation) de certaines positions argumentatives dans la conjoncture politique actuelle.

Dans un autre ordre d'idées, il n'est pas sans intérêt de noter que les journaux de débats me permettront aussi d'étudier le discours de certains acteurs pour lesquels il m'a été impossible de trouver des documents écrits portant sur ce projet le loi 35 en équité salariale. Ces acteurs sont :

- 1- l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ),
- 2- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD),
- 3- la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI),
- 4- le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ),
- 5- la Chambre de commerce du Québec (CCQ),
- 6- l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ) et l'Association des industries forestières du Québec Ltée (AIFQ),
- 7- le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois (CNAFPQ),
- 8- la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (CCPEDQ),
- 9- la Fondation de l'entrepreneurship du Québec.

De plus, une analyse basée sur les journaux de débats permet de présenter le discours de certains acteurs importants, comme la ministre Louise Harel et certains députés de l'opposition, qui seraient autrement laissés pour compte puisqu'il n'existe pas de documents rassemblant de façon systématique leurs positions respectives, contrairement à ce que permettrait une analyse strictement basée sur les mémoires produits.

Cependant, il est important de mentionner que le choix d'examiner les discours des acteurs présents aux audiences publiques d'août 1996 a un effet sur le type de représentation étudié. Dans un premier temps, il est primordial de savoir que la

participation aux audiences publiques est déterminée par le législateur sur la base d'invitations. Ceci a pour effet de rendre invisibles les représentations et les solutions provenant d'acteurs qui seraient exclus de ce processus (entre autres certains acteurs étatiques centraux). Ensuite, la tenue des dernières audiences publiques avant l'adoption de la loi renvoie à un principe (celui de la nécessité d'une loi en équité salariale) déjà accepté par le gouvernement, ce qui vient délimiter et orienter les représentations des acteurs présents vers les modalités de la loi.

2.2 Fondements méthodologiques de l'analyse de contenu

En ce qui concerne la méthodologie proprement dite, je ferai d'abord une analyse de contenu, à l'aide du programme NVivo, afin de dégager les principaux thèmes abordés lors de ces journées de débats.

L'analyse de contenu est une méthode de traitement de données qualitatives utilisée en sciences humaines et ayant pour objectif principal d'établir des inférences valides concernant l'émetteur du message, le message lui-même et le récepteur de celui-ci (Landry, 2000). Bien que ce type d'analyse puisse recourir à divers types de sources, c'est l'utilisation de documents qui sera privilégiée dans le cadre de cette analyse. Le type de document retenu pour l'analyse subséquente appartient à ce que Landry appelle des « documents d'organisations officielles » produits par des gouvernements, des entreprises, des partis, des syndicats, etc., et qui décrivent leurs activités, leurs modes de fonctionnement ainsi que leurs positions sur certains enjeux (2000 : 329).

Toujours selon le même auteur, de façon générale, la méthode de l'analyse de contenu concerne le perfectionnement et le recours à des modèles systématiques de lecture reposant sur l'utilisation de règles explicites d'analyse et d'interprétation des textes (2000: 230). Ainsi, il existe une variété de procédés d'analyse et d'interprétation selon la diversité des documents étudiés et des objectifs de recherche des chercheur(e)s. Dans le cadre de cette thèse, l'objectif principal est de révéler les différentes représentations ainsi que les solutions avancées par les acteurs impliqués dans la problématique de l'équité salariale au Québec.

Lors d'une préanalyse de mon corpus, je me suis adonnée à ce que Bardin (1989) appelle une « lecture flottante » consistant « à se mettre en contact avec les documents d'analyse, à faire connaissance en laissant venir à soi des impressions, des orientations » (1989 : 126). Cette façon de procéder correspond donc à une méthode inductive où le matériel à l'étude est regroupé à partir de similitudes parmi les éléments constituant les unités d'analyse (voir Landry, 2000 : 340).

Cette phase préanalytique a fait jaillir trois grandes thématiques importantes et comprenant les principaux paramètres du débat sur la *Loi en équité salariale*. Ces thèmes ont trait:

- 1- À la conceptualisation du problème (incluant les questions d'équité et d'égalité)
- 2- À la mise en œuvre et aux Solutions
- 3- Aux procédés discursifs utilisés par les différents acteurs.

Une fois que les éléments des discours des acteurs se rapportant aux trois thématiques ont été dégagés avec l'assistance du programme NVivo, j'ai établi une grille analytique plus

raffinée présentant les principales catégories et sous-catégories retrouvées sous ces thèmes selon le type d'acteurs (associations patronales, associations syndicales, acteurs étatiques, acteurs étatiques institutionnels et groupes de femmes). Avant de parler de la méthode que j'utiliserai pour réaliser cette analyse, j'aimerais préciser que quelques éléments des propos des acteurs ne figurent pas dans la grille analytique. Ces propos n'ont pas été retenus pour l'analyse en raison de leur caractère exceptionnel, puisque peu d'acteurs s'y intéressent, en plus du fait qu'ils n'ont pas suscité de débats entre les acteurs présents lors des journées parlementaires. Ces propos ont trait à : l'importance de s'assurer que les articles de la *Charte* traitant du droit à l'équité salariale restent en vigueur avec la LES (la Confédération des syndicats nationaux), au fait que le temps de travail requis pour la formation des salariées devrait être payé par l'employeur (la Commission des droits de la personne et de la jeunesse), l'importance d'avoir recours à une méthode d'évaluation quantitative (ou la méthode analytique par points et facteurs)¹⁷ (la Centrale des syndicats démocratiques) ainsi qu'à l'importance d'avoir un indicateur de la prédominance de 60% des catégories d'emplois¹⁸ (le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois). Cette grille est présentée à la section 2.4 de ce chapitre. La méthode *logico-sémantique* que j'ai choisi d'utiliser pour cette analyse représente selon Mucchielli (1998), un type de compromis entre des méthodes plus près de la linguistique et de l'herméneutique. L'analyse de contenu selon une méthode logico-sémantique devient synonyme « d'un classificateur, et son classement est *le classement logique des contenus* après l'explication (lorsque c'est nécessaire) des valeurs

¹⁷ Pour plus de détails sur la méthode d'évaluation des emplois par points et facteurs, voir Chicha, 2000 : 149-150.

¹⁸ Pour plus de détails sur les indicateurs de prédominance, voir Chicha, 2000 : 127.

sémantiques de ces contenus » (1998 : 33). Bien que je ne prévoie pas qu'il y ait une correspondance parfaite entre un type d'acteurs et un ensemble thématique ou argumentatif, ce type d'arrangement me permettra de dégager plus facilement le lien qu'entretient chaque type d'acteurs aux principaux thèmes et arguments et fera aussi apparaître plus clairement les exceptions à ces tendances générales. Pour les fins de cette thèse, je considère que le débat sur l'équité salariale a rassemblé cinq types d'acteurs distincts, soit :

A- Les associations patronales, soit :

- l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ)
- la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)
- la Chambre de commerce du Québec (CCQ)
- l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ) et l'Association des industries forestières du Québec Ltée (AIFQ)
- le Conseil du Patronat (CPQ)
- 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

B- Les syndicats, soit :

- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- le Syndicat des 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)
- la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

C- Les groupes de femmes, soit :

- la Fédération des femmes du Québec (FFQ)
- la Coalition en faveur de l'équité salariale
- le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

D- Les acteurs étatiques institutionnels¹⁹, soit :

- le Conseil du statut de la femme (CSF)
- la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ)

E- Les acteurs étatiques des partis politiques, soit :

- le Comité national d'action politique des femmes du Parti québécois (CNAPFPQ)
- Louise Harel, ministre à la condition féminine (Parti Québécois)
- Matthias Rioux (PQ)
- Monique Simard (PQ)
- Lyse Leduc (PQ)
- Marie Malavoy (PQ)
- Jean Garon (PQ)
- Solange Charest (PQ)
- André Gaulin (PQ)
- Monique Gagnon-Tremblay (Parti Libéral)
- Margaret F. Delisle (PL)
- Russell Copeman (PL)
- Nicole Loiselle (PL)
- Fatima Houda-Pépin (PL)

2.3 Fondements méthodologiques de l'analyse de discours

Je ne me limiterai pas à l'analyse de contenu puisque j'entends aussi étoffer mon analyse en mettant en relief d'autres propriétés des discours présentés par chaque groupe d'acteurs lors de ces journées parlementaires. Cette analyse de discours possède une visée exploratoire et contribuera à enrichir la réponse à ma question de recherche visant à documenter la teneur des discours des acteurs. Cependant, étant donné le caractère exploratoire de cette analyse, j'ai choisi d'adopter une approche déductive en me basant principalement sur des techniques de rhétoriques déjà identifiées par certains auteurs

¹⁹ Dans cette thèse je fais une distinction entre les acteurs étatiques « institutionnels » et les acteurs étatiques des partis politiques. Les premiers sont caractérisés par leur affiliation à un lieu étatique institutionnel alors que les seconds restent principalement attachés au parti politique auquel ils appartiennent.

(voir ci-dessous). Notamment, en me basant sur la *méthode d'analyse critique du discours* avancée par Van Dijk (1993 : 270) ainsi que par Henry et Tator (2002), j'explorerai quelques propriétés discursives reconnues pour bien mettre en évidence l'exercice de la domination. Ces procédés me permettront de mieux cerner les rapports de pouvoir entre les différents acteurs et, du même coup, me donneront la chance de mieux saisir comment certaines clauses affaiblissant l'objectif proactif de la loi ont pu se retrouver dans l'énoncé final.

À ce sujet, je me pencherai principalement sur certains procédés rhétoriques utilisés dans le discours des acteurs. Pour ce faire, je m'inspirerai principalement de l'analyse critique du discours élaborée par Van Dijk (1993). Cette approche me semble très pertinente dans le cadre de cette thèse puisqu'elle porte une attention particulière à la notion de pouvoir et aux rapports de domination qui sont inscrits dans la production des discours. Cet extrait résume bien la place réservée à ce type de rapports de domination dans l'analyse critique du discours : « *CDA [critical discourse analysis] should deal primarily with the discourse dimensions of power abuse and the injustice and inequality that result from it* » (1993 : 252). L'analyse des discours produits par les cinq catégories d'acteurs mentionnées ci-haut ne peut qu'être enrichie par une telle forme d'analyse. Cependant, comme le champ des techniques possibles pour réaliser ce type d'analyse est très vaste, je me limiterai, dans le cadre de cette thèse de maîtrise, à certaines d'entre elles.

L'une est proposée par Van Dijk (1993 : 267); il s'agit de repérer les procédés produisant une « apparence de sympathie » (*apparent sympathy*). L'« apparence de sympathie » vise à manipuler l'opinion des adversaires en faisant croire à ceux-ci que les décisions

prises ou les solutions proposées sont dans le meilleur intérêt des parties directement touchées par l'adoption de celles-ci. Par exemple, dans le cadre d'une étude sur un débat portant sur les relations ethniques en France, Van Dijk (1993) illustre comment les politiciens du Front National ont eu recours à ces procédés afin de justifier l'adoption de décisions racistes restreignant les droits liés à l'immigration. L'utilité de ce procédé discursif est de permettre la justification de ces positions négatives en évitant des arguments explicites sur le caractère nocif de l'immigration, la résidence, les conflits culturels, la réaction de la majorité, etc. Afin d'illustrer l'application de ce procédé, considérons l'extrait suivant provenant d'un discours parlementaire de Le Pen :

« We are neither racist nor xenophobic. Our aim is only that, quite naturally, there be a hierarchy, because we are dealing with France, and France is the country of the French. (France, M. Le Pen, 7 July 1986, p.3064 » (Van Dijk, 1993: 266).

Le Pen, en déclarant dès le début que les Français ne sont ni racistes ni xénophobes démontre qu'il est sympathique à l'idée que ce genre d'attitude est inacceptable dans un contexte démocratique. Cependant, on voit aussi que cette mention lui permet d'aller de l'avant en affirmant l'importance de privilégier les citoyens français puisque, dans ses mots, la France reste avant tout le pays des Français.

Ce procédé rhétorique a été retenu pour l'analyse parce qu'il a l'avantage de constituer une manière *subtile* d'inférioriser, de problématiser, et de marginaliser le discours des opposants (Van Dijk, 1993 :267), ce qui me permettra de mettre en lumière la dynamique par laquelle certains arguments et certains acteurs ont pu être écartés de la sphère du « discours autorisé » (voir Bourdieu, 2001) qui s'est cristallisée dans l'adoption de la loi sur l'équité salariale en novembre 1996.

Je porterai aussi une attention à d'autres techniques d'analyse discursive élaborées par Henry et Tator (2002). Plus précisément, je m'intéresserai à l'utilisation de procédés visant à influencer la signification du discours tels : « le jeu des nombres » (*numbers game*), « le ridicule et la moquerie » (*mockery and ridicule*), ainsi qu'au recours de certains acteurs aux « hyperboles et à l'exagération » (*use of hyperbole or exaggeration*) (Henry et Tator, 2002 : 99-101).

Le jeu des nombres renvoie à l'utilisation de données chiffrées dans le but d'impressionner le récepteur du message en lui démontrant que ces nombres soutiennent son argument. En ce qui a trait aux deux autres procédés rhétoriques, soit : le recours à la moquerie et au ridicule, ou à l'hyperbole et à l'exagération, le principe du premier est de ridiculiser ou de se moquer de l'argument avancé par l'adversaire, ou d'une partie de celui-ci. Le principe de l'utilisation de l'hyperbole et de l'exagération est d'avoir recours à un langage excessif de façon à ce que l'argument avancé par le camp adverse apparaisse farfelu. Ces procédés sont intéressants en ce qu'ils permettent de modifier le sens du discours, et par conséquent, de manipuler les significations du problème et des solutions proposées pour contrer celui-ci (voir Henry et Tator, 2002 : 99-101).

J'entends recourir à l'examen de ces procédés rhétoriques afin d'illustrer la façon dont les acteurs utilisent certaines stratégies discursives afin d'exercer une forme de domination sur leurs adversaires.

2.4 Grille analytique

Voici la grille analytique que j'ai conçue pour réaliser l'analyse de contenu et en présenter les résultats :

- 1 La conceptualisation du problème incluant les questions d'équité et d'égalité
 - 1.1 *L'équité salariale : résultat d'une discrimination qui fait système*
 - 1.1.1 L'équité pour échapper à la pauvreté
 - 1.1.2 Le respect des droits de la personne
 - 1.2 *L'inéquité salariale : un problème exagéré?*
 - 1.2.1 Fruit d'un mauvais choix de carrière
 - 1.2.2 Reflet d'une division inéquitable des tâches domestiques et familiales
 - 1.2.3 Produit de l'ignorance
 - 1.2.4 Une question secondaire face au problème urgent de la situation économique
 - 1.3 *L'équité : la prise en compte ou la négation de la « différence »*
 - 1.3.1 L'équité pour atteindre l'égalité
 - 1.3.2 L'égalité de traitement
 - 1.4 *La recherche du consensus*

- 2 La mise en œuvre et les solutions
 - 2.1 *Positions des acteurs favorables à la LES*
 - 2.1.1 Les modalités d'application de la LES
 - a) Contre des mesures d'application variant selon la taille des entreprises
 - b) La participation des salariées
 - c) Une question d'accès à l'information
 - d) Les salariées protégées par la LES
 - e) Un renversement du fardeau de la preuve
 - f) Programme d'équité salariale unique ou pluralité
 - g) Les comités sectoriels
 - h) Les sanctions
 - 2.1.2 Les délais d'application de la LES
 - a) Les délais de mise en œuvre de la loi
 - b) Sur l'application progressive de la loi
 - 2.1.3 Les organismes responsables
 - a) La Commission de l'équité salariale
 - Mandat
 - Composition
 - Ressources
 - b) Le Tribunal du travail
 - 2.1.4 La relativité salariale

- 2.1.5 Les autres solutions
 - a) L'augmentation du salaire minimum
 - b) Favoriser la syndicalisation au Québec
 - c) Étendre l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
 - 2.2 *Positions des acteurs défavorables à la LES*
 - 2.2.1 Les problèmes liés à l'adoption d'une loi « coercitive »
 - a) Un contexte économique non favorable
 - Des répercussions néfastes sur la masse salariale des entreprises
 - Des frais administratifs trop coûteux pour les entreprises
 - b) Une loi inapplicable dans les PME
 - c) Une forme d'ingérence inacceptable de l'État
 - d) Une définition de « salarié » à réduire au minimum
 - 2.2.2 L'approche incitative
 - a) Établir des preuves « scientifiques »
 - 2.2.3 La relativité salariale
 - 2.2.4 Les autres solutions
 - a) Les processus de négociation collective
 - b) Des mesures de conciliation travail-famille
 - c) La réorientation professionnelle des femmes
 - d) Les femmes entrepreneures
 - 2.3 *Positions des acteurs étatiques des partis politiques*
 - 2.3.1 Les acteurs du Parti Québécois
 - 2.3.2 Les acteurs du Parti Libéral
- 3 Les procédés discursifs utilisés par les différents acteurs
- 3.1 *La référence au rapport Read*
 - 3.2 *Le jeu des nombres*
 - 3.3 *La référence au compromis*
 - 3.4 *La moquerie et le ridicule*
 - 3.5 *L'apparence de sympathie*
 - 3.6 *L'hyperbole et l'exagération*

Avant de présenter les résultats de l'analyse de contenu des thèmes portant sur la conceptualisation du problème, il est d'abord important de préciser en quoi cette définition du problème (dans ce cas-ci, des écarts salariaux entre les sexes au Québec) possède un intérêt sur le plan théorique. Contrairement à ce qui est avancé par les théories rationnelles des processus politiques (« *rational policy making* ») issues des sciences politiques et des « *policy studies* », les politiques publiques, ou ce que l'on pourrait appeler les solutions politiques aux maux sociaux, ne découlent pas simplement d'une analyse objective des sources du problème. En fait, les solutions que l'on prescrit aux problèmes perçus comme nécessitant un remède d'ordre politique ne sont pas le fruit d'analyses neutres se situant en dehors des processus politiques. Elles découlent plutôt des représentations particulières émanant des différents acteurs impliqués dans la définition de ceux-ci.²⁰ En effet, en plus de la présence d'une situation perçue comme nuisible par certains, d'autres facteurs importants doivent être pris en considération dans une analyse consacrée aux causes qui expliquent l'attention dont bénéficie certains problèmes. Un de ces facteurs est constitué des acteurs et des représentations dont ils sont porteurs. À leur tour, ce sont les représentations du problème véhiculées par ces acteurs qui viennent circonscrire et prescrire le champ des solutions possibles. Comme je l'ai mentionné dans le chapitre théorique, l'approche que propose Bacchi (1999) tente de

²⁰ Si tel était le cas il y aurait beaucoup plus de problèmes pour lesquels une solution politique est de mise, qui réussiraient à se placer dans les priorités de l'agenda gouvernemental. Or, la réalité fait en sorte que bien des problèmes qui réussissent à se tailler une place sur la scène politique sont loin d'être les plus pressants ou les plus importants pour la survie de la majorité (ici il suffit de penser à certains problèmes environnementaux dont on entend rarement parler ou pour lesquels très peu de politiques publiques efficaces ont été mises sur pied).

faire surgir des différentes représentations du problème les solutions proposées afin de régler celui-ci. C'est en étudiant ces représentations que l'on peut arriver à mieux cerner les rapports de force entre les différents acteurs impliqués dans la définition du problème et des solutions. C'est aussi en s'intéressant à ces représentations que l'on peut cerner les éléments laissés en dehors du cadre de la problématique. Ces éléments, ou ce à quoi je réfère comme étant les « non-dits » de la problématique en équité salariale, nous aident également à envisager d'autres types de solutions auxquelles il serait difficile de songer si nous nous limitons aux représentations présentées par les acteurs impliqués.

C'est donc dans le but de mettre en lumière les différentes représentations entourant la problématique des écarts salariaux présentées par les divers acteurs que ce chapitre présentera les résultats de l'analyse des thèmes du « problème » et de « l'équité/égalité ». Le premier thème renvoie à la définition que donnent les différents acteurs au problème des écarts salariaux entre hommes et femmes au Québec. Le thème de l'équité/égalité, quant à lui, vise à mettre en lumière le sens que prennent ces notions dans le débat sur l'avant-projet de loi 35.

3.1 L'équité salariale : résultat d'une discrimination qui fait système

Tout d'abord, j'amorcerai ce chapitre en décrivant la façon dont les acteurs définissent le problème des écarts salariaux entre les sexes au Québec. L'analyse des propos des acteurs présents lors des trois journées de débats a permis de dégager deux grandes catégories dans lesquelles s'inscrit la définition du problème. La première catégorie comprend les

définitions du problème, mettant de l'avant le caractère systémique de cette discrimination, tandis que la seconde catégorie regroupe les acteurs qui ont présenté des explications remettant en question l'ampleur et la source de la discrimination que subissent les femmes sur le marché de l'emploi.

Un bon nombre d'acteurs partagent les fondements analytiques féministes sur lequel s'appuie le projet de loi 35. Ces analyses démontrent que les écarts salariaux au Québec sont majoritairement le résultat de la persistance d'une discrimination systémique. Parmi ces acteurs on compte : A) des syndicats : la Centrale des syndicats démocratiques, la Confédération des syndicats nationaux, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, et la Centrale de l'enseignement du Québec; B) des groupes de femmes : la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail; C) des acteurs étatiques institutionnels : la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et le Conseil du statut de la femme D) un acteur des partis politiques: le Comité national d'action politique du Parti Québécois.

Les acteurs admettant l'existence d'une discrimination généralisée dans le marché de l'emploi comme majoritairement responsable des écarts salariaux entre les sexes renvoient à deux types de représentation du problème. La première de ces représentations place les revendications pour l'équité salariale dans un discours portant sur la pauvreté

des femmes, alors que la seconde place les revendications pour l'équité salariale dans une perspective de justice sociale et d'égalité des droits.

3.1.1 L'équité pour permettre aux femmes d'échapper à la pauvreté

Parmi les acteurs abordant la question de l'équité salariale selon l'angle de la pauvreté des femmes, on compte, A) parmi les syndicats : la Centrale des syndicats démocratiques, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec, et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec ; B) parmi les groupes de femmes : la Fédération des femmes du Québec et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail; C) parmi les acteurs étatiques institutionnels : le Conseil du Statut de la femme.

Ces acteurs avancent que l'équité permettrait à grand nombre de femmes ainsi qu'à leurs enfants d'échapper à une situation de pauvreté. En effet, ceux-ci soulignent que la pauvreté au Québec, comme à bien d'autres endroits d'ailleurs, touche particulièrement les femmes. Cet extrait exemplifie bien la teneur des propos des acteurs évoquant la situation économique difficile dans laquelle se trouvent certaines femmes :

« Finalement, ce manque à gagner se traduit encore une fois de manière bien concrète lors de la retraite, les rentes étant accumulées et déterminées en fonction du salaire. Pour sortir les femmes de l'injustice et de la dépendance, il est urgent de mettre en place les mécanismes pour atteindre l'équité.

La pauvreté se conjugue au féminin au Québec, féminin pluriel si on ajoute leurs enfants dont elles ont souvent seules la charge. Face à l'équité salariale, les femmes sont collectivement victimes du système d'évaluation des emplois, et seule une solution globale et collective peut mettre fin à la discrimination salariale dont elles sont victimes »

(Claude Gingras, Centrale des syndicats démocratiques, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 251-252).

Dans le même ordre d'idées, les acteurs voyant en ce projet de loi une avenue susceptible d'atténuer la précarité de la réalité économique des femmes soulignent que cette mesure permettrait de diminuer la dépendance économique des femmes face à l'État. Cependant, bien que ces acteurs présentent la LES comme constituant un avantage certain pour les femmes au travail, ceux-ci avancent aussi que cette loi comporterait des avantages pour les employeurs ainsi que pour l'ensemble des citoyens. C'est donc en réduisant la dépendance des femmes à l'État et en permettant une augmentation du niveau de vie de celles-ci que la LES bénéficierait à l'ensemble de la société. Cette ligne argumentative est utilisée afin d'affaiblir la portée des arguments présentés par les associations patronales, les employeurs ainsi que les députés de l'opposition concernant les coûts et autres effets négatifs qu'engendrerait la LES sur l'économie québécoise. Sous cet angle, la LES n'apparaît plus comme un luxe, comme le prétend une représentante de la Chambre de commerce du Québec, mais bien comme un besoin économique des Québécoises qu'il est urgent de combler.

3.1.2 L'équité salariale, le respect d'un droit, une question de justice

L'autre versant du discours des acteurs reconnaissant la nature systémique du problème de l'inéquité salariale au Québec a trait à la justice. Tout d'abord, il faut faire la distinction entre deux types d'arguments renvoyant tous deux au principe de la justice. La première référence à ce principe concerne l'objectif d'une plus grande justice

économique pour les femmes. Ce principe renvoie directement à la remise en question de la mesure de la valeur attribuée au travail des femmes occupant les corps d'emploi majoritairement féminins. La seconde référence au principe de la justice, quant à elle, concerne l'aspect légal du respect des droits de la personne.

L'équité salariale une question de justice économique pour les femmes

Parmi les acteurs plaçant les revendications pour la LES dans un paradigme de justice, certains renvoient aux lacunes et aux effets pervers des mécanismes guidant l'allocation des salaires sur le marché du travail dans le système capitaliste néo-libéral. La LES, pour ceux-ci, viendrait contribuer à rétablir un certain équilibre dans ce système en éliminant les désavantages fondés sur le sexe qui aggravent la situation déjà précaire des femmes dans un marché de l'emploi injuste. Les acteurs renvoyant à la question d'une justice économique sont : la Centrale des syndicats démocratiques, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, et le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois.

Selon ceux-ci, les faibles salaires que reçoivent les femmes sont le fruit d'un système économique capitaliste basé sur l'exploitation sexuelle du travail. Cette exploitation est exacerbée dans le contexte actuel de la mondialisation. Les écarts salariaux sont perçus

par ces acteurs comme une portion du profit que les entreprises réalisent en ne rémunérant pas le travail accompli par les femmes à sa juste valeur. L'atteinte d'une plus grande équité salariale vise donc à mettre fin à cette appropriation et sous-évaluation du travail des femmes par les entreprises. Comme l'exprime cette intervenante syndicale :

« Voici la mesure de l'injustice passée et à venir que l'actuel projet de loi vise à corriger. Voilà la mesure de ce que nous appelions les subventions directes faites par les femmes à l'entreprise québécoise dans son ensemble. Voilà des sommes que les femmes ne pourront jamais récupérer. Voilà également ce que leur coûtent les délais qui se prolongent » (Claire Milette, Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 581).

Cet autre extrait, tiré de la présentation de la Fédération des femmes du Québec est aussi instructif quant au caractère injuste des inéquités salariales dans un système capitaliste néo-libéral où les employeurs s'objectent à la LES au nom d'une ingérence indue de l'État québécois dans les rapports de marché :

« Ce qui m'amène à dire que, pour nous, les réticences patronales qui se fondent sur les supposés coûts de cette loi sont non recevables. Ça ne veut pas dire qu'on n'est pas conscientes de la situation économique dans laquelle on est, ça veut simplement dire qu'on considère que les femmes n'ont pas à payer le prix d'une économie que l'on dit chancelante, alors que ce ne sont pas les femmes qui dirigent cette économie » (Françoise David, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 158).

Au sujet de l'ingérence de l'État, Françoise David ajoute plus loin :

« J'aimerais ajouter que, moi aussi, j'ai lu le rapport ontarien, et que ce qui est intéressant, c'est de voir les raisons citées par les employeurs des entreprises de 50 employés et moins pour avoir peu, relativement peu appliqué la loi. La principale, c'est le désaccord avec l'ingérence du gouvernement dans l'établissement des salaires, autrement dit une raison idéologique » (ibid., paragraphe 198).

L'aspect légal du respect des droits de la personne

Cependant, parmi les acteurs dépeignant le principe d'équité comme une question de justice, plusieurs mettent plutôt l'accent sur le caractère fondamental de ce droit, déjà octroyé par l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La référence à la justice dans ce contexte concerne le respect d'un droit déjà octroyé n'étant toujours pas respecté.

Les acteurs ancrant leurs arguments dans le cadre de la justice législative sont : la Confédération des syndicats nationaux, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois.

En effet, comme je l'ai expliqué plus tôt, le projet de loi 35 vise à remédier aux limites du modèle réactif qui n'a pas été en mesure d'honorer un droit inscrit à la Charte et de combler les écarts salariaux entre les sexes. Cette ligne argumentative met l'accent sur l'importance d'une mesure proactive et refuse de concevoir la LES comme une mesure de charité envers les femmes. Selon ces acteurs, la LES est un pas de plus vers un droit déjà déclaré qui leur permettrait enfin de jouir pleinement d'une plus grande autonomie

financière. Cet extrait illustre bien la portée de l'argument sur la primauté juridique du droit à l'équité :

« Ce principe de droit affirmant qu'à travail équivalent les femmes doivent recevoir un salaire égal à celui des hommes est loin de constituer une nouveauté pour les juristes et pour les intervenantes et intervenants en relations du travail. Il est en effet reconnu depuis 43 ans par l'Organisation internationale du travail et a même été intégré dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne en 1975. Depuis plus de 20 ans, donc, toutes les entreprises du Québec, sans exception, sont tenues de respecter ce principe de droit fondamental établi par l'article 19 de la Charte. Malgré tout, très peu d'entre elles ont pris les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination salariale exercée envers les femmes. Le besoin d'une loi sur l'équité salariale s'est donc imposé non seulement en raison de l'inaction des employeurs, mais aussi en raison des nombreuses limites que comportent les recours juridiques exercés en vertu de cet article de la Charte (Leesa Hodgson, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 633).

Il est intéressant de noter que, parmi les défenseurs du droit à l'équité salariale adoptant une argumentation inspirée du principe de la justice législative, le plus radical est sans nul doute la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ). Ceci s'explique par le fait que la CDPDJ a acquis une expertise particulière en matière d'équité salariale étant donné son implication dans la gestion des plaintes des travailleuses et travailleurs sous le modèle réactif. C'est donc en raison de son rôle visant à faire respecter l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* que celle-ci est à même de soutenir que le droit à l'équité possède un statut quasi-constitutionnel qu'il est important de protéger. Comme le révèle ce passage :

« Donc, d'abord, en ce qui concerne les aspects institutionnels, vous nous permettrez d'insister sur le fait que, lorsque nous parlons de l'équité salariale, c'est-à-dire du droit à un salaire égal pour un travail équivalent, sans discrimination fondée sur le sexe, nous parlons bien d'un droit de la personne. En 1975, lorsque le Québec est devenu la première province canadienne à reconnaître ce droit dans une loi

fondamentale, il se trouvait d'ailleurs à consacrer un principe déjà inscrit dans les textes internationaux. Cette consécration, par ailleurs, sort de l'ordinaire, puisqu'elle revêt un caractère unique, quasi constitutionnel. En effet, le droit à l'égalité salariale, garanti par l'article 19 de la Charte, jouit d'une primauté de principe sur toutes les lois du Québec. En somme, on est devant un principe fondamental qui a des incidences importantes pour les travailleurs et travailleuses, les employeurs, les syndicats, mais qui ne doit pas être considéré comme une simple question de relations du travail» (Claude Filion, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 522).

3.2 L'inéquité salariale : un problème exagéré?

Avant d'aborder cette section, il est intéressant de noter que, bien qu'il existe un consensus entourant le problème de l'inéquité salariale au Québec, ce consensus laisse place à une pluralité d'explications divergentes (en ce qui concerne la nature systémique) des causes du problème. En effet, bien que tous les acteurs impliqués dans cette problématique semblent admettre l'existence d'écart salariaux au Québec, plusieurs d'entre eux rejettent l'explication voulant que ces écarts soient les résidus de la discrimination systémique²¹. D'autres acteurs, quant à eux, admettent l'existence d'une discrimination systémique qui ne se logerait que dans certains secteurs de l'économie. Dans ces deux cas, les acteurs remettent en question la certitude des données sur lesquelles s'appuient les analyses concluant que la discrimination systémique est responsable d'une partie importante des écarts salariaux persistants au Québec.

²¹ Bien que certains admettent l'existence de la discrimination systémique, paradoxalement, ils rejettent l'idée que celle-ci peut être d'une amplitude suffisante pour expliquer une partie des écarts salariaux dans l'économie québécoise (voir les propos de Ginette Thériault de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 186).

Les acteurs ne reconnaissant pas l'ampleur du rôle que joue la discrimination systémique dans la persistance des écarts salariaux au Québec sont : l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Chambre de commerce du Québec, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et l'Association des industries forestières du Québec Ltée, le Conseil du Patronat, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, le Conseil québécois du commerce de détail et la Fondation de l'entrepreneurship du Québec.

3.2. 1 L'inéquité salariale, le fruit d'un mauvais choix de carrière

Parmi ces acteurs, certains d'entre eux entrevoient la cause réelle du problème comme découlant des choix individuels de carrière des femmes.

Les acteurs abordant le problème de cette façon sont : l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, la Chambre de commerce du Québec, le Conseil du Patronat, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, ainsi que la Fondation de l'entrepreneurship du Québec.

Cette conception renvoie au fait que la majorité des femmes travaillent dans des secteurs peu payants où elles bénéficient de moins de protections sociales et où elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. Cet extrait d'un représentant de la Chambre de commerce du Québec illustre bien la persistance du tabou entourant la valeur du travail

des femmes [En se basant sur une étude américaine produite par Macpherson et Hirsch elle avance que] :

« Les auteurs concluent que la discrimination en raison du taux de prédominance féminine des occupations ne constitue pas une variable explicative significative de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes. Ils concluent aussi que des études antérieures ont surestimé l'effet qu'aurait la prédominance de femmes dans une catégorie d'emploi sur les salaires des hommes et des femmes dans cette catégorie d'emploi. Cette surestimation se serait faite au détriment d'autres facteurs, comme les caractéristiques d'emplois, la productivité des travailleurs et leurs préférences personnelles. Mais la plus grande lacune concernerait les caractéristiques liées au savoir-faire. Macpherson et Hirsch soulignent que la faiblesse des salaires dans les occupations à prédominance féminine s'explique du fait que ces occupations nécessitent moins de formation pour atteindre une grande compétence, qu'elles sont susceptibles d'attirer des travailleurs à temps partiel et qu'elles bénéficient d'un bas niveau de permanence » (Michel Audet, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 705-706).

Par ailleurs, si le choix de carrière des femmes est la cause principale du problème des écarts salariaux, la valeur attribuée à ces corps d'emplois demeure, selon ces acteurs, principalement le reflet des mécanismes neutres des lois du marché (l'offre et la demande). Dans les mots d'un autre acteur :

« Alors, c'est tout le problème d'une économie qui est basée sur l'offre et la demande. Quand la demande est bonne et que la capacité de payer est là, évidemment, les salaires sont élevés, puis, dans les cas contraires, bien, les salaires sont bas. Vous avez tous entendu parler de l'exemple des garderies. Je pense que tout le monde est d'accord que les salaires qui sont versés aux éducatrices – parce que c'est principalement des éducatrices – sont inférieurs à la moyenne. On parle de quelque chose qui ressemble au salaire minimum pour des gens qui ont un diplôme au moins collégial, puis, souvent, universitaire » (André Duchesne, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et l'Association des industries forestières du Québec Ltée, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 826).

Le passage ci-dessus est spécialement intéressant puisqu'il met à jour une contradiction intéressante dans le raisonnement de cet acteur. En effet, bien que Duchesne défende l'autorité des mécanismes gouvernant l'économie capitaliste, ses propos prouvent qu'il y a bel et bien (sans qu'il le reconnaisse) d'autres facteurs, que l'offre et la demande, en œuvre dans l'explication des faibles salaires que reçoivent les éducateurs et les éducatrices. De plus, sans trop vouloir m'avancer, je doute que ce corps d'emploi soit sujet à une demande spécialement faible au Québec pour que s'applique de cette façon la logique du principe de l'offre et de la demande (une faible demande entraînant un faible salaire).

Enfin, il est important de remarquer que cette approche du problème des écarts salariaux entre les sexes n'admet pas qu'il puisse exister une différenciation idéologique et stéréotypée qui se serait immiscée dans la détermination historique des évaluations des salaires, attribuant une valeur moindre aux emplois typiquement féminins. Les acteurs souscrivant à ce type de raisonnement rejettent l'idée que la valeur associée (le salaire) aux emplois majoritairement investis par des femmes puisse être déterminée par une autre forme de rapports que par des rapports strictement économiques guidés par les mécanismes de l'offre et de la demande. À ce sujet, cet extrait de l'allocution d'un porte-parole de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, qualifiant « d'aberrants » les résultats des processus de comparaison témoigne bien de la résistance de certains acteurs face à la remise en question de certains concepts inhérents au projet de loi :

« À cet égard, nos membres partagent l'analyse de M. Jean-Robert Sanfaçon qui, dans son éditorial du 8 juin dernier, s'inquiétait des

conclusions d'une étude effectuée pour le compte de la commission des droits et libertés du Québec dans une cause opposant la CSN au gouvernement. Une telle analyse, écrit-il dans son article, est trop statique pour servir de base à la décision d'augmenter rapidement le salaire d'un auxiliaire car elle ne tient pas compte de plusieurs autres facteurs aussi déterminants dans une société qu'une analyse détaillée des tâches. Parmi ces facteurs, poursuit-il, il évoque plus loin l'histoire du marché du travail. Dans le même document, M. Sanfaçon s'interroge, entre autres, quant à la valeur scientifique des fameuses grilles d'évaluation qui servent à comparer les métiers entre eux. On les dit neutres, et, pourtant, comment expliquer des résultats aussi aberrants que cette valeur plus élevée accordée aux métiers de téléphoniste, de préposé aux bénéficiaires ou d'auxiliaire familial qu'à celui d'électricien ou, pire, de la technicienne en réadaptation physique, dont la formation, les responsabilités et la complexité du travail sont éminemment plus vastes? » (Gérald A. Ponton, Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 122).

De plus, selon la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec et l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec, les écarts persistants entre les femmes et les hommes seraient d'ailleurs en voie de se résorber tout seuls avec l'entrée accrue des femmes dans les emplois et les professions masculines. La diminution des écarts salariaux au fil du temps constituerait une preuve indéniable que la discrimination systémique est un problème mineur restreint à certains secteurs de l'économie.

3.2.2 Les écarts salariaux : reflet d'une division inéquitable des tâches domestiques et familiales

Cette sous-catégorie est intimement liée à l'argumentation voulant que les écarts soient une conséquence des choix de carrière des femmes. En effet, bien que les acteurs

soutenant que les femmes dans les métiers majoritairement féminins doivent se réorienter, ceux-ci avancent cependant que ce choix de carrière est « rationnel ». La rationalité de celui-ci s'explique par le fait que les femmes optent, apparemment, pour des emplois à temps partiel afin de pouvoir s'acquitter de leurs devoirs familiaux. L'investissement des emplois typiquement féminins par les femmes reflète donc la réalité des charges domestiques et familiales de celles-ci.

Les acteurs attribuant les problèmes des écarts salariaux aux responsabilités familiales des femmes sont les suivants : l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, la Chambre de commerce du Québec, ainsi que l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et l'Association des industries forestières du Québec Ltée.

L'explication que ces acteurs donnent aux écarts salariaux en termes des responsabilités familiales des femmes est bien exemplifiée par cet extrait :

« Le facteur le plus évident est le fait que ce sont les femmes qui portent les enfants et qui subissent les inconvénients s'y rattachant, y compris sur le marché du travail – je dois dire que, malgré les efforts que font certains hommes pour alléger ce travail-là, l'inconvénient principal reste, malheureusement, sur le dos des femmes – 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; le fait que les femmes étaient, jusqu'à récemment encore, moins scolarisées que les hommes. C'est moins vrai; ce n'est plus vrai maintenant, si on prend les statistiques, notamment, des gradués.

Tous ces éléments pourraient faire en sorte que les femmes n'affichent pas les mêmes préférences que les hommes lorsqu'elles choisissent un corps d'emploi et influenceraient leur intensité de travail, leurs objectifs salariaux et leurs conditions de travail. Il est probable que les femmes ne recherchent pas de façon aussi exhaustive que les hommes des avantages de nature purement pécuniaire – et je pense que, ça, chacun dans son milieu de travail est en mesure de l'observer. 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, donc, 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 » (Michel Audet, Chambre de commerce du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 709-710).

3.2.3 La persistance des écarts salariaux : produit de l'ignorance

D'autres acteurs, n'admettant pas la nature systémique de la discrimination salariale, rejettent l'idée que ce type de discrimination est un phénomène répandu dans l'économie québécoise. Ces acteurs remettent en question l'ampleur de cette pratique et avancent que ce problème est le fait de quelques employeurs se trouvant dans des secteurs particuliers de l'économie, et étant mal informés quant à l'existence du droit à l'équité salariale tel que décrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Ces acteurs sont : l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec et le Conseil québécois du commerce de détail. Ce passage décrit bien la source, identifiée par ces acteurs, des quelques écarts salariaux fondés sur le sexe:

« Je ne suis pas ici pour critiquer les efforts de la Commission des droits de la personne, je sais qu'ils ont fait des efforts, mais, évidemment qu'avec les ressources financières et puis les structures existantes ce n'est pas évident qu'on peut vraiment toucher toutes les entreprises avec des campagnes systématiques et continues. Mais il n'en demeure pas moins que, selon nous, la cause primordiale s'il y a non-respect de l'article 19, et ce n'est pas dans toutes les entreprises et partout au Québec, à notre point de vue, c'est essentiellement fondé avant tout sur l'ignorance et le manque de compréhension qu'on a »

(Gaston Lafleur, Conseil québécois du commerce de détail, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 770).

3.2.4 Le problème des écarts salariaux au Québec : une question secondaire au problème urgent de la situation économique

Pour plusieurs acteurs le problème des écarts salariaux entre les sexes en est un très secondaire dans le contexte économique actuel. Parmi les acteurs soulignant l'urgence de considérer d'abord le bien-être économique du Québec on retrouve : l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Chambre de commerce du Québec, le Conseil du Patronat, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, le Conseil québécois du commerce de détail et la Fondation de l'entrepreneurship du Québec.

Ces acteurs ne sont pas tellement touchés par la question de l'équité salariale mais s'inquiètent beaucoup plus du contexte économique du Québec qui est marqué par la mondialisation et le climat de compétitivité qui s'en suit. Pour eux, le principal problème est de faire en sorte que les entreprises québécoises puissent bénéficier d'une latitude maximale en termes de gestion du personnel et des salaires afin d'être en mesure de répondre aux exigences d'une compétitivité accrue entre les entreprises. Pour ces acteurs, la LES doit d'abord être analysée en termes des coûts qu'elle engendrerait. Les coûts administratifs et les coûts occasionnés par le paiement possible des écarts salariaux seraient un obstacle majeur à la création d'emplois au Québec ainsi qu'au bien-être général des entreprises.

Cette façon de (re)poser le problème est particulièrement intéressante pour mon analyse puisqu'elle évacue la question des rapports de sexe qui est pourtant centrale dans cette polémique. En traitant l'équité salariale comme un problème de second ordre pour la société québécoise, ces acteurs évitent d'aborder directement les éléments sujets à débat. Ceci leur permet d'avancer une définition du problème et des solutions correspondant mieux à leurs intérêts économiques. De plus, ce positionnement vient délégitimer les revendications des défenseurs de l'équité salariale puisque cette question apparaît soudainement bien secondaire pour l'intérêt général. Cet extrait tiré de la présentation de Michel Audet résume bien ce type d'arguments :

« En premier lieu, et contrairement à ce qui est généralement avancé, notamment dans les documents gouvernementaux, la thèse de la discrimination systémique dans les salaires repose sur des bases qui font encore l'objet de nombreuses interrogations, notamment sur la possibilité de les quantifier. Et, encore une fois, on ne nie pas qu'elles existent, mais on dit effectivement: Il faut... On ne polit pas une loi en prenant pour acquis qu'elles existent partout, sans justement fournir plus d'information qu'on ne l'a fait jusqu'à présent.

En second lieu, il est clair que 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 son objectif premier, qu'il nous dit depuis un an, qu'on a dit au sommet du printemps et qu'on va dire à celui de l'automne, qui est la création d'emplois. Donc, la première condition pour assurer cette création d'emplois est de permettre aux entreprises québécoises d'opérer dans un environnement économique comparable à leurs concurrents » (Chambre de commerce du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 722-723).

En ce qui touche la question des coûts de la LES, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec est la plus optimiste quant à ceux-ci, puisqu'elle soutient 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.

Maintenant que les éléments du thème problème ont été présentés il est maintenant temps de considérer la manière dont les acteurs traitent les concepts d'équité et d'égalité.

3.3 Conceptions de l'équité et de l'égalité

Comme je l'ai mentionné dans le chapitre premier, il existe un flou autour des notions d'équité et d'égalité dans le projet de loi 35. Cette section abordera cette question en décrivant la façon dont les acteurs renvoient à ces termes dans leur analyse du problème.

3.3.1 L'équité : une mesure nécessaire pour l'égalité des sexes dans le monde du travail

Tout d'abord, il est intéressant de noter que pour les défenseurs de l'équité salariale, l'égalité entre les sexes dans le monde du travail passe avant tout par une mesure d'équité. Dans les termes de la ministre péquiste Louise Harel :

« Je pense que le projet de loi qui est devant nous, c'est pour, en fait, permettre aux femmes du Québec d'entrer dans le deuxième millénaire sur un pied d'égalité. Il me semble que c'est là un beau geste à poser, à la fin, justement, du présent siècle et à l'arrivée du prochain millénaire, pour rétablir les règles du jeu entre les hommes et les femmes sur le marché du travail » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 693).

La notion d'équité telle qu'elle est abordée dans les journaux des débats renvoie principalement à l'objectif d'une plus grande justice pour les femmes. Cette justice doit

passer par une reconnaissance de la place distincte qu'occupent les femmes, comparativement aux hommes, sur le marché du travail. La reconnaissance de la nature différente de la relation qu'entretiennent les femmes au monde du travail est au coeur du principe d'équité tel que défendu par ces acteurs. Cet extrait résume bien la façon dont ces acteurs articulent la notion de valeur à cette reconnaissance de la position différente qu'occupent les femmes au sein de la hiérarchie des emplois et des salaires :

«Autre élément dont il faut également tenir compte, c'est que la sous-rémunération du travail traditionnel féminin ne constitue pas seulement un manque à gagner immédiat pour les travailleuses pendant leur vie de travail. Elles subissent également un manque à gagner lors de tout arrêt temporaire de travail compensé par des prestations dont le niveau est déterminé sur la base du salaire effectivement versé; et, faut-il le rappeler, en raison de la maternité, les travailleuses connaissent des retraits du marché du travail que les travailleurs ne connaîtront jamais. Finalement, ce manque à gagner se traduit encore une fois de manière bien concrète lors de la retraite, les rentes étant accumulées et déterminées en fonction du salaire. Pour sortir les femmes de l'injustice et de la dépendance, il est urgent de mettre en place les mécanismes pour atteindre l'équité » (Claude Gingras, Centrale des syndicats démocratiques, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 251).

C'est donc parce qu'ils reconnaissent que le principe d'égalité tel que mis de l'avant par la théorie libérale est parfois une source d'injustices que les partisans de la LES appuient le principe d'équité. C'est la promesse d'une plus grande égalité de résultats qui fait de cette loi un outil intéressant, selon ceux-ci, pour contrer la neutralité abstraite du principe d'égalité. Cet extrait résume bien cette conception de la justice :

« Ce à quoi vous me faites penser, c'est dans le temps où la Cour suprême aux États-Unis avait décidé qu'il n'y avait pas de discrimination à l'égard des Noirs parce qu'ils étaient tous traités pareil. Alors, c'était tout interdit qu'ils aillent, par exemple, dans les toilettes des Blancs. Ça fait qu'il n'y avait pas d'exception à la règle, c'était une égalité de traitement, donc il n'y avait pas de discrimination... L'égalité de résultat. Voilà. Non pas seulement l'égalité de traitement. Et c'est là que les Cours ont changé dans leurs décisions. Donc, ça signifie qu'il

faut sortir de sa cour pour aller voir ce qui se passe ailleurs pour savoir si, dans le fond, c'est équitable en comparaison » (Louise Harel, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 882 et 885).

3.3.2 Le dilemme équité, égalité

Cependant, ceux qui expriment des réticences quant à la légitimité de la LES le font au nom du principe d'égalité. Par exemple, certains acteurs (l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et l'Association des industries forestières du Québec Ltée ainsi que la Fondation de l'entrepreneurship du Québec) avancent qu'il ne peut se trouver de discrimination cachée envers les femmes dans leurs outils de gestion de la main-d'œuvre puisque ceux-ci ne font aucune distinction entre les sexes. C'est cette soi-disant « neutralité » des outils de gestion de la main-d'œuvre qui serait garante de l'égalité, et par extension, de la justice dans le traitement que reçoivent les femmes et les hommes au sein de cette entreprise. Comme le démontrent les propos de Colette Walsh, porte-parole de l'AIFQ :

« Nous souscrivons au programme d'accès à l'égalité de la Commission des droits et libertés de la personne, qui nous demande aussi de vérifier s'il y a des iniquités salariales entre femmes et hommes, etc. C'est une chose qu'on vérifie constamment. Mais, comme M. Duchesne vous l'a dit, nous avons des échelles salariales qui ne font pas une distinction, qu'une personne soit homme ou femme. On évalue une position, et la personne qui occupe le poste à ce moment-là a la qualification du poste, a le classement du poste et a la rémunération du poste, que ce soit un homme ou une femme » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 842).

L'extrait suivant, tiré des propos d'un autre acteur, nous permet de voir que la solution au problème de l'équité salariale passe par des mesures visant à faire en sorte que les femmes adoptent les mêmes pratiques économiques que les hommes. La meilleure

avenue pour atteindre une plus grande justice entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'emploi au Québec consisterait dans le soutien à l'entrepreneuriat, selon Paul-Arthur Fortin :

« il faut définitivement travailler au niveau des entrepreneurs, et ça peut être des hommes et des femmes. Et, actuellement, Mme Harel me le disait tantôt, en termes d'entrepreneurship, les femmes sont en train de faire un bond en avant qui est remarquable, et c'est tant mieux. On applaudit à ça et on est là pour les aider » (Fondation de l'entrepreneurship du Québec, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 908).

On voit ici que pour que l'égalité soit porteuse de justice, selon ces acteurs, elle doit avant tout se borner à assurer une égalité de traitement plutôt que de garantir une égalité de résultat. La clé est de traiter les femmes de la même manière que les hommes, c'est-à-dire en se basant sur des outils et des mesures aveugles au sexe.

D'autres acteurs (la Chambre de commerce du Québec et le Conseil du Patronat), quant à eux, sont tout à fait hostiles au principe d'équité sur lequel s'appuie la LES et voient en celui-ci une forme de « discrimination renversée » faisant en sorte que les femmes seraient favorisées aux dépens d'autres groupes victimes de discrimination. Cette mesure de favoritisme inhérente à la LES représenterait une brèche au principe d'égalité tel qu'avancé par la théorie libérale. Bien que les acteurs souscrivant à cette logique n'énoncent pas clairement leur vision voulant que l'équité contrevienne à l'égalité (de traitement) entre les sexes, leurs propos permettent tout de même de la déduire. Afin d'illustrer ce fait, considérons les propos de cette représentante parlant au nom de la Chambre de commerce du Québec :

« Alors, en se rendant compte que c'est très fragile, nous, ce qu'on essaie de vous proposer... Parce que je suis la première. Je ne vous dirai pas mon âge parce que, à mon âge, on ne veut pas le dire, mais j'ai grandi dans une époque d'hommes où j'ai dû me battre pour arriver où j'en suis aujourd'hui. Et le chemin que j'ai fait, je l'ai fait toute seule, je n'ai pas eu d'aide, il n'y a pas à sortir de là. Donc, à cette époque-là, il y en avait encore beaucoup plus, de discrimination, qu'il peut y en avoir aujourd'hui » (Lynn Charpentier, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 740).

Enfin, en ce qui a trait au principe d'équité, il est important de remarquer que certains acteurs (la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et l'Association des industries forestières du Québec Ltée, ainsi que la Fondation de l'entrepreneurship du Québec) s'opposent au principe d'équité salariale au nom du fait qu'il existe bien d'autres types d'inéquités au Québec qui ne sont pas visées par le cadre législatif de la LES. Cet argument a pour effet de remettre en question l'objectif de justice motivant la démarche en équité salariale puisque cet effort favoriserait l'équité seulement pour le groupe social des femmes. À ce sujet, mentionnons les propos de Duschesne, parlant au nom de l'Association des industries forestières du Québec et dénonçant le fait que la LES se limite à remédier aux inéquités entre hommes et femmes :

« Le paradoxe, justement, c'est que c'est la même entreprise, très souvent, et que le projet de loi veut s'attaquer à réparer l'inéquité présumée entre les hommes et les femmes. Mais il y a peut-être, si on se base sur le même principe, une inéquité aussi évidente entre deux hommes, et le projet de loi n'en parle pas. Ça nous apparaît absolument faire fi des règles du marché qui ont déterminé, justement, le niveau de rémunération dans chacun des secteurs d'activité, puis, une fois ce niveau de rémunération là établi, nous, on a assuré l'équité à l'intérieur du secteur » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 933).

L'allusion que fait André Duschesne au « paradoxe » de la loi renvoie au fait qu'il y a une acceptation tacite de la part des acteurs patronaux quant à l'existence d'inéquités

entre les travailleurs dans un contexte capitaliste néo-libéral. Une loi aspirant à traiter ces inéquités pour un groupe seulement devient donc synonyme d'un favoritisme allant à l'encontre du principe d'égalité tel qu'entendu au sens libéral du terme. Dans une même lancée, considérons aussi cet autre extrait tiré de la présentation du représentant de la Fondation de l'entrepreneurship du Québec :

« (...) nous, on est favorables à l'équité. Il n'y a pas de problème touchant l'équité, il n'y a pas de problème non plus pour reconnaître que, dans notre société, il y a beaucoup d'inéquité » (Paul-Arthur Fortin, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 903).

Enfin, en terminant, j'aimerais attirer l'attention sur l'effet de normalisation que produit ce type d'arguments envers l'inéquité salariale. Par exemple l'extrait suivant, témoignant de la rareté des lois proactives ayant un champ d'application large et recouvrant les secteurs privé et public, vient quelque peu délégitimer la proposition d'une LES au Québec :

« L'objet du projet de loi vise à éliminer l'existence d'une discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans les catégories d'emplois à prédominance féminine et qui occasionne des écarts salariaux. Cette situation de fait n'est pas privilégiée au Québec mais existe dans l'ensemble du monde industriel, pour ne pas dire sur l'ensemble du globe. Force nous est de constater, cependant, qu'aucune structure politique ayant juridiction en matière de droit du travail ou de droits des personnes n'a jusqu'à présent légiféré afin de s'attaquer à ces écarts salariaux dans le secteur privé, hormis en Ontario » (Gaston Lafleur, Conseil québécois du commerce de détail, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 736).

3.4 Les positions des acteurs étatiques appartenant au Parti Québécois et au Parti

Libéral : la recherche du consensus

J'ai choisi de traiter de ce type d'acteurs dans une section séparée parce que leur discours est particulier et n'entre pas clairement dans les sous-catégories des définitions du problème. Ceci découle du fait que la présence de ces acteurs n'est pas a priori motivée par un désir d'inscrire leur définition du problème dans le débat sur l'avant-projet de loi. En fait, leurs interventions visent plutôt à favoriser un consensus concernant les solutions proposées pour régler le problème des écarts salariaux entre les sexes au Québec. Ainsi, leurs commentaires ne nous permettent pas de déduire la manière dont ils conçoivent ce problème. Aussi, les commentaires de ces deux groupes d'acteurs viennent tempérer les divergences surgissant entre les acteurs ayant des opinions opposées au sujet du problème et des solutions à apporter à celui-ci. Les acteurs des Partis Québécois et Libéral tentent donc de favoriser le consensus entre ceux-ci. Afin d'illustrer ce processus de réconciliation des positions, prenons comme exemple les interventions de Monique Gagnon-Tremblay du Parti Libéral. Bien que celle-ci semble être réellement intéressée par le problème de l'inéquité salariale au Québec et qu'elle admette qu'il est ici question de justice, ses commentaires visent pourtant à rediriger le débat autour du problème des coûts que comporterait une loi comme la LES. Cet extrait exemplifie bien le travail de conciliation qu'accomplissent les acteurs étatiques appartenant à ces deux partis politiques :

« Je me dis: Bon, il y a, peut-être, sûrement possibilité d'améliorer certaines choses, mais j'ai vraiment l'impression qu'on va sortir, un peu comme avec l'avant-projet de loi, sur nos positions respectives et qu'il va falloir que la ministre prenne la décision finale. Alors, j'espère que,

d'ici les deux autres prochaines journées, on va réussir à avancer, mais, en tout cas, je trouve ça très, très difficile, parce que, quand même, on joue avec toute la question d'une justice pour les femmes et on est un peu tirillé, et, aussi, avec ce que ça peut comporter comme administration et comme coût, ça n'est pas facile. Merci. » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 801).

Cet autre passage tiré des propos de Monique Simard du Parti Québécois illustre aussi ce travail de conciliation :

« Bonjour, M. Dufour. Alors, M. Dufour, ça fait presque 20 ans maintenant qu'on a l'occasion, vous et moi, d'échanger sur des projets de législation concernant les femmes, et on a commencé à échanger avant même l'adoption de la Charte des droits et libertés. Donc, ça remonte à des lunes, ça. Et, à chaque fois, j'ai constaté, d'abord, une opposition du Conseil du patronat à l'introduction d'une législation, celle, notamment, sur les congés de maternité en 1977 et d'autres par la suite, pour ensuite voir le Conseil du patronat, au fond, se ranger sur le principe et dire: Très bien, on va être d'accord avec une législation – ce que vous êtes en train de nous dire aujourd'hui concernant l'équité salariale – cependant avec peu de mesures, au fond, pour introduire dans les faits, sur le terrain, des changements réels...Est-ce qu'on ne pourrait pas s'attendre, cette fois-ci, de la part du patronat – vous quittez bientôt votre poste, j'ai lu ça dans les journaux, dans quelques mois – qu'on puisse avoir, parce que vous êtes écoutés, vous êtes une association qui est écoutée, qui a une crédibilité, de la part des employeurs au Québec justement... Ce n'est pas prendre un risque; c'est que vous ayez l'audace, peut-être, d'aller plus loin et de reconnaître qu'effectivement, en ce qui concerne ce cas très précis de l'équité salariale, qui est une question de justice fondamentale, en tout cas, sociale en ce qui me concerne – puis je pense que la plupart de mes collègues aussi le situent comme ça en ce qui concerne les femmes, une majorité de non-syndiquées, je le rappelle; puis il ne s'agit pas d'un débat entre syndicalistes et patrons, ici, parce que la majorité des concernées ne sont pas syndiquées – oui, on pourrait, cette fois-ci, se doter d'une loi, au Québec, qui serait plus aiguisée que ce qu'on a pu connaître ailleurs, pour nous permettre, à nous, d'atteindre, au Québec, cet objectif le plus rapidement possible » (Journal des débats, 21 août 1996, paragraphes 338 et 340).

Toutefois, il est important de mentionner que les représentants du Parti Québécois et du Parti Libéral semblent s'accorder sur la nature systémique du problème de la

discrimination salariale. Cependant, leurs positions diffèrent en termes du degré d'acceptation quant à la légitimité de la LES comme solution indiquée à ce problème. Par exemple, 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 occasionnerait pour les entreprises et le gouvernement. La question du contexte économique est ce qui marque le plus profondément le discours des gens de l'opposition libérale. La recherche d'un compromis en ce qui a trait aux coûts de la LES est bien exemplifiée par ce commentaire de Russell Copeman, s'adressant à la Coalition en faveur de l'équité salariale :

«Nous sommes en faveur du principe de l'équité salariale. Par contre, la question que vous soulevez, celle de l'efficacité, est très importante, parce qu'on peut adopter n'importe quelle loi qu'on veut, si, dans un premier temps, elle n'est pas respectée ou n'est pas applicable, on n'obtient pas le résultat qu'on veut. Le résultat qu'on veut, c'est une meilleure équité pour les femmes dans les corps d'emplois féminins qui font l'objet d'une discrimination systématique...Notre loi est basée énormément sur la loi ontarienne, sur beaucoup d'aspects. Avez-vous des craintes, vous? Parce que vous êtes à peu près le douzième groupe, ou, je veux dire, je n'ai pas tenu compte... des groupes que ma collègue, la députée de Saint-François, appelle les demanderesses...

Une voix: Les demandeurs.

M. Copeman: ...qui viennent nous voir en nous disant: Il faut cette loi. Par contre, il y a tout un autre groupe, qui sont les payeurs, qui nous dit: Attendez une minute, là, c'est compliqué, on ne sait pas l'impact sur l'emploi, les coûts, etc. Avez-vous une préoccupation, vous autres, sur l'applicabilité, la question des coûts? Et, si oui, comment est-ce qu'on peut amadouer – si le mot est bon – cette préoccupation? Une courte question, hein, qui... » (Parti Libéral, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphes 350, 352 et 354).

La raison de cette divergence d'opinions quant à la légitimité de la LES entre les gens appartenant à ces deux formations politiques découle en grande partie du fait que ceux-ci

appuient la légitimité de leurs revendications sur deux discours étatiques opposés. Par exemple, on a vu précédemment que les acteurs soutenant l'existence de la discrimination systémique placent leur argumentation dans le registre de la pauvreté et de la justice. Ainsi, leurs revendications font référence à l'aspect social-démocrate du gouvernement issu du Parti Québécois. Ce registre renvoie directement l'État et à son rôle dans la prise en compte et de la défense des intérêts des minorités défavorisées dans la société. Le lien établi par certains acteurs entre l'inéquité salariale et la pauvreté des femmes vise à rappeler à l'État qu'il doit prendre ses responsabilités sociales. En ce qui concerne la sous-catégorie de la justice, c'est à son rôle en tant que législateur que s'adressent ce type d'arguments. En effet, l'État, s'il veut préserver sa légitimité, se doit de respecter ses propres principes. Or, c'est à ce titre que les acteurs du Parti Québécois interpellent l'État et mettent l'accent sur la situation problématique de l'existence d'une discrimination systémique à la source de la persistance des écarts salariaux entre les sexes au Québec. Ces acteurs souscrivent plus aisément à l'adoption de la LES comme solution souhaitable au problème des écarts salariaux. Ainsi, leurs commentaires visent davantage à contrer les réticences des acteurs patronaux et des représentants du Parti Libéral quant aux coûts qu'engendrerait la LES ainsi que les critiques se rapportant aux modalités d'application de celle-ci.

Dans le même ordre d'idées, on voit apparaître dans la deuxième catégorie du problème un autre type de discours porté par les acteurs issus du milieu patronal et du Parti Libéral. Ce discours vise à rappeler à l'État québécois qu'il a un rôle à jouer (ou à limiter) dans le contexte économique québécois. Ce discours fait référence à son rôle de non-ingérence et

de facilitateur des rapports marchands néo-libéraux. C'est en interpellant l'État à titre d'employeur que ces acteurs tentent d'imposer leur vision quant aux coûts élevés, y compris dans les secteurs public et parapublic, qu'occasionnerait une loi comme la LES.

3.5 Discussion

Tout d'abord, j'aimerais souligner que l'analyse du thème problème a permis de faire la lumière sur les liens établis entre divers types d'acteurs. Ainsi, bien que ces liens ne soient pas toujours énoncés de façon explicite²², il est maintenant clair que la polémique sur l'équité salariale au Québec s'est jouée entre deux « camps ». Le premier étant constitué des acteurs syndicaux, des groupes de femmes, des acteurs étatiques institutionnels et des acteurs étatiques du Parti Québécois. Ce groupe a fait appel à l'intervention de l'État à titre de législateur pour une plus grande justice sociale. Ces acteurs sont les plus convaincus que la persistance des écarts salariaux au Québec est principalement le fait de la discrimination systémique. Ils sont aussi persuadés de la nécessité d'une loi telle la LES pour régler ce problème. L'autre camp, quant à lui, a regroupé les acteurs patronaux, (les employeurs) ainsi que les députés de l'opposition libérale. Ces acteurs rappellent à l'État qu'il risque d'y avoir des retombées économiques à cette loi et que l'ampleur de celles-ci doit être considérée avant d'adopter la LES.

En regard des théories portant sur l'équité salariale, il est pour le moins intéressant de remarquer que les positions des acteurs appartenant à ces deux camps (en excluant les

²² À l'exception de la Fédération des femmes du Québec et de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui ont présenté un mémoire conjoint dans le cadre de ce débat; bien que chacun ait eu droit à un temps de parole distinct lors de ces journées.

acteurs appartenant aux Partis Québécois et Libéral qui se définissent davantage par leur appartenance à l'appareil gouvernemental) renvoient aux deux conceptions différentes du problème de l'inéquité salariale présentées dans le chapitre théorique. En effet, les représentants syndicaux et les acteurs étatiques institutionnels adhèrent tous deux à la conception du problème telle qu'avancée par les théories féministes en équité salariale. L'importance de l'effet pervers que crée la discrimination systémique sur le salaire des femmes est reconnue par ces acteurs. De plus, l'existence d'une segmentation du marché du travail est aussi au cœur de leurs préoccupations puisqu'ils insistent sur l'importance de reconsidérer la valeur du travail des femmes à l'aide de mécanismes, comme les comparaisons d'emplois, prévues dans la LES. Le principe d'équité apparaît être, pour ces acteurs, une notion cruciale qui permettrait enfin de redresser l'injustice inhérente aux écarts salariaux fondés sur le sexe.

Les associations patronales et les entreprises ayant pris part à ce débat adhèrent d'une façon systématique, quant à elles, à la théorie du capital humain décrivant les écarts salariaux comme un dérivé du choix rationnel que font certaines femmes de moins investir dans leur capital humain. Puisque c'est le choix de carrière des femmes qui est problématisé, la valeur du travail de celles-ci n'est pas remise en question par ces acteurs.

Dans un autre ordre d'idées, en ce qui a trait aux théories de l'État, l'analyse des discours des différentes catégories d'acteurs me permet aussi de formuler d'autres remarques pertinentes. Tout d'abord, comme je l'ai mentionné dans la section sur les théories de l'État, celui-ci est constitué par un assemblage complexe de lieux étatiques animés par

différents types d'acteurs. Ces derniers comprennent, dans le cas de la LES, des acteurs syndicaux, patronaux, des groupes de femmes et des acteurs étatiques. Les acteurs étatiques doivent être distingués, pour les besoins analytiques de cette thèse, en deux catégories distinctes, c'est-à-dire les acteurs appartenant à une structure gouvernementale et les autres relevant des deux partis politiques représentés dans ce débat, soit le Parti Québécois et le Parti Libéral. Cependant, bien que l'arène parlementaire se soit ouverte à ces quatre grands types d'acteurs lors de ce débat, il est important de prendre en compte l'ordre de présentation de ceux-ci. Par exemple, il n'est pas sans conséquence de remarquer que seuls les acteurs patronaux et syndicaux ont eu la chance de s'exprimer lors de la première journée des débats (20 août 1996). En effet, les propos de ces acteurs sont extrêmement importants puisqu'ils viennent poser les grands pôles autour desquels devront s'articuler les propos des acteurs qui suivront. Par exemple, si les représentants des patrons et des syndicats s'intéressent surtout aux mesures d'application de la LES, les acteurs subséquents devront avant tout répondre aux questions et aux objections soulevées par ceux-ci avant d'aborder tout autre aspect du problème. De plus, l'ordre des présentations permet de mettre en relief les acteurs qui ont occupé une position marginale dans ce débat. Ces acteurs sont les groupes de femmes (la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) ainsi que les acteurs étatiques institutionnels²³, notamment, le Conseil du Statut de la Femme et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Ces derniers n'ont d'ailleurs eu la chance de présenter leurs commentaires que lors de la toute dernière journée des débats, soit le 22 août 1996.

²³ À l'exception du Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois qui a eu l'occasion d'intervenir le 21 août.

Le fait que la priorité ait été donnée aux acteurs syndicaux et patronaux nous permet de faire la lumière sur la façon dont se sont articulés les rapports de force entre les divers acteurs présents. Comme je l'ai démontré dans l'analyse des éléments du thème sur le problème, les présentations de ces deux types d'acteurs ont concentré le débat autour de deux pôles discursifs. Le premier de ces pôles concerne l'importance d'établir une justice sociale en faveur des femmes tandis que le second traite de l'importance de considérer le contexte économique du Québec. Comme je l'ai énoncé précédemment, ces deux axes font appel à deux discours gouvernementaux contradictoires. Les journées de débats sur le dossier de l'équité salariale représentent donc un effort *in extremis* visant à concilier deux positions étatiques, la première affirmant l'importance de respecter un principe de justice sociale et l'autre visant à assurer le développement économique de la province. Comme le dit si bien la députée de l'opposition Monique Gagnon-Tremblay :

« Cependant, je conclus, M. le Président, en vous disant que je méditais, pendant l'intervention de Mme la députée Saint-François, sur un phénomène qui arrive ici, malheureusement trop souvent, dans le Parlement, et *qui consiste à être pour une chose et son contraire en même temps*. Mais il faut choisir! Le rendez-vous... La minute de vérité, elle ne se fera pas juste du côté ministériel, elle va se faire du côté de l'opposition. Cette minute de vérité *va, dans le fond, nous obliger, à un moment donné, à arbitrer en fonction du bien commun*. Alors, je souhaite qu'on se retrouve, à ce moment-là, du même côté. Merci, M. le Président » (Journal des débats du 20 août 1996, paragraphe 110; italiques miennes).

C'est donc autour de ces deux grands axes discursifs propres à l'État québécois que se sont déployés les rapports de force entre les divers acteurs. Ici, il est important de mentionner que bien qu'il n'ait pas pris part à ces journées de débats parlementaires, le Conseil du Trésor est un joueur important dans le dossier de l'équité salariale au Québec. Celui-ci représente l'emblème par excellence du discours sur la situation économique

puisque'il a pour mandat d'orchestrer les finances publiques de l'État Québécois. Les intérêts contradictoires défendus par le Conseil du Statut de la Femme, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et le Conseil du Trésor témoignent encore une fois de l'importance de prendre en compte la complexité de l'État moderne.

3.6 Les non-dits

Finalement, il est aussi important, pour une analyse qui porte sur les discours, de s'attarder sur les « silences » qu'introduisent les discours des acteurs impliqués dans la problématique de l'équité salariale. Comme j'y ai fait allusion dans le chapitre théorique, certaines conceptions du problème de l'équité salariale s'élaborent sur des principes et des concepts qui ne sont pas remis en question par le projet de loi 35 et par les acteurs qui s'y intéressent.

Par exemple, de façon générale, les discours entourant les définitions du problème des écarts salariaux au Québec semblent s'accommoder, tacitement du moins, d'une distribution des emplois basée sur un principe hiérarchique. Ceci s'explique par le fait que les défenseurs du projet de loi en équité salariale s'appuient sur l'outil des évaluations d'emploi pour réaliser l'équité. Par ailleurs, un autre fait indéniable concerne l'acceptation implicite du caractère « équitable » du salaire que reçoivent les hommes puisque la seule façon prévue pour établir l'équité entre le salaire des femmes et des hommes est de comparer le salaire de celles-ci aux salaires masculins. Cette méthode est problématique en soi puisque la persistance des écarts salariaux est présentée par les

défenseurs de l'équité comme étant le fait des préjugés sexistes résiduels à l'égard des femmes sur le marché de l'emploi. Bien que cette analyse du problème contredise la supposée neutralité des lois marchandes gouvernant l'attribution des salaires, la LES ne remet pas en question le bien-fondé de ces mécanismes de marché.

3.7 Conclusion

L'analyse des thèmes du problème et de l'équité/l'égalité a permis de démontrer que les acteurs et leurs discours se divisent en deux grands groupes. Le premier regroupe les acteurs qui définissent le problème en se basant sur l'importance de la discrimination systémique alors que le deuxième rassemble les acteurs qui ne reconnaissent pas la nature systémique de la discrimination que vivent les femmes sur le marché de l'emploi. À leur tour, les discours de ces acteurs se sont articulés à deux types de discours étatiques oppositionnels dans le cadre des journées de débats sur l'équité. Par exemple, nous avons vu que les acteurs syndicaux, les groupes de femmes ainsi que les acteurs étatiques institutionnels articulent la problématique de l'équité à une lutte plus large contre la pauvreté des femmes. De plus, plusieurs des acteurs abordant la nature systémique du problème parlent de l'équité en termes de justice et de droit.

Comparativement à ces acteurs, on a aussi vu qu'un autre groupe d'acteurs conçoit le problème de l'équité comme étant avant tout le produit du choix de carrière que font les femmes et des tâches familiales qui incombent à celles-ci. Les acteurs souscrivant à cette

perspective sont les associations patronales et les entreprises présentes lors des journées de débats.

Notre analyse a permis de mettre en relief le fait que les discours des acteurs se sont articulés à deux lignes idéologiques animant l'état québécois. Comme je l'ai expliqué plus haut, le premier de ces discours découle de l'idéologie sociale-démocrate caractérisant l'État québécois. Ce discours définit le problème de l'équité salariale en termes de justice et de droit. Le deuxième discours, quant à lui, renvoie à l'idéologie capitaliste néo-libérale et pose le problème de l'inéquité sous l'angle des coûts pour les entreprises et la société québécoise en général.

En ce qui concerne les acteurs étatiques appartenant aux Partis Libéral et Québécois, leurs discours ne s'intègrent pas clairement aux sous-catégories présentées par les autres acteurs. Par contre, l'analyse a permis d'illustrer comment les discours de ceux-ci dérivent aussi des deux discours étatiques présentés ci-dessus. Ces acteurs ont surtout joué un rôle de conciliation entre ces deux discours et les intérêts contradictoires de l'état qu'ils incarnent.

En terminant, en ce qui a trait au thème de l'équité/égalité, ici aussi on constate qu'il y a une scission entre les catégories d'acteurs. Les acteurs syndicaux, les groupes de femmes, les acteurs étatiques institutionnels ainsi que les députés du Parti Québécois associent le principe d'équité à la notion de valeur. Pour eux, l'équité salariale n'est réalisable qu'à condition de revoir la valeur attribuée aux emplois typiquement féminins. Ces acteurs

interprètent la notion d'équité en termes d'une égalité de résultat plutôt qu'une simple égalité de traitement.

Contrairement à ceux qui voient l'équité comme une mesure de redressement légitime aux écarts salariaux entre les sexes, les acteurs patronaux et les employeurs voient plutôt en ce principe une sorte de transgression au principe d'égalité tel que défendu par la doctrine libérale. Pour ces acteurs l'équité devient synonyme d'un certain favoritisme à l'égard des femmes, favoritisme d'autant plus inacceptable, selon ceux-ci, puisqu'il existe bien d'autres groupes dans la société québécoise qui ne jouissent pas équitablement des droits économiques et pour qui la LES ne prévoit rien.

Ce chapitre exposera les résultats de l'analyse des thèmes de la « mise en œuvre » et des « solutions ». Le thème portant sur la mise en œuvre couvre les aspects plus techniques du projet de loi. Notamment, il regroupe les propos des acteurs se rapportant aux modalités d'application de la loi ainsi qu'aux délais d'application prévus dans le projet de loi, aux catégories d'entreprises touchées par la LES, aux travailleuses exclues par le projet de loi, aux méthodes et aux démarches envisagées pour réaliser l'équité, aux organismes jouant un rôle dans la mise en œuvre ainsi qu'aux effets de la loi sur le contexte économique du Québec. Le thème des autres « solutions », quant à lui, rendra compte des propositions, formulées par certains acteurs, qui tombent en dehors du cadre interprétatif de la LES.

Afin de faciliter la présentation des résultats, le chapitre quatre se divisera en six grandes parties. La première partie présentera les arguments des acteurs favorables à la LES. Bien que ces acteurs appuient l'idée d'une LES à saveur proactive, ceux-ci souhaitent tout de même apporter quelques modifications au projet de loi. La deuxième partie du chapitre se consacrera à la présentation des arguments des acteurs s'opposant à une loi proactive en équité salariale. La troisième partie du chapitre, quant à elle, présentera la particularité des discours des acteurs étatiques des partis politiques en regard de ces mêmes thèmes. J'ai choisi de traiter des acteurs des partis politiques dans une section particulière en raison de la nature de leur rôle axé sur la recherche du compromis.

La quatrième partie prendra la forme d'une discussion des résultats obtenus pour les thèmes de la mise en œuvre et des solutions. Elle abordera la question des « silences » introduits par les discours des acteurs. Ces silences correspondent aux éléments se situant en dehors des représentations et des solutions du problème des écarts salariaux présentées par les différents acteurs impliqués. Elle se terminera sur la conclusion au chapitre.

4.1 Les acteurs en accord avec l'esprit proactif du projet de loi

Cette première partie présentera les différentes catégories apparues dans l'analyse des discours des acteurs appuyant la LES en regard des thèmes de la « mise en œuvre » et des « solutions ».

Les acteurs accueillant favorablement l'objectif proactif de la LES comprennent les syndicats, les groupes de femmes ainsi que les acteurs étatiques institutionnels. En fait, tous ces acteurs soutiennent la mise en place de la LES. Cependant, ils proposent aussi d'apporter quelques modifications au projet de loi 35.

C'est donc de ces modifications que traiteront les cinq premières sections de la partie 4.1 qui se divisera comme suit : la première section (4.1.1) abordera la question des modalités d'application de la LES, la seconde (4.1.2) présentera les arguments des acteurs se rapportant aux délais d'application de la loi, la troisième (4.1.3) traitera des organismes responsables d'appliquer et de trancher les différents litiges qu'occasionnera la loi, la quatrième section (4.1.4) abordera la question de la relativité salariale, et enfin la

dernière section (4.1.5) présentera les diverses solutions exclues du cadre législatif de la LES et proposées par les acteurs pro-LES.

4.1.1 Les modalités d'application de la LES

Cette section se divisera en huit sous-sections et présentera les propositions des acteurs syndicaux, des groupes de femmes et des acteurs étatiques institutionnels concernant les modifications à apporter au projet de loi. La sous-section a) s'attardera aux commentaires des acteurs en faveur de la LES s'opposant à une application de la loi en étapes selon la taille des entreprises. La sous-section b) traitera de l'importance de la participation des salariées aux démarches d'équité salariale. La sous-section c) abordera la question de l'accès des travailleuses à l'information, tandis que la sous-section d) présentera les arguments des acteurs ayant trait aux différentes catégories de salariées protégées par cette loi. La sous-section e) présentera les arguments des acteurs en faveur d'un renversement de la preuve. Les sous-sections f) et g) développeront respectivement les questions du nombre de programmes d'équité à admettre au sein d'une entreprise et des comités sectoriels. Enfin, la dernière sous-section h) exposera les demandes relatives aux sanctions à apporter en cas de non-application de la loi.

a) Contre des mesures d'application variant selon la taille des entreprises

La demande la plus importante concernant le mode d'application de la LES verbalisée par les acteurs favorables à la LES concerne sans nul doute la portée d'application de la

loi. En effet, tous les acteurs appartenant aux milieux syndicaux, aux groupes de femmes ainsi que les acteurs étatiques institutionnels suggèrent d'apporter des bonifications au projet de loi afin d'étendre sa couverture. La demande la plus pressante vise à assurer le respect de la clause d'universalité du projet de loi. Comme je l'ai remarqué dans le chapitre théorique, le principe d'universalité de la LES renvoie à une application large incluant l'ensemble des organisations et des salariées. Or, le projet de loi 35 prévoit plutôt une application différentielle selon la catégorie d'entreprises, ce qui a pour effet de contrevenir à ce principe. Notamment, selon ce projet de loi, les entreprises comptant 50 salariées et moins sont exemptées d'une application proactive de la loi. En effet, le caractère proactif de la LES renvoie au fait qu'elle oblige les employeurs à comparer systématiquement les catégories d'emploi majoritairement féminines à celles principalement masculines. Or, ce projet de loi prévoit que les entreprises comptant entre 10 et 49 salariées n'ont pas à réaliser un programme d'équité salariale, ni à mettre sur pied un comité en équité salariale, bien que les salariées puissent réclamer la constitution d'un tel comité. Ces entreprises ne sont donc tenues qu'à une simple obligation de résultat. Ainsi, cette loi ne modifie que très superficiellement la situation des travailleuses dans cette catégorie d'entreprises puisque pour celles et ceux-ci le droit à l'équité salariale reste encore attaché au dépôt d'une plainte en vertu de l'article 19 de la Charte. Enfin, c'est aux entreprises entre 50 et 100 salariées que s'adressent le plus directement les articles à saveur proactive prévus par la loi et obligeant les employeurs à établir un programme d'équité salariale ainsi que des comités d'équité visant à assurer une participation des salariées à cet exercice. En vertu de l'établissement d'un régime progressiste, où les obligations varient en fonction de la taille de l'entreprise, on peut

conclure que le principe d'universalité de la loi est pour le moins entravé par l'exclusion des entreprises comptant moins de 49 salariées. Les groupes se prononçant en faveur de la LES ont tôt fait de remarquer la brèche au principe d'universalité que constituent ces articles et proposent donc tous des mesures visant à pallier ce manquement.

Tous les organismes syndicaux, les groupes de femmes ainsi que les acteurs étatiques institutionnels se sont dits mécontents du fait que le projet de loi prévoit une obligation d'établir un programme d'équité salariale comparant les emplois à prédominance féminine avec ceux à prédominance masculine et contrôlant les biais sexistes seulement pour les entreprises comptant 50 salariées et plus.

En effet, comme le soutiennent les protagonistes de la LES, l'efficacité d'un programme d'équité salariale dépend d'une identification claire des catégories d'emplois féminins, du fait que l'outil de mesure permette la prise en compte des caractéristiques des emplois féminins en plus de favoriser l'attribution d'une valeur significative à ces caractéristiques et, en dernier lieu, du fait que les ajustements salariaux soient le fruit véritable de ces comparaisons.

Il existe plusieurs moyens reconnus pour contrôler la présence de biais sexistes dans une démarche d'équité salariale. Les plus importants demeurent : la présence d'un comité d'équité salariale, la cueillette de l'information, les facteurs d'évaluation (les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail), ainsi que la pondération de ces facteurs. En vertu du fait que le projet de loi 35 n'oblige qu'une petite

partie des entreprises à appliquer les mesures décrites ci-haut et du fait que ces mesures forment une partie incontournable d'une démarche sérieuse pour atteindre l'équité, il n'est pas surprenant de constater que certains acteurs réaffirment l'importance de faire en sorte que ces critères, constituant un gage d'assurance que les chances d'atteindre l'équité seront maximisées, touchent aussi les entreprises comptant entre 10 et 49 salariées. Bien que la mise sur pied d'un programme d'équité soit difficilement réalisable dans ces entreprises, certains acteurs (le Syndicat de la fonction publique du Québec, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Centrale des syndicats démocratiques, la Confédération des syndicats nationaux, le Comité national d'action du Parti Québécois, le Conseil du statut de la femme, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, ainsi que le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec) souhaitent tout de même que la loi prévoie des mesures plus contraignantes que la simple obligation de résultat prévue dans le projet de loi.

b) La participation des salariées pour contrer l'absence de mesures contraignantes pour réaliser l'équité

D'autres acteurs, quant à eux, sont moins optimistes quant aux chances de voir se réaliser la promesse d'une loi d'application réellement universelle. C'est pourquoi ils adoptent une attitude plus résignée face à ce projet de loi. En effet, bien qu'ils partagent aussi cet idéal d'universalité, ils adoptent plutôt une stratégie parallèle en revendiquant un plus

grand respect du principe d'universalité par l'entremise d'autres mesures que l'élargissement de la couverture de la loi à toutes les entreprises et salariées du Québec.

Par exemple, certains de ces acteurs (la Centrale de l'enseignement du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Centrale des syndicats démocratiques, la Confédération des syndicats nationaux, la Fédération des travailleurs du Québec, et le Conseil du statut de la femme) demandent que la participation des salariées syndiquées et non-syndiquées et des associations accréditées dans les entreprises de moins de 99 salariées soit assurée et dans les 50 et moins lorsque les salariées en font la demande. Ainsi, ils souhaitent que la participation des salariées soit étendue aux entreprises engageant entre 10 et 49 employés même si celles-ci ne sont pas forcées d'instaurer un programme d'équité salariale.

c) La participation accrue des salariées : une question d'accès à l'information

Toujours dans le but de favoriser l'implication des salariées, certains acteurs mettent aussi l'emphase sur le fait que la LES devrait prévoir des délais précis²⁴ durant lesquels les employeurs engageant moins de 50 salariées seraient obligés d'afficher les informations concernant les mesures qu'ils entendent prendre pour assurer l'équité ainsi que sur les ajustements des écarts salariaux dans des endroits accessibles aux salariées. L'importance de la divulgation de ces informations est cruciale, selon ces acteurs, pour permettre aux travailleuses de se prémunir de leur droit à l'équité (la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération des travailleurs du Québec, la Fédération des

²⁴ Ces acteurs souhaitent que cet affichage soit obligatoire deux ans après la mise en vigueur de la loi.

femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, ainsi que le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail). D'autres acteurs, quant à eux, (la Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale des syndicats démocratiques, la Confédération des syndicats nationaux, le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois²⁵, la Centrale d'enseignement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale) demandent que la Commission de l'équité salariale joue un rôle particulier au sein des entreprises assujetties à la seule obligation de résultat. Je reviendrai plus tard sur ce rôle dans la section 4.1.3 a) portant sur les organismes responsables d'appliquer la LES.

d) Les salariées

Trois acteurs proposent d'inclure à la définition de « salarié » des catégories de salariées pour l'instant exclues de cette définition dans le projet de loi. Par exemple, la Centrale des syndicats démocratiques refuse que la LES laisse de côté les emplois occupés par les étudiantes travaillant dans le cadre de leurs études et les travailleuses cycliques. Dans le même ordre d'idées, la Fédération des travailleurs du Québec s'oppose aussi à ce que les travailleuses à temps partielles, occasionnelles ou sur appel soient exclues de la définition de salarié. L'importance d'inclure ces catégories de travailleuses dans une démarche en équité salariale est bien résumée par cet extrait :

²⁵ Les propos de Suzanne Messier, bien qu'étant vagues sur la forme que doit prendre la cueillette des données, nous permettent tout de même de déduire que le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois souhaite aussi qu'une mesure pour permettre de recueillir l'information nécessaire pour que puisse s'élaborer l'évaluation de la Loi par la Commission de l'équité salariale soit prévue (voir Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 68).

« La même chose pour la notion de « salarié ». Comme les travailleuses représentent la masse des « temps partiel, occasionnels et sur appel », la nécessité de les inclure de façon claire dans la définition de « salarié » ne fait aucun doute. Le fait de les inclure ou pas influe non seulement sur la taille du bassin d'emplois à comparer, mais également sur les ajustements salariaux. » (Henri Massé, Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 129).

La Centrale de l'enseignement du Québec, quant à elle, est contre l'idée d'exclure les policiers et les pompiers de la définition de salarié pour les raisons suivantes :

« À l'article 7, septième alinéa, nous contestons l'idée d'exclure les policiers et les pompiers de la définition de « salarié » pour l'application de la loi, parce que cela viendrait exclure des titres d'emplois à prédominance masculine dans les comparaisons en vue de déterminer des équivalences. » (Lorraine Pagé, Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 422).

e) Un renversement du fardeau de la preuve pour les travailleuses dans les entreprises de 10 salariées et moins

Enfin, d'autres acteurs (la Fédération des travailleurs du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Centrale de l'enseignement du Québec, et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) mentionnent l'importance que la LES effectue un renversement du fardeau de la preuve en faveur de l'employeur afin de permettre aux travailleuses dans les entreprises de 10 salariées et moins, pour qui le droit à l'équité salariale passe toujours par l'article 19 de la *Charte des droits et libertés*, de pouvoir porter plainte sans à avoir à établir la preuve qu'il existe une discrimination à leur égard.

f) Doit-on favoriser l'existence d'un programme d'équité salariale unique à chaque entreprise ou laisser la place à une pluralité de programmes au sein des entreprises?

Plusieurs acteurs (la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec, le Conseil du statut de la femme, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, et la Centrale des syndicats démocratiques) s'opposent à ce que la LES permette la mise sur pied de programmes d'équité salariale distincts au sein d'une même entreprise. En effet, le projet de loi 35 ouvre la voie à l'établissement d'une pluralité de programmes d'équité salariale au sein d'une même entreprise, selon le nombre d'établissements, d'unités d'accréditation ou sur la base du statut syndical.

Cette question est primordiale dans le cadre d'une loi en équité salariale puisque c'est au sein de chaque programme que s'accomplira la démarche d'équité visant à comparer les salaires des corps d'emploi masculins et féminins. Or, l'existence de programmes d'équité distincts au sein d'une entreprise aurait pour effet de limiter l'échantillon des emplois féminins et masculins pouvant être comparés entre eux puisque ces corps d'emplois relèveraient de programmes différents. De plus, ceci contrevient à l'analyse sur laquelle s'appuie le projet de loi, démontrant clairement l'implication, dans la persistance des écarts salariaux entre les sexes, de la ségrégation professionnelle ou de la bipolarisation du marché du travail (Maruani, 2003), ainsi que du pouvoir de négociation plus faible que possèdent généralement les corps d'emplois typiquement féminins. Cet extrait tiré de la présentation de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse

résume avec éloquence la conséquence néfaste qu'aurait l'établissement de programmes variés au sein d'une même entreprise sur l'objectif proactif de la LES:

« La première question. À notre avis, le projet de loi néglige deux aspects fondamentaux du diagnostic de fond qui a mené à la naissance de ce projet de loi, c'est-à-dire l'existence de la discrimination systémique contre la main-d'oeuvre féminine dans le marché du travail actuel. Alors, ce premier aspect tient à la contribution de la structure industrielle dans la ségrégation historique des emplois féminins. En effet, cette ségrégation professionnelle se traduit souvent, dans les entreprises de taille importante comptant plus d'un établissement, par une concentration des emplois féminins dans un établissement, l'unité administrative, par exemple, et celle des emplois traditionnellement masculins dans des établissements distincts, par exemple, des ateliers de production. Je pense qu'on dit, en langage populaire: Les femmes au bureau, les hommes à la shop. Voilà la problématique d'un tel projet de loi.

Le deuxième élément de diagnostic qui est négligé tient à l'histoire de la syndicalisation des emplois féminins. Celle-ci a été plus tardive parce que les femmes détenaient peu de pouvoirs sur le marché du travail. Cette syndicalisation s'est souvent faite en parallèle et en toute étanchéité, par rapport à celles des catégories d'emplois à prédominance masculine, de telle sorte que les femmes se sont souvent retrouvées dans des syndicats séparés. De plus, en dehors des secteurs publics et parapublics, les emplois féminins sont moins syndiqués.

Or, ce projet de loi autorise la multiplication de programmes d'équité salariale à l'intérieur d'une même entreprise, selon les établissements, les unités d'accréditation ou le fait qu'un groupe de salariés est syndiqué ou non. À notre avis, permettre le développement de programmes distincts qui limitent les comparaisons aux emplois d'établissements ou de syndicats particuliers au sein d'une entreprise ou qui isolent les emplois syndiqués des emplois non syndiqués, c'est continuer d'ignorer les mécanismes fondateurs de la discrimination systémique auxquels j'ai fait référence. Ici, le risque est grand de ne susciter que des ajustements mineurs. » (Jennifer-Anne Stoddart, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphes 532-534).

C'est donc parce qu'ils reconnaissent l'existence de facteurs systémiques dans la persistance des écarts salariaux au Québec que la majorité des acteurs appuyant le projet de loi (la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec, le Conseil du statut de la femme, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la

Commission des droits de la personne et de la jeunesse, ainsi que le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec) proposent que la démarche d'équité s'élabore au sein d'un programme unique plutôt que par la voie de programmes distincts au sein d'une même entreprise.

Par ailleurs, d'autres acteurs en faveur d'un programme unique par entreprise, mais ayant perdu espoir que la LES interdise l'élaboration de programmes distincts au sein d'un même établissement, (la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec, le Conseil du statut de la femme, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse) demandent que la loi prévoie au moins des mesures favorisant l'harmonisation de ces programmes. L'importance qu'accordent ces acteurs à l'harmonisation des programmes d'équité au sein d'une entreprise est bien résumée par cet extrait :

« Il y va de l'intérêt des femmes de privilégier la comparaison des titres d'emplois à prédominance féminine avec l'éventail le plus large possible d'emplois à prédominance masculine. En pratique, si, à la demande d'un des groupes, l'employeur met en place un programme pour ce groupe et qu'il y a donc plusieurs programmes dans l'entreprise, il doit y avoir harmonisation de ceux-ci pour rencontrer les objectifs d'équité salariale. Chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine identifiée dans l'entreprise doit pouvoir être comparée à des catégories d'emplois à prédominance masculine de cette entreprise. » (Thérèse Sainte-Marie, Coalition en faveur de l'équité salariale, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 280).

Toujours au sujet du nombre de programmes d'équité salariale, il est intéressant de constater que la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) adopte une position

particulière par rapport aux autres acteurs partisans de la LES. En effet, celle-ci souhaiterait plutôt que la démarche d'équité s'élabore au sein de programmes différents dans une même entreprise si celle-ci est répartie en plusieurs établissements, unités d'accréditations ou marquée par une présence simultanée de corps d'emplois syndiqués et non-syndiqués. Pour la FTQ, l'existence de programmes distincts au sein d'une entreprise est admissible puisque cela respecte la réalité du contexte des relations de travail québécois axé sur la négociation entre les parties patronales et syndicales. Cette multitude de programmes serait synonyme de souplesse dans le cadre de la LES. Comme l'explique Henri Massé de la FTQ :

« Si on veut un programme d'équité salariale qui se tienne, je pense qu'il faut être le plus près possible des parties, et on a toujours dit: Ça passe par la négociabilité des plans d'équité salariale. C'est une des pierres d'achoppement fondamentales, à la FTQ. Je suis convaincu, dans certaines entreprises où il y a deux ou trois syndicats différents et où les relations sont souvent assez cordiales, qu'il y aura toujours moyen de s'asseoir, de s'entendre, de regarder ça et puis, peut-être, d'avoir une table au niveau de l'équité salariale.

Dans certains cas, ça ne sera pas possible. Dans certains cas, je veux dire, le syndicat, les membres syndiqués, les travailleurs ou les travailleuses syndiquées seront peut-être minoritaires par rapport à ceux ou celles qui ne sont pas syndiqués et, encore là, ça prend de la souplesse. Ça veut dire que l'employeur a toujours une politique d'entreprise, mais on laisse place à la négociation. Si on ne fait pas ça, on va s'enfermer dans un carcan probablement juridique avec beaucoup d'obstacles et beaucoup moins de place à la discussion entre les employeurs et les syndicats. Essayons de garder ça le plus près, moi, je dirais, du sol possible, le plus près des unités naturelles de travail. Bon, habituellement, ce sont des unités de négociation. » (Journal des débats, 21 août 1996, paragraphes 165-166).

g) La mise sur pied de comités sectoriels afin de minimiser les coûts aux entreprises et de faciliter l'application de la LES

Comme je l'ai expliqué plus tôt dans le chapitre un, le projet de loi 35 prévoit la mise en place de comités sectoriels visant à faciliter la démarche d'équité salariale et à abaisser les coûts liés à cette démarche au sein des entreprises appartenant à un même secteur de l'économie. Les acteurs ayant abordé cette facette du projet de loi se sont tous positionnés favorablement à cette clause (le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, la Fédération des travailleurs du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse²⁶, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, et la Centrale des syndicats démocratiques).

h) Les sanctions prévues en cas de non-application de la LES

Afin d'assurer un respect maximal de la loi par les employeurs, des sanctions financières ont été prévues pour ceux qui tenteraient de se soustraire à leurs responsabilités. Par contre, plusieurs acteurs (le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, la Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale d'enseignement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) ont souligné que le montant de ces sanctions est trop faible pour constituer une assurance

²⁶ Puisqu'elle fait mention de ces comités sans les critiquer, on peut déduire qu'elle est d'accord avec le fait que ceux-ci puissent aider à l'application de la LES pour certaines entreprises (voir Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 538).

réelle que la loi sera respectée. Ils insistent donc pour que le montant de celles-ci soient augmenté afin d'inciter plus étroitement les employeurs à se conformer à la loi. De plus, plusieurs de ces acteurs (la Centrale d'enseignement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, ainsi que le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) proposent que les montants recueillis pour les amendes soient versés dans un fonds d'aide aux salariées.

4.1.2. Les délais d'application de la LES

Plusieurs des acteurs soutenant la mise en application de la LES souhaitent que la loi soit plus précise quant aux délais d'application concernant certaines clauses contenues dans le projet de loi. C'est donc à la question des délais que cette section se consacrera. Elle sera divisée en deux parties. La première traitera des délais touchant la mise en vigueur de la loi alors que la seconde s'attardera à la question de l'application différenciée de la loi selon la taille des entreprises.

a) Les délais de mise en œuvre de la loi

En ce qui concerne l'adoption de la LES, tous les acteurs appartenant à une organisation syndicale, aux groupes de femmes ainsi que les acteurs étatiques institutionnels s'étant prononcés sur cette question souhaitent que la LES soit adoptée par l'Assemblée Nationale dans les plus brefs délais. De plus, ceux-ci proposent que la loi entre en vigueur la journée même de son adoption à l'Assemblée. Plusieurs acteurs ont mentionné

qu'il serait préférable d'adopter la LES avant la tenue du Sommet socio-économique prévu pour la fin d'octobre 1996. Cette préférence pour une application rapide avant ce Sommet s'explique par la crainte exprimée par ces acteurs de voir l'adoption de la LES reportée suite aux discours sur la situation économique défavorable du Québec, ce qui risque de reléguer les revendications pour une loi proactive en équité salariale au second plan de l'agenda gouvernemental.

b) Une application progressive de la loi en fonction de la taille des entreprises

Les acteurs abordant cette question (la Confédération des syndicats nationaux, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, le Conseil du statut de la femme et la Coalition en faveur de l'équité salariale) se sont dits préoccupés par une mise en œuvre par étapes de la LES. En effet, plusieurs acteurs ont déclaré être contre une mise en vigueur progressive de la loi variant selon la taille de l'entreprise. Ces acteurs maintiennent que les délais donnés aux employeurs pour mettre sur pied un programme d'équité salariale sont amplement suffisants.²⁷ Afin de contrer la mise en vigueur par étapes énoncée dans le projet de loi, les acteurs demandent que les articles donnant vie à la Commission de l'équité salariale soient adoptés six mois préalablement à l'adoption des autres articles de la loi mettant en branle les responsabilités des employeurs. Selon ceux-ci, cela ferait en sorte que la Commission aurait assez de temps pour préciser son mandat ainsi que pour informer et conseiller les employeurs sur les démarches qu'ils

²⁷ Le projet de loi prévoit quatre ans (après la mise en vigueur des articles de la LES) pour établir une démarche d'équité salariale ainsi que l'existence ou non d'ajustements salariaux, suivi d'un autre quatre ans pour apporter les correctifs à ces écarts, le cas échéant, en plus d'un autre trois ans pour les entreprises éprouvant des difficultés financières.

auront à accomplir pour réaliser l'équité avant la mise en vigueur des articles de la loi. Ce rôle de soutien de la Commission auprès des employeurs permettrait aux dirigeants des entreprises de toutes tailles d'être mieux renseignés quant au fonctionnement de la LES et de leurs responsabilités dans son application.

4.1.3 Les organismes responsables

Selon le projet de loi 35, plusieurs organismes ont un rôle important à jouer dans l'application de la loi. Cette section présentera les deux organismes interpellés par ce projet de loi ainsi que les commentaires que formulent les acteurs envers ceux-ci. Une première sous-section traitera de la Commission de l'équité salariale alors que la seconde discutera du Tribunal du travail.

a) La Commission de l'équité salariale²⁸

L'organisme le plus important impliqué dans l'administration de la LES est sans nul doute la Commission de l'équité salariale. Celle-ci constitue l'organe central de l'administration de la loi. De ce fait, il est normal de constater que plusieurs acteurs formulent des critiques et des demandes face aux clauses du projet de loi qui se rapportent à celle-ci. Afin de présenter les propos des acteurs partisans de la LES ayant trait à la Commission de l'équité salariale, la sous-section 4.1.3 a) présentera les arguments

²⁸ Cette sous-section ne présente pas l'ensemble des articles décrivant les tâches incombant à la Commission de l'équité salariale. Les fonctions de la Commission abordées dans ce chapitre visent uniquement à illustrer la teneur des discours des acteurs concernant celle-ci. Pour plus de renseignement, voir le texte du projet de loi.

se rapportant au mandat de cette Commission, à son personnel, et à la question des ressources dont elle devrait disposer pour remplir son important mandat.

Mandat

Presque tous les acteurs²⁹ exprimant des recommandations face à la Commission de l'équité salariale se sont dits satisfaits de l'adoption d'une commission indépendante face aux employeurs et au gouvernement et ayant pour but général de superviser et d'assurer l'application de la LES. Comme on a pu le voir dans la section traitant des délais d'application de la loi, le projet de loi prévoit que la Commission doit exercer un rôle primordial d'information, de soutien et de sensibilisation auprès des entreprises dans le cadre de la LES.

En effet, la Commission exerce plusieurs fonctions incluant celles d'informer et de s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations. Le projet de loi prévoit que ses fonctions et son pouvoir d'intervention varient selon la taille des entreprises avec qui elle fait affaire. Par exemple, en ce qui a trait aux entreprises de 10 salariées et moins, les plaintes des travailleuses s'estimant lésées sur le plan salarial et la gestion de ces plaintes incombent maintenant à la Commission de l'équité salariale et non plus à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse comme c'était le cas sous le modèle réactif. En ce qui concerne le mandat de la Commission de l'équité salariale, plusieurs acteurs (la Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale des syndicats démocratiques, la

²⁹ Sauf la Commission des droits et libertés de la personne qui souhaiterait plutôt que le rôle imputé à la Commission de l'équité salariale lui revienne.

Confédération des syndicats nationaux, le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois, la Centrale d'enseignement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale), insistent sur le rôle important que devra jouer cette Commission auprès des entreprises de moins de 50 salariées ayant une obligation de résultat. Ceux-ci soulignent que la loi devrait être claire auprès des employeurs sur leur obligation de transmettre l'information (sous la forme d'un rapport détaillé) sur les mesures de redressement des écarts salariaux mises de l'avant au sein de leur entreprise. La divulgation de ces informations à la Commission est importante afin qu'elle puisse disposer de tous les renseignements nécessaires à l'évaluation de la LES.

De plus, d'autres acteurs (la Centrale de l'enseignement du Québec, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, le Syndicats des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec, ainsi que la Fédération des travailleurs du Québec), proposent que la Commission de l'équité salariale joue un rôle de vérification dans l'application de la loi et dans l'assurance du maintien de l'équité dans des entreprises comptant entre 10 et 49 salariées. Afin de ce faire, certains suggèrent (le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois, le Conseil du statut de la femme, et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse) que cette Commission face des vérifications aléatoires au sein de ces entreprises.

Dans un même ordre d'idées, certains acteurs (la Centrale de l'enseignement du Québec, le Conseil du statut de la femme, la Fédération des femmes du Québec, le Conseil

d'intervention pour l'accès des femmes au travail, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, la Confédération des syndicats nationaux et la Coalition en faveur de l'équité salariale) demandent aussi que des mesures augmentant l'assistance offerte par la Commission de l'équité salariale ou des organismes communautaires locaux auprès des travailleuses soient prévues dans la loi. Ces mesures pourraient comprendre l'anonymat de la plaignante, par exemple, ainsi qu'une aide juridique gratuite pour les travailleuses qui souhaitent porter plainte.

Enfin, en plus du rôle d'information auprès des employeurs, les acteurs intervenant en faveur de la LES demandent que cette Commission remplisse aussi un rôle d'information, de sensibilisation ainsi que d'assistance auprès des travailleuses ainsi que des personnes ou des associations les représentant. Plusieurs acteurs (le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, et la Coalition en faveur de l'équité salariale) ont d'ailleurs proposé que le mandat de la Commission soit soutenu par la collaboration d'organismes communautaires dans chaque région administrative du Québec. C'est la Commission qui aurait à ce moment-là le rôle de mandater ces organismes ainsi que de leur fournir un budget adéquat afin de garantir un appui aux salariées nécessitant une aide plus étroite.

Ces acteurs portent aussi une attention particulière aux rôles que devrait remplir la Commission envers les salariées non-syndiquées puisque celles-ci demeurent les plus démunies par la couverture différenciée (selon la catégorie d'entreprises) qu'introduit le projet de loi. En plus des rôles d'information et de soutien, la plupart des acteurs (le

Conseil du statut de la femme, le Syndicat de la fonction publique du Québec, le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ainsi que le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) s'intéressant à la Commission de l'équité salariale mentionnent qu'elle devrait jouer un rôle proactif axé sur la recherche dans les milieux exclusivement féminins afin de développer des méthodes visant à établir l'équité salariale de façon plus efficace que ne risque de le faire une simple obligation de résultat au sein des entreprises comptant moins de 50 salariées.

En plus des demandes ayant trait à la teneur du mandat de la Commission, deux acteurs (la Centrale de l'enseignement du Québec, et la Coalition en faveur de l'équité salariale) souhaitent que la durée du mandat de celle-ci soit plus longue que ce qui est anticipé dans le projet de loi. Ces deux acteurs proposent que le mandat de cette Commission soit d'une durée minimale de cinq ans plutôt que d'un maximum de cinq années comme le prévoit le projet.

La composition de la Commission de l'équité salariale

Le projet de loi prévoit aussi que la Commission de l'équité salariale sera composée de quatre membres incluant la présidente. La moitié des acteurs se prononçant sur le personnel de cet organisme semblent d'accord avec l'idée que celui-ci devrait être constitué de quatre membres. Cependant, deux de ceux-ci attachent une importance particulière à la proportion de femmes que comptera cette Commission. Par exemple, la

Centrale des syndicats démocratiques propose que cet organisme compte au moins trois femmes parmi lesquelles une devrait assumer la présidence. La Centrale de l'enseignement du Québec, quant à elle, accepte que cette Commission soit composée de quatre membres à condition que la présidence soit assurée par une femme. En ce qui concerne la Coalition en faveur de l'équité salariale, elle insiste sur le fait que la présidence de la Commission devrait être déterminée après la tenue d'une consultation auprès des employeurs, des syndicats, des groupes de femmes et suite aux recommandations de ces groupes.

L'autre moitié des acteurs s'intéressant à la composition du personnel de cette Commission souhaitent plutôt que celle-ci compte un total de cinq personnes. Le Syndicat de la fonction publique du Québec fait partie de ce groupe et demande que les quatre membres de la Commission soient nommés suite aux recommandations des syndicats, des patrons ainsi que des groupes de femmes. Dans la même veine, la Fédération des femmes du Québec souhaite aussi que cet organisme regroupe cinq personnes, mais insiste pour que celles-ci soient choisies selon leurs compétences en équité salariale. Bien qu'elle demande que le ou la président(e) (elle souhaite plutôt que ce soit une présidente) soit choisi(e) par le gouvernement, les autres membres de la Commission, quant à eux, devront provenir, à raison d'un membre par type d'appartenance, du milieu syndical, du milieu patronal, (une femme issue) des groupes de femmes, et un ou une expert(e) en équité salariale. Elle demande aussi que la Commission soit majoritairement composée de femmes. Enfin, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail propose que la Commission assure une représentation

équitable des travailleuses non-syndiquées ainsi que des femmes. Il souhaite aussi que la présidence soit occupée par une femme reconnue pour son expertise en matière d'équité salariale et des droits de la personne. Pour ce qui est des quatre autres membres, ils devraient être choisis selon les candidatures recommandées par les milieux syndicaux, patronal, les groupes de femmes ainsi que les ressources expertes en équité salariale.

Les ressources de la Commission de l'équité salariale

Enfin, certains acteurs (le Syndicat de la fonction publique du Québec, le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois, la Fédération des travailleurs du Québec, le Conseil du statut de la femme, et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse) souhaitent que la Commission de l'équité salariale, étant donné l'importance de son rôle dans cette loi, dispose de ressources financières adéquates lui permettant de remplir son mandat d'application de la LES.

b) Le Tribunal du travail

Plusieurs acteurs, quant à eux, s'intéressent au choix du Tribunal qui sera chargé de trancher les litiges résultant de l'application de la loi. La majorité de ceux-ci (la Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, et la Coalition en faveur de l'équité salariale) se sont

prononcés favorablement face au changement qu'introduit le projet de loi prévoyant que cette responsabilité sera assumée par le Tribunal du Travail³⁰.

Cependant, étant donné la complexité de la problématique du droit à l'équité salariale et de l'application de la LES, certains acteurs demandent que le gouvernement prenne certaines dispositions en ce qui concerne la composition de ce Tribunal. La Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale ainsi que le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail souhaitent tous qu'un banc de trois juges soit nommé suite à une consultation auprès des groupes impliqués dans la lutte pour l'équité salariale (syndicats, patrons, et groupes de femmes). Ces juges devraient aussi être délégués en fonction de leurs compétences et de leur intérêt en matière d'équité salariale. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, la Fédération des travailleurs du Québec ainsi que la Centrale de l'enseignement du Québec demandent aussi, en raison de la nature de la problématique, que l'on compte au moins une femme parmi les juges.

Enfin, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ainsi que le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail auraient plutôt préféré que ce soit le Tribunal des droits de la personne qui soit en charge de trancher les litiges découlant de la LES. Ceux-ci prétendent que le Tribunal du travail, contrairement au Tribunal des droits de la personne ayant développé une certaine expertise en matière d'équité salariale,

³⁰ Cette responsabilité incombait au Tribunal des droits de la personne dans l'avant-projet.

possède très peu d'expérience en ce qui a trait aux droits de la personne, à la réalité des travailleuses non-syndiquées ainsi qu'en matière d'équité salariale.

4.1.4 La relativité salariale

Le projet de loi 35 prévoit aussi que les entreprises ayant débuté ou complété un exercice de relativité salariale puissent demander d'être exemptées de la LES à condition qu'elles aient démontré que leur programme de relativité est en tous points conforme à certains critères prévus par le projet de loi. Avant de décrire ce que les acteurs syndicaux, les groupes de femmes et les acteurs étatiques institutionnels pensent de cette clause, il est important de décrire brièvement ce qu'est la relativité salariale.

Tout d'abord, il est important de savoir que les « relativités salariales » renvoient à des programmes d'évaluation des emplois et d'ajustements salariaux réalisés dans 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 qu'elle mesure le 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 » (2000 : 257-258).

Puisque la relativité salariale ne comble les écarts salariaux causés par la discrimination systémique fondée sur le sexe que d'une façon indirecte, il n'est nullement étonnant de constater que certains acteurs s'inquiètent de cette disposition du projet de loi et rappellent au législateur que la relativité n'est pas synonyme d'équité. C'est d'ailleurs pourquoi la majorité des acteurs appartenant au milieu syndical, aux groupes de femmes ainsi que les acteurs étatiques institutionnels demandent que le chapitre de la loi portant sur l'exemption des entreprises ayant terminé ou entamé un exercice de relativité comporte des obligations particulières afin de s'assurer que cette démarche soit conforme à l'objectif proactif d'équité salariale du projet de loi. Les acteurs s'étant prononcés sur le sujet (la Centrale des syndicats démocratiques, la Confédération des syndicats nationaux, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec, la Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale de l'éducation du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) demandent que les entreprises rédigent des rapports précis sur l'état des travaux de relativité destinés à la Commission de l'équité salariale en expliquant et démontrant en quoi la méthode utilisée pour réaliser ce programme est conforme en tous points aux exigences des programmes en équité salariale prévues dans le projet de loi. La Commission des droits de la personne et de la jeunesse exige de plus que les recours offerts aux salariées couvertes par la LES soient les mêmes pour les travailleuses dans les entreprises où se déroule (ou s'est déroulée) une démarche de relativité salariale.

L'extrait qui suit illustre bien l'importance qu'accordent ces acteurs à ce que les employeurs exemptés de la LES démontrent clairement que leur programme de relativité est conforme aux exigences imposées par la loi aux employeurs devant mettre sur pied un programme d'équité salariale :

« Les programmes de relativité salariale. À notre avis, la loi doit être claire et édicter que les programmes de relativité salariale doivent rencontrer les mêmes exigences que les programmes d'équité salariale. Nous avons soulevé notre désapprobation d'une loi qui n'obligerait pas les employeurs à fournir à la Commission les informations suffisantes pour permettre à cette dernière de juger de la conformité d'un programme aux principes de la Loi sur l'équité salariale. Nous voyons dans le projet de loi une amélioration par rapport à la version précédente, mais de nouveaux aménagements sont encore nécessaires. Plus précisément, le rapport fourni par les employeurs doit comprendre l'évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux, tel que prévu au paragraphe 3° de l'article 44 du projet de loi. L'employeur doit aussi s'assurer, comme à l'article 45, que les éléments du programme et leur application sont exempts de discrimination fondée sur le sexe. De plus, le mode d'estimation des écarts salariaux doit être un de ceux prévus à la loi. Le projet de loi stipule que le programme doit avoir permis la comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine, mais n'oblige pas l'employeur à avoir procédé dans les faits. Pourtant, si on veut établir la valeur des correctifs salariaux dans le cadre de l'application d'une telle loi, l'employeur doit effectuer ce type de comparaison. » (Thérèse Sainte-Marie, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphes 281-282).

Dans un autre ordre d'idées, le projet de loi prévoit aussi que les employeurs disposent d'un droit d'appel au Tribunal du travail face aux décisions que rend la Commission de l'équité salariale jugeant de la conformité ou non d'un programme de relativité salariale. Trois représentants des organisations syndicales (le Syndicat de la fonction publique du Québec, la Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale de l'enseignement du Québec), ainsi qu'un organisme de groupes de femmes (la Coalition en faveur de l'équité

salariale) ont exprimé leur mécontentement face au fait que le projet de loi prévoit que seuls les employeurs puissent bénéficier de ce droit. Ils demandent donc que les salariées, ou les associations les représentant, puissent aussi bénéficier d'un droit d'appel face aux décisions de la Commission. Dans les mots de Joanne Barabé du Syndicat de la fonction publique :

« Une dernière remarque sur l'article 115, où on prévoit que l'employeur peut exercer des recours au Tribunal du travail quand il n'est pas satisfait des décisions de la Commission, mais pas les travailleurs, pas les associations accréditées. Moi, mon feeling, c'est que, si vous le laissez comme ça, vous vous achetez un gros paquet de troubles, parce que ça va à l'encontre des règles de justice naturelle, et il est certain qu'il y aura un paquet de contestations judiciaires à cet égard-là. » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 1025).

4.1.5 Les autres solutions

Plusieurs acteurs proposent des mesures visant à atténuer les écarts salariaux entre les sexes qui débordent du cadre interprétatif et législatif de la LES. Ces autres demandes vont toutes dans le sens d'une meilleure protection des droits et des conditions de vie des travailleuses au Québec.

a) L'augmentation du salaire minimum pour aider les travailleuses dans les PME et les non-syndiquées

Quatre organismes proposent des solutions complémentaires à l'adoption de la LES. Comme nous l'avons vu lors du chapitre trois, la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) ont tous

deux inscrit leurs revendications pour l'équité salariale dans le cadre plus large de la problématique de la pauvreté des femmes. C'est d'ailleurs pourquoi en plus de la LES, ces deux acteurs incitent le gouvernement québécois à augmenter le salaire minimum. Cette augmentation aurait pour effet d'aider à la survie économique des femmes travaillant dans les petites entreprises. La FFQ et le CIAFT soulignent que l'augmentation du salaire minimum constitue un moyen intéressant, complémentaire à la LES, pour aider les femmes travaillant dans les entreprises de 10 salariées et moins qui sont moins touchées par la portée de cette loi. De plus, l'augmentation du salaire minimum pourrait pallier au fait qu'une proportion importante de ces travailleuses n'est pas syndiquée et ne jouit donc pas d'un même degré de protection sous la LES que les travailleuses syndiquées. C'est d'ailleurs pourquoi ces deux groupes de femmes estiment que l'augmentation du salaire minimum, bien que n'étant pas une mesure d'équité salariale, constituerait tout de même une aide économique importante pour ces femmes. Cet extrait de l'allocution de Françoise David rend bien la logique motivant cette demande :

« Et, en parlant de minimum, je voudrais dire aussi que, même si, le 1er octobre prochain, les travailleuses qui forment les deux tiers des personnes travaillant au salaire minimum vont recevoir 0,25 \$ d'augmentation sur leur chèque de paie, on appelle ça des miettes et on pense que ce n'est pas ça qui va venir sortir les femmes de la pauvreté. On va continuer d'exiger du gouvernement du Québec une augmentation significative du salaire minimum, parce que la main-d'oeuvre qui est affectée est majoritairement féminine et parce que, compte tenu du fait que le projet de loi sur l'équité salariale, on sait fort bien qu'il ne pourra pas régler l'ensemble de la situation de pauvreté des travailleuses non syndiquées, et c'est particulièrement celles qui sont au salaire minimum, une hausse du salaire minimum peut, à certains égards, venir compenser pour une loi sur l'équité salariale qui, finalement, ne répond pas totalement, en tout cas, aux problèmes de ces femmes-là. » (FFQ, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 163).

b) Modifier le Code du travail pour favoriser la syndicalisation au Québec

Lors d'un échange entre la ministre Louise Harel et le Syndicat de la fonction publique du Québec, ce dernier exprime sa préférence quant au fait que les démarches pour atteindre l'équité salariale devraient s'élaborer de façon paritaire entre les syndicats et les patrons. Cependant, lors de ce même échange, le Syndicat de la fonction publique du Québec soulève la possibilité de revoir le Code du travail afin de faciliter la syndicalisation au Québec. Cette proposition vise à faire contrepoids au fait qu'un bon nombre d'entreprises au Québec ne possèdent pas de syndicat, limitant ainsi la possibilité d'entreprendre une démarche d'équité paritaire entre les syndicats et les patrons.

c) Étendre l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe aux conventions collectives ainsi qu'aux décrets de convention collective

Enfin, toujours dans l'optique d'augmenter les chances des travailleuses non-syndiquées travaillant dans les entreprises comptant moins de 10 salariées de bénéficier de la LES au même titre que les travailleuses dans les autres catégories d'entreprises, la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) propose une mesure intéressante. Cette mesure vise à étendre l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe imposée aux programmes d'équité salariale sous la LES aux conventions collectives ainsi qu'aux décrets de convention collective. Henri Massé décrit bien cette idée :

« Là, on ne le sait pas si elle est dans le projet de loi ou si elle n'y est pas, mais on en avait fait une à la FTQ, on l'avait revue dans l'avant-projet de loi, c'est la question des décrets de convention collective au Québec; il y a 100 000 travailleurs et travailleuses, et en bonne partie

des femmes, qui sont couverts, entre autres dans le vêtement, par ce secteur-là et dans de très, très petites entreprises, souvent. Ça fait que, là, c'est quand même une partie assez importante de la main-d'oeuvre féminine dont on pourrait régler le sort à travers la loi des décrets où, dans un décret de convention collective, on règle l'équité salariale, puis ça s'applique à l'ensemble, parce que les parties sont déjà présentes dans ces décrets-là. Quant au reste, bien, on dit: Renversons le fardeau de la preuve. Et, quant au reste, on espère que ce qu'on fera comme exercice dans le reste des autres entreprises aura un effet d'entraînement et qu'on pourra faire en sorte, aussi, de régler le sort d'une bonne partie de ces travailleuses-là. » (FTQ, Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 220).

4.2 Les acteurs rejetant l'approche « coercitive »

Cette seconde partie du chapitre présentera les résultats obtenus suite à l'analyse des thèmes de la « mise en œuvre » et des « solutions » tels qu'ils apparaissent dans les discours des acteurs patronaux contestant la nature systémique de la persistance des écarts salariaux au Québec. Cette partie du chapitre sera divisée en quatre sections. La première (4.2.1) présentera les divers problèmes que soulèvent les acteurs patronaux face à l'application de la LES. La deuxième (4.2.2) abordera l'approche « incitative » envisagée par ces mêmes acteurs. La troisième (4.2.3) traitera de leur vision de la relativité salariale. Et enfin la dernière section (4.2.4) présentera les diverses solutions proposées par les employeurs afin de régler le problème des écarts salariaux entre les sexes au Québec en dehors du cadre législatif de la LES.

Tout d'abord, rappelons que bien qu'ils soient tous en accord avec le principe d'équité salariale, les acteurs issus du milieu patronal s'opposent vivement à une loi qu'ils qualifient de « coercitive » (l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec,

la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Chambre de commerce du Québec, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ) et l'Association des industries forestières du Québec Ltée (AIFQ), le Conseil du Patronat, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, le Conseil québécois du commerce de détail et la Fondation de l'entrepreneurship du Québec).

Deux raisons expliquent cette opposition. La première objection découle de la position sociale de ces acteurs. En effet, ceux-ci appartiennent à des regroupements d'employeurs ayant un intérêt évident au maintien du statu quo en ce qui a trait aux principes gouvernant une économie marchande. Leur opposition face à la LES se greffe à l'acceptation des valeurs véhiculées par l'idéologie néo-libérale incluant celle de la non-ingérence de l'État dans l'économie.

Par contre, bien que leur argumentation fasse, à plusieurs endroits, clairement état de leur parti pris envers cette idéologie, ces acteurs doivent aussi contrer les arguments des acteurs partisans de la LES. Comme nous l'avons vu lors du chapitre trois, les arguments des acteurs appuyant le projet de loi 35 placent leurs revendications dans un autre registre discursif que celui du contexte économique. En effet, c'est en raison de la nature même de l'argumentation des acteurs favorables à la LES, formulant leurs revendications pour l'équité salariale en termes d'une plus grande justice sociale et d'un effort de réduction de la pauvreté, que les acteurs patronaux doivent attaquer les fondements mêmes de ce registre discursif s'ils souhaitent pouvoir imposer leurs solutions au problème de l'inéquité salariale au Québec.

C'est donc face à cette nécessité de remettre en question l'importance du problème des écarts salariaux entre les sexes que les employeurs questionnent la véracité des preuves démontrant qu'une partie importante de ceux-ci sont le fait d'une discrimination envers les femmes. Comme le dit si bien Ginette Thériault, représentante de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec :

« 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. Il faut bien... Ce serait intéressant de le savoir, mais, encore, a-t-on les moyens de le savoir? Ce n'est pas évident. Ce serait intéressant, parce qu'il faut savoir que, si on veut réduire les écarts, il faut s'inscrire dans un plan d'action qui corrige les écarts. Il ne faut pas se raconter d'histoire en partant. Si, effectivement, c'est 8 % ou 4 % ou 10 % qui relèvent des écarts salariaux, on va avoir fait une partie du chemin. Un plan d'action plus complexe qui aurait agi sur trois ou quatre niveaux en même temps aurait permis, je pense, une intervention beaucoup plus efficace.

Parce que le problème, c'est qu'on risque d'être déçu si on pense corriger et si on laisse croire aux gens qu'on va régler le problème de l'écart par ce seul moyen-là. On risque de décevoir beaucoup de gens, et on n'a pas le droit de faire ça. C'est comme porter l'affaire au niveau religieux. Et c'est souvent ce qui empêche aussi les groupes et les intervenants de s'asseoir et de réfléchir plus froidement quant aux moyens à prendre pour arriver au moins à réduire cette part-là des écarts, dont on reconnaît que ce n'est qu'une part, et aussi, en conséquence, ce qui nous permettrait d'envoyer des messages un peu plus réalistes. Ça, c'est une chose que l'Alliance reconnaît, mais on ne sait pas de quelle ampleur elle est. » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 186-187).

Ainsi, bien que ces acteurs désirent surtout que le législateur opte pour des solutions qui ne soient pas de nature proactive, les propositions de ceux-ci, lors de ces trois journées de débats, se sont surtout attardées à tenter de modifier certaines dispositions contenues dans ce projet de loi puisque l'adoption de la LES apparaît maintenant incontournable.

4.2.1 Les problèmes liés à l'adoption d'une loi « coercitive » en matière d'équité salariale

Les acteurs s'opposant à l'application d'une loi proactive soulignent plusieurs problèmes liés à l'application de la LES auxquels devront faire face les employeurs. Le problème le plus important concerne le contexte économique peu propice à l'établissement d'une loi qu'ils qualifient de « coercitive » et sera présenté dans la présente section. Celle-ci se divisera en deux sous-sections. La première traitera des deux facettes des difficultés liées au contexte économique, alors que la seconde présentera les difficultés associées à l'application de la LES. Celles-ci ont trait à la difficulté d'appliquer la LES dans les PME, aux comparateurs externes et aux comités d'équité salariale ainsi qu'à la définition de salarié énoncée dans le projet de loi.

a) Un contexte économique non favorable à une loi « coercitive »

L'argument du contexte économique est utilisé de deux façons par les acteurs patronaux (ainsi que les acteurs étatiques libéraux). La première concerne l'effet de la LES sur la masse salariale. L'autre concerne les coûts administratifs de la LES.

La Loi en équité salariale aurait des répercussions néfastes sur la masse salariale des entreprises

Tous les acteurs issus du monde patronal prétendent que l'application de la LES serait trop lourde pour les entreprises québécoises. Tout d'abord, ils avancent que la LES entraînerait possiblement une augmentation de la masse salariale qui occasionnerait des pertes d'emplois ou (bien qu'il n'existe encore à ce jour aucune preuve de cela) que cette augmentation préviendrait la création d'emplois, ce qui devient synonyme d'une perte nette d'emplois selon ces acteurs. L'extrait suivant, tiré de l'allocution de Cléroux, représentant de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 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. En Ontario.

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. » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 528-529).

La LES susciterait des frais administratifs trop coûteux pour les entreprises

Toujours concernant les effets nocifs de l'adoption de la LES sur la situation des entreprises et par extension sur le contexte économique du Québec, les organisations patronales s'inquiètent aussi de la lourdeur des frais d'administration qu'occasionneraient les démarches prévues par la loi pour réaliser l'équité. Ces acteurs prétendent que la LES augmenterait de façon phénoménale la structure bureaucratique déjà lourde qui incombe aux employeurs. Comme le soutient Michel Fournier, du Conseil québécois du commerce de détail :

« Donc, le principe d'une loi proactive est définitivement le mandat que l'on recherche. O.K.? Avec une loi coercitive, avec toute la structure bureaucratique, la paperasse qui y est contenue, s'il vous plaît! On a présentement la loi 90 qui, pour le vécu qu'on en fait présentement, nous amène un fardeau de paperasse énorme, on a la loi sur les médicaments qui va aussi créer des coûts additionnels chez l'employeur. Ce qu'on dit, c'est: 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, où on est essaimés un peu partout dans la province. À ce moment-là, ce serait énorme comme travail. Merci. » (Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 838).

b) Des problèmes liés à l'application et à la portée de la LES

En plus des problèmes qu'engendrerait la LES aux niveaux financier et économique, le monde patronal souligne d'autres problèmes découlant du processus d'application de la LES.

La LES : une loi inapplicable dans les PME

Les acteurs patronaux identifient deux difficultés associées à l'application de la LES dans les PME. Premièrement, il semblerait que le climat particulier régnant au sein de ce type d'entreprise ne permettrait pas de réaliser certaines démarches visant à réaliser l'équité prévue dans le projet de loi. En effet, le projet de loi prévoit que les informations concernant la démarche choisie pour atteindre l'équité et les mesures que l'employeur compte prendre pour réaliser celle-ci devraient être affichées dans un endroit accessible aux salariées. La divulgation de ces informations est cruciale puisqu'elle constitue le seul moyen dont disposent ces salariées pour s'assurer que les démarches de leur employeur sont conformes à la loi et leur permet de bénéficier des recours auxquels ils ont droit en cas de désaccord avec ces démarches. Or, il semblerait que la réalité des PME soit difficilement conciliable avec une politique d'affichage des informations concernant les salaires et la gestion des ressources humaines. Dans les mots de 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. C'est dans la loi, etc. » (Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 263).

En plus de l'apparente impossibilité d'une politique de divulgation de l'information, il semblerait que la situation interne des PME rendrait difficilement applicable les

mécanismes de comparaison des emplois puisque les tâches des différents postes sont mal définies au sein de ces entreprises. Comme le souligne le porte-parole de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:

« Donc, on voit que la gestion des ressources humaines dans une petite entreprise n'a rien à voir avec la gestion des ressources humaines dans une grande entreprise ou au gouvernement. Il sera donc très difficile d'appliquer le projet de loi n° 35 dans les entreprises de moins de 50 employés, et ce, pour trois raisons. Les deux premières raisons sont un peu liées. La première, c'est qu'il existe peu de définitions de tâches dans les PME, donc les PME partent de très loin pour faire un exercice d'équité salariale. L'intervenant avant moi parlait beaucoup de relativité salariale dans les grandes entreprises. Les grandes entreprises, la plupart, ont déjà fait un exercice de relativité salariale, ce qui n'est pas du tout le cas pour la petite entreprise. Donc, pour rencontrer les exigences de la loi sur l'équité salariale qui nous est proposée, il sera évidemment beaucoup plus coûteux pour une petite entreprise parce qu'elle part de beaucoup plus loin.

Deuxièmement, beaucoup de tâches dans une petite entreprise sont mal définies, par la nature même de l'entreprise. C'est-à-dire que, comme vous avez peu d'employés, les employés font beaucoup de tâches différentes. Donc, si dans une grande entreprise vous avez 20 personnes qui font exactement la même tâche, dans une PME, c'est l'inverse, c'est peut-être une personne qui fait quatre ou cinq tâches différentes. Donc, dans ce sens-là, l'exercice de l'équité salariale devient extrêmement compliqué.

Enfin, la troisième raison, c'est une raison qui tient à la nature même de l'organisation d'une PME. Dans une entreprise de 20 employés, par exemple, il est extrêmement compliqué, extrêmement difficile et presque impossible de comparer, de définir des emplois à prédominance féminine ou masculine. Parce que, par exemple, dans une entreprise de 20 employés, la plupart des postes, s'il y avait des descriptions de tâches bien précises, il y aurait deux ou trois personnes dans chaque catégorie. Par exemple, si vous avez trois personnes dans le département de comptabilité, si on prend deux hommes et une femme – donc, c'est un emploi à prédominance masculine – si un homme quitte l'entreprise et qu'on embauche une femme, ce poste-là change et devient à prédominance féminine. Donc, ce sera extrêmement 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 n° 35. » (Pierre Cléroux, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 464-466).

Les comparaisons externes et les comités d'équité salariale : une forme d'ingérence inacceptable de l'État

Dans un autre ordre d'idées, les acteurs patronaux s'opposent aussi à l'établissement de comparaisons externes à l'entreprise ainsi qu'à la formation de comités d'équité au sein des entreprises comptant plus de 100 salariées. Dans ce cas-ci, la nature de l'opposition des patrons n'est plus relative à la difficulté d'application de ces processus mais dérive plutôt d'un désaccord de nature idéologique concernant le principe de non-ingérence de l'État face aux règles du marché capitaliste.

En ce qui concerne le mécanisme des comparaisons externes prévu dans le cas où il n'y aurait aucune catégorie d'emplois masculins à laquelle pourrait être comparée une catégorie d'emplois féminins au sein d'une entreprise, les acteurs patronaux prétendent que ce genre de mécanisme fait fi des règles du marché, qui sont à leur yeux et comme nous l'avons vu plus tôt, des règles revêtant un caractère quasi sacro-saint dans le contexte économique québécois. En effet, l'idée d'avoir à comparer les salaires que donne une entreprise pour un groupe d'emplois à ceux que donne une autre entreprise, possiblement concurrente, est de l'ordre de l'hérésie selon ces acteurs. Dans les mots de Ghislain Dufour, du Conseil du patronat du Québec :

« Quelques commentaires maintenant sur le projet de loi n° 35. Ce n'est pas notre intention de commenter le projet de loi article par article et d'essayer de le bonifier; c'est juste d'essayer de trouver les grandes objections de fond. Je vous en signale seulement quelques-unes. L'une des grandes inconnues est le sort que la loi réserve aux employeurs qui n'ont pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine aux fins de comparaison. Dans ces cas, vous le savez, le programme devra être établi conformément au règlement de la Commission. Le cadre de la loi

indique toutefois que le règlement sera basé sur les résultats obtenus dans d'autres organisations. 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. » (Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 261).

Dans la même veine, d'autres acteurs répugnent à l'idée d'avoir à établir des comités d'équité salariale réunissant des acteurs syndicaux au sein de l'entreprise et d'avoir à impliquer ceux-ci dans les démarches pour atteindre l'objectif d'équité. Selon ces acteurs, les comités d'équité salariale équivalent à l'imposition étatique d'une forme de cogestion et constituent donc aussi une ingérence inadmissible de l'État dans la gestion de l'entreprise. Comme l'explique Gérald A. Ponton, représentant de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec :

« En troisième lieu, le projet de loi s'articule autour d'un principe de cogestion qui dépasse le cadre actuel des relations de travail au Québec. La cogestion qu'impose le projet de loi aux entreprises comptant plus de 100 employés, par le biais de la création obligatoire de comités paritaires décisionnels, n'a aucune racine, est un précédent au Québec et ne s'intègre pas dans la culture des entreprises ni dans la pratique des relations de travail au Québec, encore davantage en milieu non syndiqué. C'est pourquoi notre association croit que l'employeur doit conserver ses responsabilités de gestionnaire, autant en ce qui a trait au contenu du programme qu'aux formes de participation des employés.» (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 127).

Une définition de « salarié » réduite au minimum

Enfin, mentionnons que certains acteurs patronaux (l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec et le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) ont tenté de purger au maximum la définition de salarié incluse dans le projet de loi en demandant

l'exclusion des travailleuses occasionnelles, temporaires et saisonnières. Le CQCD demande aussi que les étudiantes travaillant la fin de semaine soient exclues de cette définition.

4.2.2 Transformer une loi « coercitive » en une loi « proactive » : l'approche incitative

En raison des diverses oppositions soulevées par les acteurs patronaux envers les règles d'application de la LES et du cadre général d'application de celle-ci, il n'est point surprenant de constater que ces acteurs réclament le retrait de la LES en faveur d'une loi qui réglerait la question de l'inéquité salariale à travers une formule rappelant drôlement le modèle réactif basé sur les plaintes.

Tout d'abord, il est fort intéressant de noter que les acteurs s'opposant à la LES et tentant d'affaiblir le caractère proactif de celle-ci s'adonnent allègrement au jeu de la « re-signification » en taxant la formule de loi contenue dans le projet 35 d'approche « coercitive » et en qualifiant l'approche qu'ils proposent d'incitative. Comme le démontre cet extrait provenant du Conseil québécois du commerce de détail :

« L'atteinte de ce consensus se fera autour d'une loi sur l'équité salariale qui serait de nature incitative et non coercitive, une loi-cadre qui prévoirait la création d'une commission de l'équité salariale dont le mandat principal viserait à favoriser et à promouvoir l'implantation de l'équité salariale dans l'entreprise privée au Québec, avec pouvoir d'intervention sur plainte justifiée et en fonction de paramètres qui pourraient être déterminés par la loi. » (Gaston Lafleur, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 751).

Un pas en arrière : vers la preuve de l'existence de la discrimination systémique

Comme nous l'avons vu plus tôt dans ce chapitre, puisque les acteurs du monde patronal rejettent la véracité des études démontrant l'existence d'une discrimination systémique responsable d'une proportion importante des écarts salariaux persistants entre les sexes au Québec, en plus de leur préoccupation particulière concernant la situation économique, ceux-ci proposent des mesures visant d'abord à recenser la présence de cette discrimination dans les différents secteurs de l'économie québécoise. Dans les mots du porte-parole de la Chambre de commerce du Québec (CCQ) :

« La Chambre ne conteste certes pas qu'il soit possible qu'il existe des écarts dans les secteurs d'emplois où les femmes sont injustement rémunérées pour des motifs discriminatoires. Elle doute cependant que le phénomène de l'inéquité salariale envers les femmes soit aussi répandu qu'on le soutient généralement. Avant d'opter pour la solution la plus coûteuse et de forcer toutes les entreprises de 10 salariés et plus à réévaluer de façon exhaustive tous les postes de travail féminins, *il importe, en cette époque d'austérité, de procéder à une étude scientifique sérieuse du problème* et de proposer, s'il y a lieu, une solution réaliste. Si cette étude a été faite, la Chambre insiste pour y avoir accès – d'ailleurs, nous en avons déjà fait la demande. Sinon, elle devrait être faite avant que le gouvernement ne légifère, particulièrement de la façon dont il entend le faire. » (Michel Audet, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 712, italiques miennes).

L'utilisation des qualificatifs « scientifique », « sérieuse » et « réaliste » décrivant le genre d'études envisagées par le CCQ afin d'étudier le phénomène d'inéquité salariale, démontre bien la piètre vision que se fait le monde patronal du bien-fondé des analyses féministes existantes sur lesquelles repose le projet de loi.

C'est donc dans le but de produire des preuves « scientifiques », « sérieuses » et « réalistes » que la majorité des acteurs patronaux (l'Alliance des manufacturiers et des

exportateurs du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Chambre de commerce du Québec, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ) et Association des industries forestières du Québec Ltée (AIFQ), le Conseil du Patronat et le Conseil québécois du commerce de détail) sont en faveur de l'idée introduite dans le projet de loi à l'effet qu'une Commission de l'équité salariale soit créée³¹. Cependant, en plus de son rôle visant à informer et à soutenir les employeurs dans leurs démarches, ceux-ci souhaitent que cette Commission ait aussi la responsabilité de réaliser des études et des recherches dans divers secteurs de l'économie. Les propos de Gérald A. Ponton, de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, décrivent bien les attentes des acteurs patronaux envers cette Commission:

« Pour toutes ces raisons, mesdames et messieurs, nous proposons de remplacer le projet de loi n° 35 par un projet de loi caractérisé plutôt par une approche incitative et par un encadrement axé sur la promotion et l'implantation de l'équité salariale, le soutien aux entreprises et une gestion efficace et rapide des plaintes, et ce, pour une période de cinq ans, laquelle constituerait la première phase d'un programme sociétal d'équité salariale. Nous proposons donc l'adoption d'un projet de loi créant une direction de l'équité salariale au sein de la Commission des droits à laquelle seraient associés les travailleurs et les employeurs ou encore une commission québécoise tripartite de l'équité salariale qui aurait comme mandat: de faire la promotion de l'équité dans les entreprises publiques et privées et de faire comprendre le concept; d'aider les entreprises à se doter de politiques sur l'équité salariale; de traiter les plaintes fondées, tâche actuellement assurée par la Commission des droits de la personne; et d'entreprendre des études ou des analyses dans les secteurs où elle établit qu'il y a discrimination systémique et de faire des recommandations; cette direction ou commission devrait agir selon les paramètres prévus par la Loi sur l'équité salariale. » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 130).

³¹ Tous les acteurs patronaux, sauf le CCQ qui préférerait que les tâches que le projet de loi a dévolues à la Commission en équité salariale soient accomplies par une structure déjà existante, soit la Commission des droits et libertés de la personne ou la Commission des normes du Travail, sont en faveur de la création d'une Commission en équité salariale.

Dans un autre ordre d'idées, les acteurs patronaux demandent aussi que la Commission de l'équité salariale soit en charge d'administrer les plaintes de travailleuses qui se croient lésées sur le plan salarial. Cet extrait des propos de André Duchesne, de l'Association des industries forestières du Québec Ltée, illustre pertinemment le raisonnement des acteurs patronaux quant l'efficacité du mode par plaintes :

« Il y a trois recommandations qu'on voudrait faire à Mme la ministre. La première, c'est d'abord de laisser à l'employeur et à chacun des groupes d'employés dans les unités d'opération – on parle d'unités syndiquées ou pas syndiquées – le soin de déterminer si on a un problème ou si on n'a pas de problème d'équité salariale. Évidemment, s'il n'y a pas de problème puis s'il n'y a personne qui se plaint, à un moment donné, ça nous apparaît la façon la plus simple d'être satisfait, tout le monde. S'il n'y a pas de plainte, il n'y a pas de problème. Si, effectivement, les employés et l'employeur ne trouvent pas de problèmes, bien, à notre avis, il suffirait d'envoyer au gouvernement, ou à n'importe quel organisme qui pourrait être responsable du suivi du dossier, une confirmation que, là-dessus, on s'entend puis il n'y a pas de trouble. » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 833-834).

Ce faisant, ces acteurs demandent que le fardeau établissant la preuve de l'existence d'un écart salarial discriminatoire soit assumé par la Commission de l'équité salariale. Comme le résume la ministre Louise Harel, suite à la présentation du Conseil québécois du commerce de détail :

« Et en lisant ça je pensais, entre autres, à la recommandation de la coalition patronale, à laquelle vous souscrivez, et je me disais: Est-ce que, finalement, le système qui est proposé, qui est toujours un système fondé sur la plainte, donc nécessairement toujours une sorte de conflit, de collision, de confrontation, lequel système suppose, dans la proposition que vous faites, que ce soit une plainte que vous dites justifiée... Vous ajoutez le qualificatif «justifiée». Donc, pour être justifiée, ça veut dire que la Commission, quelle qu'elle soit – actuellement, c'est la Commission des droits; dans votre proposition, ce serait la Commission sur l'équité – aurait à établir la preuve si c'est justifié, donc à faire elle-même cette comparaison sur laquelle repose tout le système d'équité, n'est-ce pas... La comparaison: est-ce que c'est

de valeur égale? C'est l'équivalence qui tient lieu de comparaison, hein? Et tout ça en dehors, finalement, de l'entreprise. Vous savez qu'il y a un coût faramineux, actuellement, à ce genre de procédé sur plainte, avec enquête, dans un processus quasi judiciaire? Je comprends que c'est ce procédé-là que vous souhaitez? » (Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 768).

Comme le démontrent les recommandations des cinq acteurs patronaux³² favorables à la création de la Commission de l'équité salariale, ces acteurs veulent utiliser ce dispositif prévu dans le projet de loi afin de contourner les autres obligations perçues comme « coercitives » contenues dans ce projet. Le fait que ces acteurs soutiennent le rôle de cette Commission sert ni plus ni moins de diversion face aux objections qu'ils présentent quant aux autres clauses contenues dans cette législation.

4.2.3 La relativité salariale

La question de la relativité salariale comme avenue pour régler les écarts salariaux entre les sexes au Québec est revendiquée par deux acteurs ayant déjà entamé des démarches de relativité au sein de leur entreprise. En effet, l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec ainsi que la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec ont toutes les deux inauguré un programme de relativité salariale. Comme je l'ai expliqué plus tôt, bien que ces programmes de relativité salariale ne visent pas à réparer la discrimination salariale basée sur le sexe, mais visent plutôt à assurer une équité interne entre les catégories d'emplois au sein d'une entreprise, ces deux organismes demandent à être exemptés de la LES en raison de cette démarche. Ceux-ci

³² Ici, bien que le CCQ souhaite que ce soit une commission déjà existante qui soit chargée des tâches prévues pour la Commission de l'équité salariale, le CCQ est tout de même d'accord sur le mandat de celle-ci.

soutiennent que la relativité salariale est une démarche suffisante pour réaliser une plus grande équité salariale entre les sexes. Selon ceux-ci, ils devraient pouvoir continuer leurs démarches en relativité salariale sans à avoir à rencontrer les exigences contenues dans la LES puisque celle-ci pourrait, selon eux, contrevenir au programme de relativité déjà en place dans leur entreprise.

4.2.4 Les autres solutions

Malgré le fait que les acteurs patronaux proposent des mesures liées au projet de loi, ceux-ci préféreraient que d'autres solutions, extérieures au cadre de la loi, soient adoptées pour régler le problème de l'inéquité salariale entre les sexes. Cette dernière section expose les quatre solutions envisagées par les employeurs afin de réduire le problème de l'inéquité salariale entre les sexes. La première suggère que le problème des écarts salariaux devrait être résolu à travers les 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 afin de faire en sorte que celles-ci investissent les métiers et professions occupés par les hommes, lesquels sont les mieux rémunérés. Enfin, la dernière est d'inciter les femmes à devenir elles-mêmes chefs d'entreprise.

Les écarts salariaux : un problème devant se régler à l'intérieur des processus de négociation collective

Plusieurs acteurs patronaux (l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et l'Association des industries forestières du Québec Ltée et la Chambre de commerce du Québec) suggèrent de régler le problème des écarts salariaux par l'entremise des processus de négociation entre les syndicats et les patrons. Selon ceux-ci, cette méthode serait plus indiquée qu'une loi en équité salariale puisque ces mécanismes forment le cœur de la dynamique régissant les relations de travail au Québec.

À ce sujet, il est intéressant de noter que les acteurs proposant cette idée se servent du fait que l'existence d'une discrimination salariale représente une préoccupation majeure des organisations syndicales n'ayant pas réussi à se régler par l'entremise des négociations collectives comme argument pour ridiculiser les acteurs syndicaux. Comme en témoignent les propos de Michel Audet de la Chambre de commerce du Québec:

« Non, c'est fonction du marché. Donc, c'est un peu la même chose du côté du marché du travail. Mais il existe cependant des mécanismes de négociation collective, madame, qui permettraient de corriger ça. Pour vous lancer la balle, pourquoi n'y a-t-il pas eu, dans des secteurs... Et, même dans le secteur public, pourquoi constate-t-on des iniquités aussi importantes après 30 ans de négociations collectives? Si c'était si évident que ça, pourquoi ne les a-t-on pas corrigées? » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 786).

Des mesures de conciliation travail-famille : une solution aux écarts salariaux entre les sexes

Comme nous l'avons vu dans le chapitre trois, certains acteurs patronaux (l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, la Chambre de commerce du Québec, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et l'Association des industries forestières du Québec Ltée, ainsi que le Conseil du Patronat) prétendent qu'une source importante de facteurs expliquant la persistance des écarts salariaux est liée au fait qu'encore aujourd'hui les responsabilités familiales incombent majoritairement aux femmes. Le temps qu'elles consacrent à ces tâches les pénalise à plusieurs niveaux sur le marché de l'emploi, y compris au plan salarial. Ces acteurs proposent donc de mettre sur pied des mesures de conciliation travail-famille afin de diminuer le fardeau familial des femmes.

La réorientation professionnelle des femmes afin de réduire les écarts salariaux entre les sexes

Comme nous l'avons aussi vu dans le chapitre trois, certains acteurs patronaux (l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, la Chambre de commerce du Québec, le Conseil du Patronat, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, et la Fondation de l'entrepreneurship du Québec) rejettent l'idée que le peu de valeur attribuée aux emplois typiquement féminins continue de jouer un rôle important dans la persistance des écarts salariaux. Selon ceux-ci, c'est parce que les

femmes optent pour des emplois mal rémunérés qu'elles sont pénalisées sur le plan salarial. Afin de régler ce problème, la solution la plus indiquée consisterait à prendre des moyens qui favoriseraient la réorientation scolaire et professionnelle des femmes.

Les femmes entrepreneures : lorsque l'équité devient synonyme d'égalité

Parmi les acteurs patronaux prônant la réorientation des femmes comme moyen pour réduire les écarts salariaux, on compte aussi la Fondation de l'entrepreneurship du Québec. Cette fédération, de par son rôle visant à protéger les intérêts des entrepreneurs, est le seul acteur suggérant la création d'emplois comme mesure valable pour régler le problème de l'inéquité des salaires au Québec. Pour ce regroupement d'entrepreneurs, l'équité salariale est avant tout une question de justice sociale. Cependant, l'assurance de cette justice passe d'abord et avant tout par la création de la richesse. À son tour, la création de la richesse dépend d'un contexte économique propice à la création d'emplois. Or, la création d'emplois, au Québec, passe principalement par les PME. C'est d'ailleurs pour cette raison que la Fondation de l'entrepreneurship du Québec propose que si la LES devait être implantée à tout prix, elle devrait s'appliquer d'abord aux secteurs public et parapublic. La mise en place de la LES dans ces secteurs éviterait d'entraver la prolifération de la richesse dans la société québécoise puisque ces secteurs créent peu d'emplois. De plus, étant donné l'ampleur de la masse salariale de ces secteurs, la LES serait plus facilement applicable et n'occasionnerait pas de fermeture d'entreprises. Enfin, l'argument de la création d'emplois prend tout son sens lorsque l'on considère que selon la Fondation de l'entrepreneurship du Québec c'est en devenant des entrepreneures

dans une proportion semblable à celle des hommes que les femmes deviendraient *égales* à ceux-ci. Ici, il est important de remarquer que des facteurs importants tels les différences de grandeur des entreprises que créent les hommes et les femmes ainsi que le secteur de l'économie dans lequel elles se trouvent restent en dehors de l'argumentation de la Fondation de l'entrepreneurship du Québec. Cependant, il est très possible que ces facteurs influent grandement sur le degré de succès que rencontrent les femmes et les hommes dans la création d'entreprises.

4.3 Les positions des acteurs étatiques du Parti Libéral et du Parti Québécois

Comme je l'ai démontré dans la partie 3.4 du chapitre trois, les acteurs étatiques affiliés aux Partis Québécois³³ et Libéral ont surtout dirigé leurs interventions vers la recherche de compromis et de consensus entre les deux camps qui se sont formés pour et contre la LES lors de ces journées de débats. L'analyse des thèmes de la « mise en œuvre » et des « solutions » nous permet de confirmer cet intérêt des acteurs étatiques des partis politiques pour la conciliation. Par contre, si l'analyse du thème portant sur le problème a permis de cerner une scission entre les acteurs étatiques des partis politiques, les résultats de l'analyse sur les thèmes de la « mise en œuvre » et des « solutions » nous permettent de nuancer davantage la position de ces acteurs. En effet, le rôle politique que jouent les acteurs appartenant aux deux formations politiques fait en sorte que leurs discours se rapprochent davantage que ne le font les discours des acteurs appartenant aux deux camps (pour et contre la LES). Ces rapprochements entre les discours des acteurs

³³ Bien que le Comité national d'action politique des femmes du Parti Québécois soit un acteur étatique, celui-ci possède un rôle différent des autres acteurs étatiques puisqu'il ne fait pas partie du gouvernement.

appartenant aux partis politiques n'est cependant pas le fait d'opinions similaires que des fonctions professionnelles de ces personnes.

En effet, bien que ces acteurs soutiennent toujours la position officielle de leur parti par rapport au dossier de l'équité salariale, leurs discours portant sur la mise en œuvre et les solutions semblent être davantage influencés par leur *rôle* politique que par leur affiliation politique. Par exemple, bien que leurs interventions soient toujours teintées par la couleur de leur parti, celles-ci recèlent tout de même un intérêt pour les difficultés et les arguments soulignés par les acteurs appartenant au camp adverse qui n'apparaît pas dans le discours des quatre autres types d'acteurs. En ce qui concerne les acteurs du Parti Québécois, bien qu'ils soient sensibles aux demandes des acteurs partisans de la LES souhaitant élargir la couverture législative du projet de loi afin d'inclure des catégories de salariées et d'entreprises pour l'instant exclus dans le projet de loi, ceux-ci témoignent aussi d'une certaine sensibilité aux intérêts des acteurs patronaux ainsi qu'aux objections verbalisées par les acteurs experts. Par exemple, bien que la majorité des acteurs en faveur de la LES se soit vivement prononcée contre l'établissement d'une pluralité de programmes d'équité salariale au sein d'une même entreprise, la ministre Louise Harel tend à accorder une importance aux préoccupations verbalisées par les firmes de consultants (acteurs experts) travaillant sur la question. Dans les mots de la ministre :

« Peut-être un dernier mot, parce que je sais que des collègues voudront aussi échanger avec vous, c'est la question du programme unique. *Vous voyez, la question du programme unique, vous dites: C'est peut-être plus ardu. Mais, en fait, on se demande si... Ça peut aussi être paralysant, un programme unique. Je sais bien que, oui, les unités de production puis les accréditations le sont le plus souvent à partir d'une ségrégation de l'emploi, je vois bien tout ça. Mais, si tout le monde s'attend... Vous voyez, si tout le monde attend d'être prêt, l'idée, c'est*

qu'on ne parte jamais. Alors, ce n'est pas parfait, mais, quand on a échangé en commission, au printemps passé, il est venu même des représentants de firmes de consultants qui avaient travaillé en Ontario, et puis qui disaient – et, je pense, vraiment en toute bonne foi, là – que ça avait vraiment été une enfarge, si vous me permettez l'expression, que le fait de tous s'attendre, justement.

Il peut y avoir un effet d'entraînement. Vous allez me dire que, dans la balance, il peut y avoir des inconvénients, c'est-à-dire qu'il y aurait des ententes qui seraient moins satisfaisantes, mais, en même temps, je pense que ça va avoir un effet d'entraînement que ça puisse commencer dans l'entreprise où il y aurait plusieurs conventions et plusieurs accréditations, puis que ça puisse commencer sans que, disons, la nature de la table à laquelle les gens vont s'asseoir, là, soit un objet interminable de discussions.» (Journal des débats, 22 août 1996, paragraphes 127-128; italiques miennes).

Le passage en italiques témoigne bien du fait que Louise Harel se montre sensible à l'argument avancé par les consultants qui prétendent que l'établissement de programmes d'équité distincts au sein d'une entreprise facilite grandement l'application de la loi et ceci malgré le fait que les acteurs favorables à la LES soulignent les implications importantes qu'auraient ceux-ci sur la portée (diminuée) des comparaisons entre les salaires typiquement féminins et masculins et des corrections qui pourraient s'en suivre.

Dans un même ordre d'idées, l'extrait suivant illustre bien l'influence du rôle politique de médiateur qui se dégage des discours des acteurs politiques appartenant aux partis politiques. On décèle dans le discours de Louise Harel, en s'adressant au Syndicat de la fonction publique du Québec, une certaine réceptivité à l'intérêt des employeurs:

« Vous nous faites grief dans votre mémoire de ne permettre qu'à l'employeur d'avoir recours au tribunal pour contester une décision de la Commission. Cependant, il y a une logique dans le projet de loi. L'obligation de résultat, elle repose sur les épaules de l'employeur seulement. Les pénalités, les sanctions, c'est sur les épaules de l'employeur. Seriez-vous prêts à partager cette obligation de résultat comme syndicat? En d'autres termes, dans la mesure où il y aura un comité mis sur pied et, donc, obligation de mettre sur pied un comité, obligation de mettre sur pied un programme et puis obligation de

procéder, si vous voulez, aux ajustements et aux études comparatives, est-ce que vous seriez prêts à considérer que vous êtes paritairement responsables, également, de l'atteinte de l'objectif? » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 1080).

Bien qu'elle soit clairement une alliée du mouvement féministe, puisqu'elle est l'instigatrice déclarée de ce projet de loi, ces extraits illustrent tout de même que sa position dans ce débat est aussi grandement influencée par sa vocation politique.

Dans le même ordre d'idées, les actrices de l'opposition libérale, bien que sensibles aux préoccupations des employeurs concernant les effets de la LES sur le contexte économique québécois, partagent tout de même certaines préoccupations avec les acteurs syndicaux, les groupes de femmes ainsi que les acteurs étatiques institutionnels, contrairement à ce qu'il m'a été permis de constater suite à l'analyse des discours de leurs homologues masculins. Prenons comme exemple la proposition de la députée Houda-Pépin à l'effet que les Centres régionaux de développement pourraient jouer un rôle complémentaire à celui de la Commission de l'équité salariale ainsi qu'aux groupes communautaires. Sa proposition témoigne de son intérêt, parallèlement aux acteurs pro-LES, pour la situation des femmes non-syndiquées ayant moins de protection sous le projet de loi. Dans ses mots :

« Merci, M. le Président. Mme David, Mme Simard, je voudrais vous souhaiter la bienvenue à la commission et vous remercier pour la présentation que vous nous avez faite. Elle est en tous points conforme à ce que défendent la Fédération des femmes du Québec et l'organisme Au Bas de l'échelle, dont je connais pas mal les interventions, puis je vous félicite aussi d'avoir axé votre intervention sur les travailleuses non syndiquées, parce que, finalement, elles n'ont pas de voix. Pour revenir à votre point 4 à la page 2, quand vous parlez de la responsabilité au niveau des régions, est-ce que vous verriez une quelconque responsabilité ou du moins un rôle aux CRD? Parce que les CRD, au niveau des régions, sont des lieux de concertation par

excellence où on retrouve les élus locaux, les socioéconomiques, les syndicats, les groupes de femmes, les groupes communautaires. Sachant que l'équité salariale, comme l'équité en matière d'emploi, est un dossier qui demande beaucoup de sensibilisation, est-ce que vous voyez un rôle, au niveau régional, du CRD qui serait un rôle de sensibilisation et de concertation, et aussi de support aux organismes communautaires, pour faire le lien avec la recommandation que vous faites? » (Journal des débats, 22 août 1996, paragraphes 232-233).

L'analyse des discours des thèmes de la « mise en œuvre » et des « solutions » se dégageant des propos des acteurs étatiques affiliés à ces deux partis nous permet aussi de réfléchir sur l'importance de prendre en compte la position que représentent les acteurs dans cette problématique. Tout d'abord, comme j'y ai fait référence plus tôt, le cas de Louise Harel, la ministre péquiste, est intéressant puisqu'il témoigne de l'importance de s'attarder à l'influence cruciale qu'exercent les positionnements institutionnels de ces acteurs sur leurs discours. Ainsi, comme je l'ai démontré, bien que Louise Harel soit la porteuse officielle de ce projet de loi, son discours ne reflète pas une simple acceptation des demandes formulées par les acteurs favorables à cette loi, puisque celui-ci est aussi influencé par son rôle politique. Dans ce cas, bien qu'elle soit sensible à ces recommandations, ses interventions témoignent aussi d'un effort visant à favoriser un consensus entre les acteurs pour et contre la LES. Ainsi, ses commentaires restent empreints d'un respect des soucis verbalisés par les acteurs patronaux (et jusqu'à un certain point des membres de l'opposition), ayant trait au contexte économique et aux difficultés d'application de la LES. En ce qui concerne les femmes libérales, leurs discours témoignent, contrairement à celui des hommes libéraux, d'une plus grande sensibilité à la situation des femmes.

4.4 Discussion et Conclusions

4.4.1 Discussion

Tout d'abord, le chapitre quatre nous a permis de démontrer que les acteurs favorables à la LES ont surtout orienté leurs interventions autour des clauses rejoignant les neuf critères d'une loi proactive, présentés dans le chapitre théorique, et faisant l'objet d'un consensus parmi les chercheur(e)s s'intéressant à cette question. Plus précisément, les résultats de l'analyse illustrent que les interventions des acteurs syndicaux, des groupes de femmes ainsi que des acteurs étatiques institutionnels se sont centrés sur huit de ces critères, soit :

- 1) l'importance que la LES possède un champ d'application large comprenant toutes les organisations et les salariées
- 2) des programmes permettant d'éviter la ségrégation professionnelle
- 3) la prise en compte du (peu de) pouvoir de négociation des travailleuses occupant des emplois féminins dans l'entreprise ainsi que leur droit de participation aux démarches d'équité
- 4) la correction des rôles traditionnels des acteurs patronaux et syndicaux en matière d'évaluation et de rémunération
- 5) des indicateurs créés et appliqués sans discrimination incluant les préjugés et les stéréotypes à l'égard des emplois féminins
- 6) la rapidité de détermination et de versement des ajustements salariaux

7) l'existence d'un organisme administratif indépendant possédant des moyens permettant de s'enquérir efficacement de ses fonctions d'information, de soutien et de contrôle

8) la présence d'un mécanisme de sanction à caractère dissuasif.

Le neuvième critère reconnu par les experts en équité salariale qui a été laissé de côté par les acteurs favorables à la LES concerne l'importance d'établir une définition cohérente et rigoureuse de la norme d'équité salariale à atteindre dans les organisations.

Par contre, dans une même lancée, le chapitre quatre nous a aussi permis de constater que les acteurs issus du milieu patronal ont d'abord tenté de restreindre la portée proactive de la loi en demandant l'élaboration de mesures minimisant la participation des salariées aux démarches d'équité ainsi que le retrait des mécanismes de comparaisons externes aux entreprises. De plus, ces acteurs ont aussi tenté de réduire la portée universelle de la loi en demandant que certains types de travailleuses soient exclues de la définition de salarié et en demandant que le législateur élimine l'exigence prévue dans le projet de loi à l'effet que certaines catégories d'entreprises soient obligées d'établir des programmes d'équité ainsi que des comités d'équité salariale.

Par ailleurs, les changements que les acteurs patronaux proposent d'apporter au projet de loi ne représentent pas leur premier choix puisque ceux-ci préféreraient que d'autres solutions, en dehors du cadre législatif de la LES, soient mises de l'avant pour régler les écarts salariaux entre les sexes. Ces solutions découlent d'une interprétation différente des causes qu'ils attribuent à ce problème. Ceci nous permet de confirmer, comme

l'avance Bacchi (1999), qu'il existe bien un lien entre le type de représentations et les solutions que les acteurs proposent au problème. Dans ce cas-ci, puisque les acteurs patronaux rejettent l'idée que les écarts salariaux entre les sexes au Québec soient le résidu d'une discrimination systémique à l'égard des femmes sur le marché du travail en faveur d'une interprétation dépeignant ce problème comme étant le fruit d'une différence dans les choix professionnels et des rôles familiaux des femmes, les solutions qu'ils proposent sont d'un autre ordre qu'une loi de nature systémique et proactive.

Enfin, mentionnons que la convergence des demandes des acteurs appartenant à chacune de ces deux factions nous permet de déceler l'existence d'alliances entre les différents acteurs présents lors de ces trois journées. Par exemple, on peut voir que les acteurs en faveur de la LES ont tous proposé des mesures, et souvent les mêmes, visant à raffermir l'objectif proactif véhiculé dans le projet de loi. Puisque leurs propositions, quoique parfois modulées sur certains points techniques, vont généralement toutes dans le même sens, on peut déduire que ces acteurs constituent des alliés. Le même constat peut être fait pour les acteurs patronaux puisque les recommandations de ceux-ci, quoique variant aussi sur quelques points, s'orientent toutes vers un affaiblissement de la portée proactive de la loi et visent toutes à instaurer un modèle semblable au modèle réactif basé sur les plaintes.

Dans un autre ordre d'idées, le chapitre quatre nous a permis de voir que les préoccupations quant au projet de loi des acteurs appartenant aux Partis Québécois et Libéral, bien qu'étant toujours emblématiques de la couleur du parti auquel ils

appartiennent, ne sont plus aussi incompatibles. En effet, l'analyse des discours des acteurs étatiques des partis politiques sur la mise en œuvre de la loi et les autres solutions révèle que ces acteurs ont su apprécier certains arguments mentionnés par le camp adverse.

4.4.2 Les non-dits

Ainsi, comme je l'ai mentionné dans la section 3.6 du chapitre trois, les résultats de l'analyse portant sur la mise en œuvre et les solutions nous permettent de faire la lumière sur les diverses représentations du problème de l'inéquité salariale au Québec. Ces analyses nous permettent également de mettre en relief ce qui reste en dehors de ces représentations. En regard du chapitre quatre, il est possible de dégager un élément n'a pas été soulevé par les acteurs impliqués. Cet élément a trait au fait que bien que la majorité des acteurs issus du monde patronal ait dénoncé les effets du travail de soins sur la réalité économique des femmes, ceux-ci se sont bornés à proposer des mesures de conciliation travail-famille plutôt que des mesures visant à altérer la distribution des tâches domestiques et familiales au sein de la sphère privée. Bien que ce soit précisément cette attribution inéquitable du travail de soins au sein de la famille qui semble causer préjudice aux femmes, en les pénalisant sur le marché du travail, la mise sur pied de mesures de conciliation entre le travail et la famille, ne contrevient pas à cette distribution inégalitaire.

4.4.3 Conclusion

En conclusion, le chapitre quatre nous a permis de constater que les résultats de l'analyse des thèmes de la « mise en œuvre » et des « solutions » respectent la scission entre les deux camps d'acteurs présentés lors du chapitre précédent, c'est-à-dire entre ceux pour qui la LES représente un remède d'ordre systémique à un problème de même nature, et les autres, pour qui la LES s'institue plutôt comme un remède structurel visant à résoudre un problème de nature individuelle (le fruit d'une charge familiale et d'un mauvais choix de carrière).

Comme nous avons aussi pu le voir dans le chapitre quatre, ce clivage réapparaît dans la présentation des résultats où les acteurs appartenant aux syndicats, aux groupes de femmes ainsi que les acteurs étatiques institutionnels se positionnent en faveur de cette loi en demandant des changements au projet de loi raffermissant la portée proactive de la loi.

En ce qui concerne les acteurs patronaux, nous avons pu constater que ceux-ci désirent plutôt le retrait de la LES en faveur de solutions destinées à transformer le rapport qu'entretiennent les femmes au marché de l'emploi (par l'entremise de politiques de conciliation entre la sphère professionnelle et familiale et de nouveaux choix de carrière). Par contre, comme il est peu probable que le gouvernement opte, à ce stade-ci du processus décisionnel, pour un retrait de la LES, ceux-ci ont tout de même proposé des changements importants susceptibles d'entraver la portée proactive de cette loi.

En ce qui touche les acteurs étatiques du Parti Libéral et Québécois, le chapitre quatre nous a permis de confirmer le rôle important que jouent ces acteurs dans la recherche de compromis et de consensus entre les diverses positions présentées par les acteurs appuyant et s'opposant à la LES. Comparativement aux autres types d'acteurs, les acteurs étatiques des partis politiques font preuve d'une plus grande ouverture et d'un plus grand pragmatisme face aux arguments présentés par les acteurs se rapprochant le plus de la position adoptée par leur parti.

Enfin, ce chapitre nous a aussi permis de mettre en relief l'existence d'une convergence entre le discours des femmes des deux partis politiques n'ayant pas rejaili lors de l'analyse du thème du « problème ». Ce rapprochement dans les discours de ces acteurs s'est exprimé à travers un intérêt plus tangible pour les arguments et les positions présentées par le camp opposé. Ce parallèle entre les discours des acteurs étatiques des partis politiques est le fruit de la nature similaire du rôle que jouent ces acteurs dans ce débat.

Ce chapitre exploratoire présentera les résultats de l'analyse de discours. Plus particulièrement je présenterai les divers procédés discursifs employés par les acteurs lors de ces journées de débats. Ces artifices discursifs sont intéressants parce qu'ils permettent de mettre en relief certaines particularités des discours affectant de façon importante la légitimité des acteurs impliqués et qui ne sont pas nécessairement relevés par la méthode de l'analyse de contenu. De plus, et comme je l'ai précisé dans le chapitre méthodologique, l'analyse de discours permet de cerner plus clairement les rapports de domination déployés entre les divers acteurs.

La première partie du chapitre s'attardera aux références que font les acteurs à la loi ontarienne et comment celles-ci sont utilisées afin de soutenir leur position face au projet de loi en équité salariale. La deuxième partie abordera la stratégie du jeu des nombres (*numbers game*) et expliquera comment les acteurs ont recours aux chiffres dans leur argumentation. La troisième partie traitera du rôle qu'exercent les députés de l'opposition en pressant les acteurs appartenant aux deux camps (pour et contre la LES) d'établir un compromis. Les quatrième, cinquième et sixième parties présenteront à leur tour les résultats des procédés liés à la moquerie et au ridicule, à l'apparence de sympathie ainsi qu'à l'utilisation de l'hyperbole et de l'exagération. Une septième partie conclura le chapitre.

Avant tout, il est important de préciser que ce chapitre ne vise pas à présenter des résultats exhaustifs de l'analyse de discours. En effet, mon objectif à travers ce chapitre n'est nullement de recenser (faute de temps) la totalité des instances d'utilisation de ces procédés pour tous les acteurs mais plutôt de donner une illustration des stratégies discursives utilisées qui mettent en jeu des rapports de pouvoir.

5.1 Le Rapport Read : un document, diverses lectures

Le projet de loi 35 s'est fortement inspiré de la loi Ontarienne en équité salariale. L'expérience ontarienne a fait l'objet d'un rapport rédigé par Mme Jean Read, chargée d'évaluer la portée des résultats de cette loi. Ce rapport fait le point sur les succès et les faiblesses de la loi ontarienne. Puisque la LES s'inspire grandement de cette loi, les acteurs présents lors des journées de débats accordent un intérêt considérable aux conclusions présentées dans ce document. Cependant, il est primordial de garder en tête que les informations rassemblées dans ce rapport sont le fruit de sondages conduits uniquement auprès des employeurs plutôt que d'une compilation exhaustive des données recueillies par la Commission en équité salariale de l'Ontario. Ainsi donc, les informations qu'il contient ainsi que les applications qu'en font les différents acteurs doivent être interprétées avec prudence.

Les acteurs appartenant aux deux camps renvoient tous à ce document dans leur argumentation. Cependant, tandis que les détracteurs du projet de loi s'appuient principalement sur le rapport Read pour donner vie à leurs arguments concernant les

difficultés et les effets néfastes qu'aurait la LES sur l'emploi et la situation économique du Québec, les acteurs favorables à ce projet tentent plutôt de relativiser les conclusions dressées dans ce rapport ainsi que l'interprétation qu'en font les acteurs opposés au projet de loi. En effet, les défenseurs de la LES tentent surtout de mettre en lumière la lecture parfois erronée du rapport ontarien à laquelle s'adonnent les détracteurs de la LES, en plus de souligner les améliorations contenues dans le projet de loi québécois afin de recontextualiser les arguments présentés par les antagonistes, arguments contraires à l'esprit du projet de loi.

Traisons d'abord des références que fait le camp patronal à la situation ontarienne. Les employeurs utilisent de façon stratégique les informations concernant les problèmes d'application vécus en Ontario afin de supporter leurs demandes visant à diminuer la portée proactive de la loi québécoise. Comme nous l'avons vu dans les chapitres trois et quatre, les acteurs issus de ce milieu s'inquiètent beaucoup des répercussions que pourrait avoir la LES sur la situation économique québécoise. C'est pourquoi les employeurs font surtout allusion au rapport Read dans le but d'accroître la légitimité de leurs propres préoccupations quant à la portée proactive, ou coercitive, pour emprunter leurs termes, de la loi. Ce faisant, ils tentent surtout de sensibiliser le législateur à la nécessité, selon eux, de recourir à une loi moins contraignante pour régler le problème des écarts salariaux entre les sexes au Québec. Afin d'illustrer ceci, considérons quelques exemples extraits des allocutions des acteurs issus du monde patronal :

« 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. En Ontario.*

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. » (Pierre Cléroux, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 528-529; italiques miennes).

Les passages en italiques contenus dans cet extrait rappellent au législateur le caractère peu commun d'une loi proactive et par extension, le caractère peu souhaitable qu'elle revêt.

« Les résultats de la mise en application de la loi ontarienne sont loin d'être concluants. Après huit ans de ce régime, malgré les efforts et les sommes colossales englouties dans le processus d'implantation des mesures d'équité salariale, l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes n'est toujours pas comblé. En fait, on dit qu'il y a eu un léger rattrapage, mais pas très important. On dit également que... Le rapport mentionne que les petites entreprises n'ont ni le temps, ni l'argent, ni le personnel spécialisé pour faire les descriptions d'emplois. Il dit que les petites entreprises ont largement ignoré les exigences de cette loi. Ça, je pense que ça démontre qu'une loi qui est imposée sans qu'il y ait un minimum de consensus aboutit finalement à une situation d'une désobéissance généralisée. Donc, ça a forcé le gouvernement ontarien à mettre en place tellement de bureaucratie pour la mettre en application que, là, maintenant, on a décidé – et c'est la première recommandation qui est faite par le rapport Read – d'adopter le modèle basé sur les plaintes. » (Michel Audet, Chambre de commerce du

Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 719; italiques miennes).

À leur tour, les passages en italiques dans cet extrait illustrent bien comment cet acteur tente de délégitimer le projet de loi en mettant l'accent sur le soi-disant peu de succès qu'a connu cette loi en Ontario comparativement à la lourdeur bureaucratique qu'elle a engendrée.

« On sait que le rapport Read est sorti récemment – un rapport ontarien – et qu'il a constaté en partie cet échec, surtout au niveau des PME, et les recommandations qui ont été faites s'enlignent un peu avec les propositions que nous avons à vous soumettre aujourd'hui. En fait, on peut prédire d'ores et déjà qu'une expérience québécoise fondée sur le projet de loi n° 35 nous amènera au même constat d'échec que l'expérience ontarienne, et ce, après un gaspillage incroyable d'efforts, de temps et de coûts qui devront être assumés par les entreprises, qui se verront imposer par la coercition des règles sans reconnaître leur réalité, sans reconnaître l'environnement compétitif et sans reconnaître les règles du marché par lesquelles elles sont régies... Un aspect, aussi, qui est dans un certain sens innovateur mais qui constitue, à notre point de vue, une ingérence directe de l'État dans la situation financière de nos entreprises, c'est l'existence des comparateurs externes pour les entreprises qui n'ont pas de catégorie d'emploi masculine comme comparateur à l'intérieur de leur entreprise. Ces entreprises, en vertu du projet de loi, seraient obligées de se référer à des données comparatives extérieures à leur entreprise. Ça pourrait être face à des compétiteurs ou à des concurrents qui sont peut-être mieux équipés, ça peut même être pris en considération dans le secteur public ou parapublic. Sur cette question, d'ailleurs, on sait que l'expérience ontarienne a été tentée durant trois ans, et le gouvernement ontarien a lui-même décidé, au début de 1996, d'abandonner cette méthode de comparateurs externes. D'autre part, on se pose la question à savoir, dans ces circonstances, dans des circonstances de comparateurs externes, comment l'application d'une telle méthode peut avoir du succès dans le secteur privé alors qu'elle n'a pas fonctionné dans le secteur relativement homogène du secteur public. Selon nous, le concept du comparateur externe est l'antithèse du respect du principe d'équité salariale en entreprise et de l'équilibre interne recherché. Il est, en fait, une ingérence indue de l'État et représente une forme de nivellement des salaires déguisé par un organisme de l'État. » (Gaston Lafleur, Conseil québécois du commerce de détail, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphes 743 et 746; italiques miennes).

Enfin, ce dernier extrait illustre encore une fois l'utilisation du rapport Read que font les acteurs défavorables à la LES en incitant le législateur québécois à éviter de revivre « l'échec » qu'a connu l'Ontario.

En ce qui concerne l'objection verbalisée par les employeurs envers l'application de la LES dans le secteur privé, ceux-ci misent beaucoup sur le fait que le rapport ontarien ait révélé un taux d'inapplication plutôt inquiétant parmi les entreprises comptant moins de 50 employés afin de tenter de convaincre le législateur de restreindre l'application de la LES au secteur public et parapublic. Selon ceux-ci, le peu de respect de la loi parmi ce groupe d'entreprises est le fait d'une trop grande complexité dans le processus d'application en plus des coûts trop élevés engendrés par ce processus. Dans les mots de Cléroux, représentant de la Fédération Canadienne de l'entreprise indépendante :

« Enfin, la troisième raison, c'est une raison qui tient à la nature même de l'organisation d'une PME. Dans une entreprise de 20 employés, par exemple, il est extrêmement compliqué, extrêmement difficile et presque impossible de comparer, de définir des emplois à prédominance féminine ou masculine. Parce que, par exemple, dans une entreprise de 20 employés, la plupart des postes, s'il y avait des descriptions de tâches bien précises, il y aurait deux ou trois personnes dans chaque catégorie. Par exemple, si vous avez trois personnes dans le département de comptabilité, si on prend deux hommes et une femme – donc, c'est un emploi à prédominance masculine – si un homme quitte l'entreprise et qu'on embauche une femme, ce poste-là change et devient à prédominance féminine. Donc, ce sera extrêmement 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 n° 35.

Dans ce sens, l'expérience ontarienne est très révélatrice. Dans un rapport qui vient d'être publié par Mme Read, qui avait le mandat de réviser la loi sur l'équité salariale en Ontario et de faire des recommandations au gouvernement, elle s'aperçoit que seulement 20 % des entreprises de moins de 50 employés ont participé à un exercice d'équité salariale. Ces entreprises ont dit que ça avait été le cas à cause d'un manque de ressources, donc un manque de ressources attribuées aux ressources humaines; à cause de la complexité de la loi – je viens

tout juste d'en parler – et de la description de tâches en constante évolution. Donc, il y a un élément supplémentaire. C'est-à-dire que, dans une petite entreprise, les descriptions de tâches sont très variables, très flexibles parce que, comme je le disais tantôt, les gens font plusieurs tâches en même temps.

Donc, nous sommes convaincus que le projet de loi n° 35 ne serait pas applicable pour les entreprises de moins de 50 employés. » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 466-468; italiques miennes).

Dans un autre ordre d'idées, les acteurs favorables à la LES perçoivent différemment le faible taux d'application de la loi parmi ce groupe d'entreprises. Cet extrait tiré des propos de Françoise David, de la Fédération des femmes du Québec, résume bien la lecture différente des causes responsables du manque d'assiduité dans l'application de la loi dont ont fait preuve les entreprises ontariennes comptant moins de 50 salariées faite par les acteurs issus des groupes de femmes:

« J'aimerais ajouter que, moi aussi, j'ai lu le rapport ontarien, et que ce qui est intéressant, c'est de voir les raisons citées par les employeurs des entreprises de 50 employés et moins pour avoir peu, relativement peu appliqué la loi. La principale, c'est le désaccord avec l'ingérence du gouvernement dans l'établissement des salaires, autrement dit une raison idéologique. Alors, là-dessus, quel que soit le système, il va falloir, peut-être, au Québec, avec nos employeurs, les aider à modifier leur manière de voir à cet effet-là, parce que, là, c'est vraiment une raison, comme on dit parfois, entre les deux oreilles, ce n'est pas une raison de complexité en soi.

Après, viennent les problèmes de manque de temps et d'argent et les exigences compliquées et difficiles à satisfaire. Et je pense que ce que Lise Simard vient de dire, c'est une des façons de régler le problème, l'approche sectorielle. Il y a aussi le rôle que la Commission devrait jouer et qui, je pense, est inscrit dans la loi, dans le projet de loi, qui est tout son rôle de fournir des outils – il y a un alinéa là-dessus, très spécifique – permettant aux entreprises de 50 employés et moins de faire ce travail sans que ça soit trop compliqué. » (Journal des débats, 22 août 1996, paragraphes 198-199; italiques miennes).

La référence que fait Mme. David à l'approche sectorielle et au rôle important que jouerait la Commission en équité salariale, vers la fin de ce passage, témoigne aussi,

comme je l'ai remarqué plus tôt, du fait que les acteurs favorables à la LES profitent des comparaisons dressées entre la LES et la loi ontarienne pour tenter de démontrer en quoi la loi québécoise comprend des clauses visant à limiter les difficultés d'application rencontrées par son homologue ontarien.

En ce qui concerne les coûts de la loi et des conséquences sur la situation économique, il est intéressant de remarquer que les défenseurs du projet de loi en équité salariale maintiennent que l'expérience ontarienne ne confirme aucunement les craintes verbalisées par les employeurs. Comme le démontrent ces deux extraits :

« Dans les études réalisées, justement, dans le rapport de Mme Read, là, la loi sur l'équité salariale, ce rapport qu'elle a publié en juillet, on y fait mention, aux pages 19 et 25, d'une étude effectuée par une firme, McDonald et Thornton, étude auprès de 27 établissements privés dans la région de Toronto, une étude qui a indiqué que 92 % des entreprises interrogées avaient consenti un rajustement de salaire à environ 30 % des employés, rajustement qui était autour d'une valeur de 4 % à 5 %, qui, individuellement, représentait quand même, pour les travailleuses, pas mal d'argent, selon cette étude – on retrouve ça à la page 25, deuxième paragraphe – effectuée en 1994 – donc, c'est très récent – auprès de différentes entreprises, on n'a trouvé qu'une seule personne qui soutenait que le processus d'équité salariale avait eu pour effet d'accélérer le remplacement des femmes par des biens d'équipement. Dans l'ensemble, les effets sur l'emploi ont été jugés négligeables. Les cas isolés de perte d'emplois dans le secteur privé cités lors des consultations sont également restés limités. Des recherches sur le processus d'équité salariale – je cite toujours l'étude ontarienne – effectuées au Minnesota ont aussi conclu qu'il n'y avait pas de rapport significatif entre les pertes d'emplois et la mise en oeuvre de l'équité salariale. Puis, là, on cite cette étude réalisée par Queen's University sur ces questions-là. » (Louise Harel, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 746).

« Et, moi, je n'ai pas peur, au Québec, sur les coûts de l'équité salariale. Je pense que ça va se répercuter dans les négociations et autrement. Moi, je ne vois pas de... Il faut rappeler qu'en Ontario, alors qu'on disait que c'était un drame, l'équité salariale, qu'on perdrait des milliers d'emplois, à la même période où ils ont mis l'équité en marche, ils ont

été capables de baisser leur taux de chômage quasiment de 1,5 % de plus que le Québec, alors qu'il n'y avait pas d'équité salariale ici. Alors, il faut regarder toutes ces questions-là. » (Henri Massé, Fédération des travailleurs du Québec, Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 193).

Enfin, il est intéressant de noter que les acteurs étatiques des partis politiques s'adonnent aussi à des lectures différentes du rapport Read. En effet, les conclusions qu'ils tirent de ce document démontrent qu'ils adoptent une interprétation plus posée du rapport Read que ne le font les autres types d'acteurs, confirmant ainsi leur rôle de médiateurs dans ce débat. En outre, comme nous avons pu le constater, les employeurs n'ont pas tenu compte du fait que le rapport Read a été rédigé sur la base de sondages auprès des employeurs ontariens seulement, et du fait que ce rapport n'offre en fait que des résultats partiels de l'expérience ontarienne en équité salariale. De plus, ils n'ont pas considéré, comme l'a fait entre autres Françoise David, le fait que les causes du manque d'application de la loi parmi les entreprises ontariennes comptant moins de 50 employés sont avant tout l'apanage de raisons idéologiques plutôt que l'œuvre de facteurs structurels typiques à ce type d'entreprises. C'est dans ce sens que les acteurs péquistes, en tenant compte des limites du rapport Read, adoptent une attitude plus relativiste quant aux conclusions à tirer de celui-ci. Cet extrait des propos de Louise Harel, illustre bien l'attitude pragmatique adoptée par les péquistes :

« Alors, en même temps, vous agitez le pire, puis, là où ça a eu lieu, on nous dit: Non, ça n'a pas vraiment eu ces conséquences-là. Et Mme Read prend bien soin – je l'ai lu ce matin, mais je pense que ça vaut la peine, en fin de cette journée, de le répéter – dans son rapport, d'indiquer: «Je m'attends à ce que certaines personnes voient le passage à un système basé sur les plaintes comme une régression.» C'est un peu ce que vous avez exprimé tantôt. «Je ne pense pas que ce soit le cas – dit-elle – l'Ontario a eu une période proactive de mise en oeuvre de l'équité salariale. En reconnaissant que cette phase est terminée, on ne

fait pas revenir l'équité salariale en arrière. Si nous en étions au début de l'équité salariale et que nous ayons à choisir entre un système proactif et une exécution basée sur les plaintes, je recommanderais fortement un système proactif, mais nous n'en sommes plus là, nous avons un système proactif depuis 1988 et nous devons aller de l'avant.» Et je vous rappelle que, au moment de l'adoption, ils avaient prévu une clause crépusculaire avec le rapport et avec l'institutionnalisation du recours une fois établie.

Donc, vous présentez ça comme un échec et je trouve ça regrettable, parce que, bon, en conférence de presse, vous avez dit: Un demi-échec. Moi, je me disais: Un demi-échec, demi-succès. Mais là, échec complet, ça ne peut pas être un demi-succès. » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 747-748; italiques miennes).

En ce qui touche les libéraux, leur préoccupation majeure reste toujours principalement axée sur les coûts possibles qu'engendrerait la LES. Bien qu'ils ne prétendent pas, comme le font les employeurs, que l'expérience ontarienne constitue une preuve indiscutable qu'il y aura des coûts faramineux et des répercussions néfastes sur la situation économique, leurs propos ont tout de même trait à cette possibilité. Comme en témoigne ce passage des propos de Copeman, député de l'opposition :

« M. Copeman: Merci, Mme la Présidente. Mesdames, la question qui me préoccupe depuis le début de nos travaux, c'est une question que vous soulevez dans votre mémoire, la question de l'efficacité de la loi. Nous sommes en faveur du principe de l'équité salariale. Par contre, la question que vous soulevez, celle de l'efficacité, est très importante, parce qu'on peut adopter n'importe quelle loi qu'on veut, si, dans un premier temps, elle n'est pas respectée ou n'est pas applicable, on n'obtient pas le résultat qu'on veut. Le résultat qu'on veut, c'est une meilleure équité pour les femmes dans les corps d'emplois féminins qui font l'objet d'une discrimination systématique.

L'expérience ontarienne n'est pas tout à fait concluante, je pense. L'Ontario a fait beaucoup de progrès, mais, même le rapport Read indique, à plusieurs niveaux, que ce n'est pas vraiment concluant. Et, par contre, il indique une préoccupation à propos des coûts associés et des coûts administratifs, plus que les coûts mêmes d'ajustements salariaux, parce qu'on ne peut pas être, nécessairement, contre les coûts d'ajustements salariaux, c'est le but de l'exercice. Mais on peut soulever des questions au niveau des coûts d'administration du programme, qui sont soulevées dans le rapport Read, et sur le niveau d'application de la

loi, surtout chez les petites entreprises, qui sont la base de l'emploi féminin, et surtout la base de l'emploi féminin moins bien rémunéré. Et ça indique également dans le rapport que juste 20 % des petites entreprises se sont conformées aux exigences de la loi en Ontario, pendant cinq ans. C'est ça qui me préoccupe un peu.

Notre loi est basée énormément sur la loi ontarienne, sur beaucoup d'aspects. Avez-vous des craintes, vous? » (Journal des débats, 22 août 1996, paragraphes 349-352; italiques miennes).

Ici, le fait que Copeman termine sa phrase (en italiques) par le terme « je pense », laissant tout de même place à un doute, prouve encore une fois que les acteurs des partis politiques s'adonnent à une lecture plus posée du rapport Read que ne le font les autres types d'acteurs.

5.2 Le jeu des nombres

5.2.1 Faire apparaître la face cachée

Il est fascinant de remarquer que tous les acteurs tentent à un moment ou l'autre de transposer leurs arguments en données chiffrées. Ce recours aux nombres renvoie à un type particulier de discours. En effet, les données chiffrées sont utiles dans un débat de cette nature (politique) puisqu'elles permettent de donner l'impression de constituer une mesure neutre de la réalité. Cependant, il est important de mentionner que, dans le débat sur l'équité salariale, les nombres renvoyant à la « réalité » suscitent de nombreuses controverses. Ces controverses concernent principalement l'effet qu'aura la LES sur le contexte économique (en termes d'augmentation de la masse salariale, de la perte d'emplois, des coûts relatifs aux paiements des écarts salariaux ainsi que des coûts

administratifs) ainsi que sur l'ampleur de la discrimination systémique responsable des écarts salariaux entre les sexes au Québec. Bien qu'il soit important de noter l'existence des controverses ayant trait à la valeur numérique attribuée à ces phénomènes, il est davantage utile, dans le cadre d'une analyse du discours, de s'arrêter aux « règles » gouvernant le jeu des nombres qu'établissent ces différents acteurs.

L'analyse de la stratégie rhétorique du jeu des nombres nous permet d'abord de relever que l'utilisation des nombres à laquelle s'adonnent les employeurs lors de ces journées de débats leur a permis d'obtenir un certain avantage sur les acteurs favorables à la LES. Comme nous l'avons vu plus tôt, le camp des employeurs s'est trouvé très interpellé par la question des coûts et de l'étendue de la couverture de la LES au secteur privé. Cette préoccupation ressort clairement lorsque l'on s'attarde aux sections des discours de ces acteurs où figurent des nombres. En effet, les arguments présentés par les acteurs défavorables à la LES ont trait aux retombées potentielles que pourrait avoir cette loi sur l'économie québécoise. Les arguments liés aux coûts possèdent une crédibilité assurée dans un contexte économique marqué par les principes capitalistes et dans un contexte politique caractérisé par le retrait de l'État-providence. Le recours aux nombres dans ce type d'argumentation a occasionné une certaine marginalisation des acteurs favorables à la LES en les plaçant dans une position délicate où ils ont dû établir un retournement d'argument afin de rappeler le bien-fondé d'une loi proactive dans un tel contexte.

La règle principale du jeu des nombres auquel s'adonnent les acteurs favorables à la LES est celle du « pivot » et vise à faire apparaître la face cachée ou l'autre versant du nombre

présenté par le camp patronal. Par exemple, les nombreux passages se rapportant aux coûts de la LES sont accueillis par les acteurs favorables à cette loi en rappelant que ces sommes représentent aussi le manque que les femmes ont à gagner. Comme le démontre ce passage :

« Les chiffres semblent si importants dans le débat actuel que nous y allons de notre modeste point de vue, nous aussi. Les femmes sont pénalisées d'environ 15 % comme groupe de travailleuses, si on compare leur salaire à celui des hommes qui effectuent un travail équivalent et si on exclut les autres facteurs qui influencent le salaire, comme l'ancienneté, l'expérience et le reste. C'est énorme pour chacune d'elles. L'évaluation anticipée et globale des correctifs a varié d'environ 680 000 000 \$ à 2 300 000 000 \$ par année, selon les auteurs des déclarations. Si on convient d'attendre deux ans pour apporter des correctifs, en choisissant le plus petit montant, soit 680 000 000 \$, les femmes seront pénalisées globalement d'un ajout à la masse salariale de 1 360 000 000 \$. Après quatre ans d'attente, les femmes seront privées de 2 720 000 000 \$. Après sept ans, nous arrivons au fabuleux chiffre de 4 760 000 000 \$. Si nous envisageons que, dans 10 ans, les femmes commenceront à profiter des correctifs salariaux, elles auront été pénalisées de 6 800 000 000 \$.

Voici la mesure de l'injustice passée et à venir que l'actuel projet de loi vise à corriger. Voilà la mesure de ce que nous appelons les subventions directes faites par les femmes à l'entreprise québécoise dans son ensemble. Voilà des sommes que les femmes ne pourront jamais récupérer. Voilà également ce que leur coûtent les délais qui se prolongent.

Le front commun du patronat y va de son 2 000 000 000 \$ à 5 000 000 000 \$ par année. Il souhaite un système de plaintes et craint de perdre le contrôle des coûts salariaux. Si, au moins, nous pouvions comprendre ce qu'ils additionnent si allégrement pour arriver à ces chiffres qui dépassent l'entendement. Si les femmes perdent autant d'argent que le front commun le déclare, l'injustice qui leur est faite est encore plus grave que nous le pensions. Nous n'avons plus les moyens d'attendre autant d'années. Il faut commencer beaucoup plus tôt à leur payer ce qui leur est dû, à ces femmes injustement rémunérées. » (Claire Milette, Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 581-583).

Cet extrait illustre bien comment ces acteurs tentent de retourner l'argument des coûts afin de le faire rimer avec ce qui revient de droit aux femmes.

5.2.2 Les chiffres et la réalité, une question de contexte

Dans un autre ordre d'idées et comme nous l'avons vu lors des chapitres précédents, les acteurs défavorables à la LES s'opposent fortement à l'application de cette loi au secteur privé. C'est donc dans le but de contrer l'opposition patronale quant à la couverture étendue de la loi (à tous les secteurs de l'économie) prévue dans le projet de loi, que les défenseurs de la LES réagissent cette fois-ci en « recontextualisant » les chiffres offerts par l'opposition. Par exemple, malgré que la plupart des acteurs patronaux s'opposent à l'application de la loi au secteur privé, les acteurs favorables à la LES démontrent que cette opposition est exagérée si l'on considère la portion réelle des entreprises privées qui seraient affectées par cette loi. Comme le démontrent ces passages:

« Il y a cependant, à notre point de vue, certains correctifs à apporter à la loi, premièrement en regard de la stratification. On parle de quatre stratifications: plus de 100, 50-99, 10 à 49 et moins de 10. Le premier problème qui nous est posé, c'est la dernière catégorie, celle des moins de 10, parce que, à toutes fins pratiques, on les écarte de l'application de la loi. Il me semble qu'on ne peut pas être à demi juste ou à demi équitable. On est juste ou on ne l'est pas. On est équitable ou on ne l'est pas. Écarter simplement les moins de 10, les reléguer au recours de la Charte, comme c'était le cas et comme c'était à peu près inopérant depuis 20 ans, c'est priver 25 % de la main-d'oeuvre féminine de recours, alors que, cette main-d'oeuvre-là, c'est une main-d'oeuvre qui est peu syndiquée, peu organisée et qui a les plus mauvaises conditions de travail. Alors, je pense qu'on n'a pas, comme société, les moyens de se payer ce luxe-là, d'une part.

Pour ce qui est de la deuxième catégorie, les moins de 50, on parle là de 168 187 entreprises sur les 171 327 du Québec. Or, ce n'est pas rien, là! Ça dépasse le 90 %. Si on donne à cette catégorie-là une simple obligation de résultat – et il y a des parlementaires qui y ont fait référence tantôt – comment peut-on imaginer une obligation de résultat dans une matière aussi complexe que l'équité salariale – tout le monde s'entend là-dessus, je pense – sans, minimalement, prendre des méthodes et des outils d'évaluation? Or, ces méthodes et ces outils d'évaluation là, ils se retrouvent dans les programmes, et, si les entreprises de moins de 50 ne sont pas contraintes d'appliquer les

programmes, qu'elles ne font les ajustements salariaux que d'une façon arbitraire et non identifiée, on peut s'imaginer que ce sera justement l'arbitraire. Il faut que la méthode soit systématique, il faut que les outils soient là pour supporter la démarche, il faut qu'il y ait des évaluations, il faut qu'il y ait des comparaisons et il faut que la Commission puisse vérifier, parce que, effectivement, on a une grande foi dans le pouvoir de la Commission, et je pense que sa tâche sera importante et qu'il s'agira de choisir des personnes pour le faire.

Si on s'en remet exclusivement à ces deux strates-là des moins de 10 et des 10 à 49, pour lesquelles il y a moins d'applications, pour lesquelles il y a une simple obligation de résultat, il y a, en fait, 3 140 entreprises au Québec qui seront forcées de faire un programme d'accès à l'égalité. Trois mille sur 171 000, ce n'est pas beaucoup. » (Joanne Barabé, Syndicat de la fonction publique du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 1012-1014).

« Par ailleurs, on prévoit des obligations formelles seulement pour les entreprises de 50 employés et plus, un programme sans comité pour les 50 à 99 et un programme avec un comité d'équité pour les 100 et plus. Pour ce qui est des autres, 10 à 49, elles n'ont qu'une obligation de résultat, donc rien de terriblement contraignant. On parle ici d'un peu plus de 5 000 entreprises, soit environ 20 % de celles qui seront couvertes, qui auront une véritable obligation de faire l'équité. C'est donc quatre fois plus d'entreprises qui nagent en pleine souplesse et qui bénéficieront d'un minimum de huit ans pour atteindre l'équité. » (Henri Massé, Fédération des travailleurs du Québec, Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 124).

5.3 La référence au compromis, mais en faveur de qui?

Nous avons vu dans les chapitres trois et quatre que les acteurs étatiques des partis politiques ont joué un rôle particulier lors de ces journées de débats. Par exemple, j'ai souligné que les interventions de ces acteurs se sont surtout dirigées vers la recherche de compromis et de consensus entre les deux camps d'acteurs pour et contre le projet de loi. Bien que je ne souhaite pas revenir sur le rôle de ces acteurs dans la recherche de compromis et de consensus, il est intéressant de noter que l'analyse du discours a soulevé

un fait intéressant concernant les acteurs étatiques du Parti Libéral. En effet, ce sont ceux-ci qui semblent être les plus friands de cette recherche de compromis. Plus particulièrement, Monique Gagnon-Tremblay se montre très préoccupée par l'absence de consensus entre les deux camps d'acteurs. En fait, la majorité de ses allocutions porte sur l'aspect déplorable de l'absence de consensus parmi les acteurs ainsi que sur la nécessité de faire des compromis. Cependant, les termes qu'elle choisit pour rationaliser cette absence de consensus entre les acteurs ne sont pas sans conséquence sur la crédibilité des acteurs favorables à la LES. Avant d'expliquer davantage, considérons ces passages :

« Que ce soit la partie patronale, ou encore les groupes de femmes, ou les syndicats, les positions sont très éloignées. À certains égards, je me rends compte d'un durcissement et aussi de positions très arrêtées qui n'ont pas nécessairement évolué beaucoup depuis la commission parlementaire sur l'avant-projet de loi.

Il m'apparaît, moi, qu'il y a, entre autres, deux points fort importants qui font problème. Parce que c'est sûr qu'on pourrait commencer à parler immédiatement de mécanismes, parler de tout ce qui touche les technicalités du projet, mais je pense qu'il faut régler une fois pour tout le fond comme tel, ce qui nous divise comme groupes. *D'une part, vous êtes en demande* pour l'application d'une loi; *d'autre part, vous avez aussi la partie patronale qui doit assumer les coûts* et qui, bien sûr, réagit. Ceci étant dit, deux points qui me semblent fort importants provenant, entre autres, de la part des employeurs et avec lesquels on va avoir de la difficulté à faire consensus: toute la question de la lourdeur administrative et la question des coûts. » (Monique Gagnon-Tremblay, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 415-416; italiques miennes).

« Alors, non. Écoutez, M. le Président, c'est que je constate finalement que... Je suis vraiment désolée parce que je constate qu'on n'avancera pas. Vraiment, on peut bien parler du comité, il faudrait être trois membres à la place de cinq, il faudrait faire ci, faire ça, mais, finalement, comme je le mentionnais, il faut aussi avoir cette préoccupation, dans le contexte économique... On ne peut pas se cacher la tête dans le sable. Il faut avouer qu'il y a des impacts. *C'est une chose d'être en demande*, mais, encore, *c'est autre chose que d'avoir à rembourser*. Il faut sécuriser quelque part. » (Monique Gagnon-

Tremblay, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 436; italiques miennes).

« Ce matin, je questionnais justement la CSD et je leur disais que les recommandations qu'ils faisaient dans leur mémoire étaient des recommandations qui pouvaient faire peur à l'employeur, parce que c'était beaucoup plus rigide, finalement, les recommandations qu'ils faisaient étaient beaucoup plus rigides, que ce soit au niveau des comités, que ce soit au niveau des libérations syndicales, que ce soit au niveau de la formation, et que c'était facile, bien sûr, de *demander* quand on n'est pas *payeur*. C'est sûr que c'est beaucoup plus facile quand on peut facilement imposer nos volontés. » (Monique Gagnon-Tremblay, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 787; italiques miennes).

À la lecture de ces trois passages, on se rend bien compte que Gagnon-Tremblay polarise le débat sur l'équité salariale entre les « demandeurs » et les « payeurs ». Cette façon de dépeindre les deux groupes d'acteurs (pour et contre la LES) entraîne plusieurs conséquences. La première de ces conséquences est que le qualificatif de demandeurs, faisant référence aux groupes favorables à la LES, a pour effet d'évacuer l'aspect politique à la source même de ce débat. En effet, si les demandeurs ont pu, de prime abord, revendiquer une loi en équité salariale c'est en raison même du caractère injuste de l'existence d'une discrimination systémique envers les femmes sur le marché de l'emploi. Or, le terme de demandeur ne rend pas justice à l'importance et au caractère spécifique de cette revendication.

La seconde de ces conséquences concerne le terme payeurs qui lui aussi est lourd de sens dans le contexte politico-économique québécois actuel. En effet, les employeurs ne sont plus ceux qui s'opposent à l'équité salariale, ni ceux qui discriminent, ils sont les payeurs. Ils deviennent en quelque sorte les victimes devant légalement s'acquitter des

coûts faramineux qu'occasionnera le caprice, la demande des défenseurs de l'équité salariale.

La troisième conséquence découle des deux premières et se rapporte au fait que le climat discursif que créer Gagnon-Tremblay rend, ironiquement, encore plus difficile l'obtention d'un consensus et d'un compromis entre les demandeurs et les payeurs puisqu'elle met l'emphase sur la différence apparemment fondamentale qui sépare ces deux types d'acteurs. De plus, cette façon de concevoir les positions des défenseurs et des détracteurs de la LES fournit des ressources argumentatives supplémentaires au camp patronal. Par exemple, puisque le vocabulaire polarisé qu'utilise Gagnon-Tremblay a pour effet de faire apparaître les employeurs sous un jour nouveau, celui des victimes, ceux-ci ont su saisir cette chance et proposent des solutions raffermissant encore davantage leurs intérêts. Par le fait même, le problème de l'heure ne semble plus être celui de l'existence d'une discrimination systémique pénalisant les femmes sur le marché de l'emploi mais se présente maintenant comme étant le manque d'adhésion des acteurs patronaux à une loi proactive. La solution appropriée relève aussi maintenant d'un autre ordre et vise plutôt à susciter l'adhésion des employeurs. Afin de mieux saisir le tour de passe-passe dans la représentation du problème qu'a réussi à établir le parti de l'opposition (suivi du camp patronal), considérons d'abord cet extrait des propos de Gagnon-Tremblay :

« Et, avant de vous faire part de mes préoccupations, je voudrais faire une mise au point. Lorsque la ministre, au tout début de son intervention, tout à l'heure, a dit que, si les parties ne peuvent pas en arriver à un consensus, l'opposition ne veut pas que le gouvernement légifère, je dois vous dire que c'est inexact et c'est faux de prétendre ça.

Le gouvernement a laissé miroiter l'équité salariale pour les femmes, il s'est engagé à maintes reprises. Si on n'arrive pas à un consensus, c'est au gouvernement à faire ses choix, à décider, à prendre ses responsabilités, et ce, le plus rapidement possible. *Et j'ai toujours soutenu cependant qu'imposer quelque chose, ce n'est pas comme quand on réussit à faire consensus sur un sujet. Alors, quand on doit imposer, quand on doit aller contre la volonté de quelqu'un, on n'a pas toujours les résultats escomptés.* Et, pour moi, ce qui importe, finalement, c'est que, sur l'équité salariale, les femmes puissent obtenir des résultats et qu'elles ne soient pas les perdantes ou qu'elles ne soient pas pénalisées parce qu'on n'a pas réussi à obtenir un consensus entre les parties, au moins un consensus acceptable [pour qui?] et possiblement réalisable. » (Journal des débats, 21 août 1996, paragraphes 182-183; italiques et crochets miens).

Les phrases en italiques illustrent bien l'emphase que met Gagnon-Tremblay sur l'importance d'arriver à un consensus qui saurait plaire aux employeurs. L'allusion qu'elle fait à l'importance de respecter la volonté des gens afin de s'assurer qu'ils se conforment ouvre pratiquement la porte à la désobéissance future des employeurs advenant l'adoption du projet de loi. De plus, comme il s'agit ici d'une loi, il semble quelque peu discutable d'omettre le fait que suite à l'implantation de la *Loi en équité salariale*, les employeurs auraient tout de même une obligation légale de la respecter.

Dans la même veine, comme je viens de le mentionner, les représentants du patronat ont rapidement su saisir la chance qui s'offrait à eux de remodeler les bases du problème. La question de l'équité salariale apparaît maintenant secondaire par rapport au problème plus urgent du refus du monde patronal d'appuyer la loi proactive. La solution n'est donc plus dirigée vers le problème qui a initialement réuni tous ces acteurs mais vise maintenant à attirer la sympathie des employeurs. Comme en témoigne cet extrait tiré des propos de Gaston Lafleur :

« Alors, on se dit, nous: Quelle serait la solution? D'accord, on est prêts à faire un effort puis à dire: Oui, c'est vrai qu'il y a un problème en équité salariale, mais, par contre, on ne peut pas vivre avec une coercition, l'expérience ontarienne n'a pas démontré que c'était vraiment la solution au problème. *Alors, ce qu'on préconise, nous, c'est plutôt une adhésion des employeurs.* » (Conseil québécois du commerce de détail, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 780; italiques miennes).

Dans le même ordre d'idées, arrêtons-nous à ce passage :

« Donc, d'entrée de jeu, la Chambre a la conviction que le projet de loi sur l'équité salariale est malvenu, étant donné le contexte économique qui prévaut actuellement au Québec et les impacts négatifs qui en résulteront. *Elle ne peut donc que recommander au gouvernement de rejeter, d'abandonner le projet dans sa forme actuelle et, comme on le verra plus tard, elle propose plutôt l'adoption d'un projet de loi qui, selon nous, pourrait être beaucoup plus efficace et beaucoup plus pertinent pour les entreprises.* » (Michel Audet, Chambre de commerce du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 702; italiques miennes).

5.4 La moquerie et le ridicule

Comme je l'ai expliqué dans le chapitre méthodologique, le recours à la moquerie et au ridicule sont des procédés rhétoriques visant à manipuler les termes du débat de façon à ce que les positions adverses apparaissent saugrenues. En ce qui concerne le débat qui nous intéresse, ce procédé discursif a été utilisé par les deux camps d'acteurs. Cependant, l'objet du ridicule varie évidemment en fonction de l'attitude des acteurs face au projet de loi. Tout d'abord, parlons des acteurs défavorables au projet de la LES.

En effet, comme on a pu le constater tout au long de cette thèse, ceux-ci s'opposent au projet de loi pour plusieurs raisons. L'une de ces raisons a trait au caractère soi-disant idéaliste de celle-ci. En effet, bien qu'ils campent leur opposition à la loi en termes de

coûts trop élevés et de complexité technique, l'analyse des discours des acteurs patronaux révèle que la façon dont ils dépeignent la LES a pour effet de la placer dans l'ordre de la déraison et de l'irrationalité. Afin d'illustrer ceci, considérons ces passages qui renferment des allusions au caractère irrationnel de la loi.

« Nous sommes d'avis que c'est parce que le projet de loi n° 35 est construit sur une *ambiguïté fondamentale* dans les objectifs visés. Il *oscille* entre une volonté d'atteindre une plus grande équité salariale et celle de mener une lutte plus large à la pauvreté des femmes. C'est en ce sens que nous devons également comprendre le maintien dans le projet de loi des comparateurs externes là où il n'y a pas de catégories à prédominance masculine, de même que l'absence de considérations spécifiques pour les travailleurs occasionnels temporaires ou saisonniers dans la comptabilisation du nombre d'employés. Une telle *ambiguïté* explique la difficulté du débat actuel et ne contribue certes pas à un *examen rationnel* des moyens à mettre en place pour faire avancer l'équité dans le secteur privé. » (Gérald A. Ponton, Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 129; italiques miennes).

Les termes « ambiguïté », et « oscille » utilisés par cet acteur pour décrire le projet de loi viennent clairement s'opposer au concept d'« examen rationnel » et relègue ainsi ce projet à la sphère de l'irrationnel.

« Le mouvement de la Chambre de commerce est un mouvement très diversifié. On a des gens qui ont fait part de leurs préoccupations, qui ont dit qu'il faut justement apporter des correctifs, mais je pense que notre préoccupation, *c'est de faire une analyse attentive et sérieuse du problème et de s'attaquer aux racines du problème plutôt que d'y aller par une législation dont on n'aurait pas mesuré toutes les implications.* » (Michel Audet, Chambre de commerce du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 701; italiques miennes).

Ici, c'est la référence à l'absence d'« analyse attentive et sérieuse » qui accomplit le travail de délégitimation de la *Loi en équité salariale*, la faisant apparaître comme une solution farfelue.

« Dans notre mémoire de janvier 1996 sur l'avant-projet, nous avons toute une série de raisons d'interrogation quant à l'avant-projet. Je voudrais en reprendre trois de ces raisons qu'on évoque encore, à nouveau, dans notre mémoire. La première, c'est que de nombreux facteurs historiques, sociaux, culturels et familiaux ne seront pas influencés par une loi, et ils expliquent en grande partie les écarts salariaux que l'on connaît aujourd'hui entre les hommes et les femmes. *Parce qu'il faut quand même ramener ce débat-là à la réalité.* » (Ghislain Dufour, Conseil du Patronat, Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 253; italiques miennes).

Finalement, dans ce dernier cas, l'allusion que fait le Conseil du Patronat à l'importance de ramener le débat « à la réalité » relègue le projet de loi au monde de l'utopie.

En ce qui concerne les acteurs favorables à la LES, leurs discours révèlent qu'ils ont surtout recours à la moquerie et au ridicule dans le but d'illustrer la mauvaise foi du camp des employeurs. Par exemple, ils utilisent le ridicule et la moquerie pour souligner les préjugés des employeurs face aux règles du marché, pour démontrer comment les employeurs exagèrent l'ampleur des difficultés que pourrait entraîner l'implantation de la loi, et pour mettre à jour et critiquer le pouvoir qu'accorde le gouvernement en place au lobby des employeurs. Comme le démontrent ces passages :

« Le lobby patronal s'organise tant au grand jour *que dans les corridors*, et je pense qu'on l'a vécu amèrement.

Lors de la Conférence sur le devenir social et économique du Québec, en mars dernier, le premier ministre a tenté sans succès d'en faire un des éléments du consensus. Le patronat a refusé, bien sûr, de se rallier, et, dans un effort visant à les réconcilier, le gouvernement a présenté, le 15 mai, un projet de loi pour adoption avant le 21 juin, date de l'ajournement de la session parlementaire à Québec.

Le vendredi 31 mai dernier, veille de la vigile des femmes, le premier ministre Bouchard a annoncé la capitulation. Alors, le projet de loi ne sera pas adopté avant l'été, et une autre commission parlementaire se réunira en août pour permettre aux organismes patronaux de poursuivre le lobby. Avec un peu plus de volonté politique, il aurait pourtant été si simple d'éviter l'inutile étape de l'avant-projet de loi.

Le patronat veut se faire entendre à nouveau pour dire quoi? Que les lois du marché vont à elles seules rétablir la situation. » (Claude Gingras, Centrale des syndicats démocratiques, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 243-246; italiques miennes).

Les passages en italiques nous permettent de relever le mépris qu'éprouve cet acteur face au puissant lobby du patronat.

« On a entendu, cet après-midi et ce matin aussi, beaucoup de préoccupations venant du monde du patronat, et nous trouvons que cette approche sectorielle devrait aplanir beaucoup de craintes du monde patronal, permettrait de les outiller, par exemple, en procédant à l'identification des principales catégories d'emplois et, surtout, de répondre à ce qui semble être leur principale préoccupation, la lourdeur administrative. *Toujours la sacro-sainte lourdeur administrative qu'on nous fait valoir quand il y a une loi de plus qui s'ajoute dans l'échiquier social.* Alors, cette mesure, qui est volontaire et qui ne représente que les entreprises et les salariés qui auront été représentés sur le comité sectoriel d'équité, nous mentionnons que c'est une mesure qui est originale, qui est particulière à la législation québécoise. » (Isabelle Albernhe, Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 589; italiques miennes).

Ici, l'utilisation du double qualificatif « sacro-sainte » pour décrire le parti-pris des acteurs patronaux envers la question des coûts de la loi rend bien compte de l'efficacité (en remettant en question l'autorité de l'adversaire) de cette stratégie discursive. De plus, la métaphore de « l'échiquier social » qu'utilise ce syndicat est hautement intéressante puisqu'elle peut être interprétée comme constituant une critique de la stratégie argumentative (le jeu des échecs étant hautement stratégique) centrée sur les coûts de la loi à laquelle ont recours les acteurs patronaux.

« L'équité salariale, ce n'est pas que des coûts; c'est aussi un investissement.

Des mesures complémentaires sont aussi nécessaires pour combler l'écart salarial, mais, *étrangement, lorsqu'il est question d'instaurer de telles mesures, on assiste aussi à une levée de boucliers. Il semble que*

ce ne soit jamais le bon moment ou le bon remède à un problème sur lequel pourtant tout le monde s'entend: l'existence d'inéquités salariales. Le gouvernement doit maintenant légiférer afin de mettre fin à la discrimination et de rétablir la justice. » (Henri Massé, Fédération des travailleurs du Québec, Journal des débats, 21 août 1996, paragraphes 125-126; italiques miennes).

Ici, l'image de la « levée de boucliers » représente un autre bon exemple de cette stratégie.

« J'aimerais poser une question, en tout cas faire un commentaire sur la question de la compétitivité, parce que vous y revenez beaucoup. Et, là encore, c'est un enjeu majeur, je pense, dans la perception que nous avons les uns et les autres de cette loi. Je vous dirais que la compétitivité est une donnée importante. En même temps, ce n'est pas une valeur absolue non plus dans une société, et un projet de loi comme la Loi sur l'équité salariale vise, dans le fond, à essayer de traduire des valeurs collectives d'équité qui font partie de la culture québécoise, à les traduire en règles du jeu pour les entreprises, non pas pour nuire à la compétitivité mais simplement pour l'encadrer, comme on l'a déjà fait en matière d'environnement, de protection de l'environnement, comme on l'a fait en matière de droit des femmes à des congés de maternité et comme on le fera probablement en d'autres matières plus tard. Donc, pour moi, la compétitivité, c'est quelque chose qui revient chez vous comme un leitmotiv, mais ça ne peut pas nous empêcher de légiférer dans des domaines où on pense que nos propres valeurs collectives sont rendues, là, à nous demander, nous, comme État, d'intervenir. » (Marie Malavoy, Parti Québécois, Journal des débats, 22 août 1996, paragraphe 793; italiques miennes).

Enfin, l'utilisation du terme « leitmotiv » afin de décrire la persistance avec laquelle les acteurs patronaux s'opposent à la LES (« vous y revenez beaucoup ») sur la base d'arguments relevant du contexte économique réussit encore une fois à affaiblir la légitimité de ces acteurs.

Toujours concernant le recours au ridicule et à la moquerie, il est fort intéressant de noter que les acteurs du Parti Libéral s'adonnent aussi à ce type de procédés discursifs.

Cependant, le recours à ces procédés est surtout dirigé vers l'ambivalence du législateur. En effet, la moquerie et le ridicule dans ce cas-ci nous permettent de constater le caractère hétérogène de l'État moderne où la pluralité des lieux de pouvoir ainsi que la multitude d'acteurs les animant contribuent à renvoyer des messages contradictoires aux citoyens. Afin d'illustrer ceci, lisons ces passages :

« Quant au gouvernement, nous aimerions bien savoir où il se situe exactement dans ce dossier. Des messages contradictoires sont véhiculés au sein même du Conseil des ministres, malgré la volonté de la ministre de ne pas reculer sur le caractère coercitif de la loi et son intention de rester ferme face au patronat, comme le soulignait Le Devoir du 16 août dernier: Depuis les tergiversations du premier ministre suite à ses engagements répétés de faire adopter d'ici la fin de l'année 1996 une loi non diluée sur l'équité salariale, certains membres du Conseil des ministres, possiblement guidés par le premier ministre, dont le ministre des Finances, partagent les inquiétudes des employeurs et tentent de mettre les freins. À la veille du sommet économique, on veut plaire à tout le monde en même temps, on tente de marchander avec les uns et les autres.

Mais, pour l'opposition, ce marchandage est devenu indécent. Rappelons-nous que, en février dernier, l'avant-projet de loi avait suscité de vives réactions et déceptions, autant de la part des employeurs, des groupes de femmes que des syndicats. *Les femmes s'étaient senties trahies, puisque l'avant-projet de loi ne correspondait pas aux engagements pris par le gouvernement du Parti québécois lors de la dernière campagne électorale, lors de la marche des femmes contre la pauvreté «Du pain et des roses» et lors de la dernière campagne référendaire.* Suite à cette consultation de l'hiver dernier, aucun consensus n'a donc pu être dégagé. Les parties sont demeurées sur leurs positions respectives. *La ministre a donc été obligée de retourner à sa table de travail, et, le 15 mai dernier, elle déposait, comme on s'en souvient, la nouvelle version de sa loi sur l'équité salariale en souhaitant que le projet de loi n° 35 soit adopté avant la fin de la session du printemps, soit en juin 1996.*

En déposant son projet de loi, la ministre a déclaré, et je cite: *«Ce n'est pas tout, mais ce n'est pas rien.»* Agnès Gruda, dans La Presse du 17 mai 1996, écrivait, et je cite: *«Dans un fabuleux effort visant à ménager la chèvre et le chou, la ministre Louise Harel a présenté cette semaine la nouvelle version de sa loi sur l'équité salariale. Resserré par endroits, assoupli par ailleurs, le nouveau projet tente, avec un résultat mitigé, de faire plaisir à tout le monde.»* (Monique Gagnon-Tremblay, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 91-93; italiques miennes).

Un peu plus loin elle ajoute :

« Le gouvernement est maintenant *pris au piège*. Il s'est engagé à maintes reprises envers les femmes à faire adopter le projet de loi sur l'équité salariale en faisant fi de reconnaître les difficultés soulevées par les employeurs. *Le gouvernement a besoin de la présence des employeurs au sommet économique et de leur participation à la relance économique du Québec pour faire oublier le laxisme du premier ministre depuis son arrivée à la tête du gouvernement. Il ne serait d'ailleurs pas surprenant que l'on soit en train de concocter quoi que ce soit entre les chefs syndicaux qui serait soumis, finalement, lors des conclusions du sommet, à l'effet de reporter possiblement aux calendes grecques ce projet de loi. On est habitué au double langage. Il serait donc important de connaître, avant de commencer cet exercice, les véritables intentions du gouvernement, c'est-à-dire celles de la ministre et de son premier ministre qui soutiennent que le projet sera adopté sans être davantage dilué, ou celles du ministre des Finances qui croit que le projet de loi aura un impact significatif ou négatif sur l'économie des entreprises* et souhaite, dans son discours privé, qu'il soit retiré.

Il faut se rappeler que, depuis que le gouvernement du Parti québécois est au pouvoir, c'est-à-dire la nouvelle façon de gouverner et de taxer, les entreprises se sont vu imposer de nombreuses taxes supplémentaires, taxes qui nuisent à la relance économique et à la création d'emplois. De plus, dans le dernier budget, le gouvernement a *rompu avec une promesse* faite aux entreprises québécoises quant au plein remboursement de la taxe de vente sur les intrants et reporte à l'an prochain la moitié de cette somme, *ce qui résulte en une perte de 150 000 000 \$ pour les entreprises*. À chaque hausse de 1 % de la taxe sur les coûts de travail, des études démontrent que cela se répercute ou entraîne des pertes d'emplois, au Québec, d'environ 25 000 à 30 000 au minimum. » (ibid., paragraphes 97-98; italiques miennes).

5.5 L'apparence de sympathie

Comme nous en avons pris connaissance dans la section méthodologique, l'apparence de sympathie vise aussi à manipuler l'opinion des adversaires en leur faisant miroiter que les solutions proposées sont dans le meilleur intérêt des parties directement touchées par l'adoption de celles-ci. Puisque le projet de loi représente une réponse à la demande des groupes de femmes et des organismes s'intéressant à la situation des femmes, il n'est pas

surprenant de constater que l'utilisation du procédé visant à donner l'illusion d'être sympathique à la cause de l'équité salariale est surtout utilisé par les opposants libéraux et les employeurs.

Comme nous l'avons vu tout au long de cette thèse, ce qui préoccupe davantage les employeurs ainsi que les députés de l'opposition c'est la question des coûts que risque d'engendrer la LES. L'apparence de sympathie qu'ils témoignent à l'égard des femmes et de leur droit à l'équité salariale leur permet de réaffirmer que la question de coûts potentiels reliés à cette loi demeure somme toute plus importante que la question de l'équité salariale. Par le fait même, cette sympathie leur permet aussi de donner une crédibilité supplémentaire à leurs propositions visant à adopter une loi incitative plutôt que proactive. Voici quelques exemples :

« 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. » (Monique Gagnon-Tremblay, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 100; italiques miennes).

« 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. Il faut bien... Ce serait intéressant de le savoir, mais, encore, a-t-on les moyens de le savoir? Ce n'est pas évident. Ce serait intéressant, parce qu'il faut savoir que, si on veut réduire les écarts, il faut s'inscrire dans un plan d'action qui corrige les écarts. Il ne faut pas se raconter d'histoire en partant. Si, effectivement, c'est 8 % ou 4 % ou 10 % qui relèvent des écarts salariaux, on va avoir fait une partie du chemin. Un plan d'action plus complexe qui aurait agi sur trois ou quatre niveaux en même temps aurait permis, je pense, une intervention beaucoup plus efficace.

Parce que le problème, c'est qu'on risque d'être déçu si on pense corriger et si on laisse croire aux gens qu'on va régler le problème de l'écart par ce seul moyen là. On risque de décevoir beaucoup de gens, et on n'a pas le droit de faire ça. » (Ginette Thériault, Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 186-187; italiques miennes).

« [En s'adressant à la Centrale des syndicats démocratiques] Tout ça pour vous dire que je trouve que vous en demandez beaucoup. Je ne sais pas si vous êtes également prêts à faire certaines concessions, mais les demandes sont plus considérables encore que lorsque vous étiez venus sur l'avant-projet de loi. Et je me dis: Comment on peut réussir? Autant, tout à l'heure, je m'adressais à l'employeur et je lui disais: Mais qu'est-ce que vous êtes prêt à céder? *Qu'est-ce qui peut être fait? Moi, ce qui m'importe, c'est l'équité salariale pour les femmes, que les femmes puissent avoir ce qui leur revient, mais non pas d'inclure ça ou d'ajouter ça aux frais administratifs. Si on peut éviter les coûts administratifs... au minimum, c'est ça qui est important; c'est qu'il en reste aux femmes.* Je n'ai pas l'impression, à partir de votre mémoire, avec toutes les demandes que vous faites, qu'il va en rester beaucoup. C'est d'une lourdeur, à mon avis. Je ne sais pas si vous pouvez m'expliquer comment on peut voir un peu de souplesse là-dedans, mais je trouve ça très rigide. » (Monique Gagnon-Tremblay, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 309; italiques et crochets miens).

5.6 Le recours aux hyperboles et à l'exagération

Enfin, le dernier procédé rhétorique auquel je me suis intéressée concerne l'utilisation de l'hyperbole et de l'exagération. Comme je l'ai mentionné dans le chapitre méthodologique, le recours aux hyperboles et à l'exagération contribue à renforcer ses positions et à tenter de délégitimer celles de l'adversaire. De plus, les journées parlementaires étant médiatisées, il est possible que ce procédé ait contribué à façonner l'opinion des québécois sur l'intérêt d'une telle loi.

Les deux camps d'acteurs présents lors de ces journées de débats utilisent tous deux un vocabulaire exagéré afin d'appuyer leur position. Cependant, le recours à l'hyperbole et l'exagération chez les acteurs antagonistes et favorables à la LES ne vise pas le même objectif. Alors que les acteurs s'opposant au projet de loi ont surtout recours à ce procédé afin de faire en sorte que le législateur diminue la portée de la loi, les acteurs favorables au projet de loi, quant à eux, utilisent l'hyperbole et l'exagération afin de rallier le législateur et les acteurs patronaux à leur cause. Afin de mettre en relief le recours aux hyperboles et à l'exagération, considérons ces passages issus des discours des acteurs défavorables à la LES :

« Il faut aussi faire référence à l'étude de Mme Read, en juillet dernier, sur l'Ontario, qui nous dit également que les processus d'évaluation comportent une notion subjective et qu'il faut agir avec prudence sur les effets que ces méthodes peuvent avoir sur le marché de l'emploi. Nous savons tous, en effet, qu'à qualification et responsabilité égales les salaires sont également déterminés par les difficultés de recruter, par la nature des technologies utilisées, par les revendications syndicales, par la capacité de payer les biens et services et par combien d'autres facteurs encore. Il importe donc de se donner les moyens de répondre à ces questions si nous ne voulons pas nous doter de mesures sociales qui, une fois de plus, *seront truffées d'effets pervers.* » (Gérald A. Ponton, Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphes 125; italiques miennes).

Ici, l'allusion aux effets pervers que pourrait entraîner la LES constitue une forme d'exagération.

« Et, si j'ai le temps, tout à l'heure, je vous donnerai le témoignage de Jeannine McNeil, de l'école des HEC qui n'est pas reconnue comme étant tellement propatronale dans ce dossier-là, qui faisait une émission avec moi, Le Midi-15 de Michel Lacombe, il y a à peine une semaine, après notre conférence de presse, et qui disait que justement c'est peut-être la plus mauvaise approche que peut prendre le législateur, *l'approche coercitive, parce qu'il va falloir une armée pour la faire respecter,* et que la meilleure façon d'y arriver, c'était un consensus patronal-syndical-groupes de femmes pour en arriver justement à

convenir de quelque chose qui serait acceptable pour tous, l'objectif déjà étant accepté.» (Ghislain Dufour, Conseil du Patronat, Journal des débats, 21 août 1996, paragraphe 275; italiques miennes).

Le qualificatif « coercitif » utilisé par le camp patronal afin de décrire la *Loi en équité salariale* représente un autre exemple du recours à l'hyperbole. En effet, toute loi, par définition, possède un caractère coercitif puisqu'elle entraîne une obligation des parties à s'y conformer. Cet extrait renferme aussi un autre exemple d'hyperbole puisque Ghislain Dufour utilise l'image de « l'armée » pour décrire l'ensemble des institutions qui devront se charger de l'application de la loi. Il est intéressant de noter que l'armée à laquelle il fait allusion ne concerne en fait que deux institutions, soit la Commission de l'équité salariale et le Tribunal (soit le Tribunal du Travail ou des droits de la personne) qui sera chargé de trancher les litiges.

En terminant, considérons ce dernier exemple :

« Quand on est dans une économie comme celle dans laquelle on est, on ne peut pas s'acheter une auto de grand luxe quand on peut se permettre un véhicule compact. Il y a un organisme qui existe à l'heure actuelle, qui s'appelle la Commission des normes du travail, qui est habilité, qui a des commissaires au travail, qui est capable de façon plus économique, en mettant un monstre bureaucratique sur pied, qui [n'] est [pas] capable de traiter sur plaintes plus rapidement que dans quatre ans, dans sept ans, les cas des femmes qui ne pourront pas être traités tout de suite parce que la taille de l'entreprise n'est pas ciblée par ça. Ce que je vous dis, c'est que, demain matin, si on tasse le quatre ans, le sept ans, et on est prêt à le faire, on est opérationnel, on est prêt à traiter les plaintes demain matin. C'est ça que je vous dis. » (Lynn Charpentier, Chambre de commerce du Québec, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 744; italiques et crochets miens).

L'image de la LES comme étant équivalente à une « auto de grand luxe » ainsi que l'utilisation du terme « monstre » afin de décrire la bureaucratie (les procédures

administratives lourdes) et sa lenteur (4 ans, 7 ans) illustrent bien comment la Chambre de commerce du Québec perçoit le projet de loi. De plus, on trouve aussi un exemple d'exagération dans ce passage se rapportant à la soi-disant efficacité de la Commission des normes du Travail qui permettrait de traiter les plaintes « demain matin ».

Afin d'illustrer la façon dont les acteurs favorables à la LES utilisent l'hyperbole et l'exagération, considérons ce passage :

« Il est vrai qu'il était *devenu proprement indécent, sinon scabreux, de s'opposer* à une loi qui vise à corriger des discriminations qui sont systémiques, qui se vivent au quotidien et qui fait que, sur chaque chèque de paie, en moyenne, les femmes reçoivent à peu près 70 % du salaire moyen des hommes. Mais il n'aura échappé à personne que, si le patronat a donné son accord au principe d'une loi, sa proposition vide cette dernière de toute substance et de toute efficacité. *C'est en fait une parade, c'est une esquivé, c'est une proposition bidon, c'est un gros fil pour essayer de prendre des brochets, mais, comme nous le disons si bien, il ne faut pas noyer le poisson.* Nous rejetons totalement la proposition patronale. » (Gérald Larose, Confédération des syndicats nationaux, Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 3521; italiques miennes).

Cet extrait hautement imagé illustre bien l'opinion que se fait ce syndicat du camp patronal. Les passages en italiques tentent d'amoindrir l'argumentation des employeurs. En terminant, mentionnons ce passage où Louise Harel compare le retour au processus par plaintes souhaité par la majorité des acteurs patronaux à l'épée de Damoclès. Celui-ci est instructif quant à la façon dont les acteurs favorables à la LES utilisent l'hyperbole dans le but de contribuer à faire changer d'avis les employeurs face au projet de loi :

« Il faut dire aussi qu'en Ontario c'était incitatif, justement. La loi ontarienne prévoyait, en bas de 100 employés, qu'il n'y avait pas une obligation de résultat, c'était de l'incitation seulement. Alors, ça donne un peu une leçon sur où l'incitation mène, d'une certaine façon.

Vous ne pensez pas que, pour l'entreprise, c'est pire d'avoir une épée de Damoclès au-dessus de la tête qui consiste à penser que, n'importe quand, il y a une plainte qui va entraîner un processus complexe? Le processus de plainte, imaginez, c'est un processus qui n'est pas pire, dans votre esprit, que celui, finalement, d'être proactif? » (Journal des débats, 20 août 1996, paragraphe 484; italiques miennes).

5.7 Conclusion

Les résultats de l'analyse de discours présentés dans ce chapitre nous permettent de constater que le débat en équité salariale s'est élaboré sur un terrain marqué par deux camps opposés constitués des acteurs favorables et défavorables au projet de loi. La lecture différente du rapport Read et l'utilisation qu'en font les deux groupes d'acteurs visent principalement à assurer une plus grande légitimité à leur argumentation ainsi qu'à affaiblir la position de l'adversaire. Les acteurs étatiques des partis politiques se livrent aussi à des lectures différenciées de ce document, quoique celles-ci demeurent plus posées que les interprétations qu'en font les autres acteurs. En ce qui concerne le jeu des nombres, on constate que les acteurs défavorables à la LES utilisent les chiffres surtout dans le but de soutenir leurs objections à la loi en raison des coûts qu'elle occasionnerait tandis que les acteurs favorables à cette loi tentent de traduire la portée de ces coûts en termes des montants que les travailleuses ont à gagner.

Par contre, en ce qui concerne les acteurs du Parti Libéral, on a pu voir que le discours polarisé de la députée Gagnon-Tremblay a eu un effet important sur la crédibilité des acteurs pour et contre la LES. En effet, à travers les passages tirés du discours de Monique Gagnon-Tremblay, on a pu constater que la division qu'elle institue entre les

acteurs pro-LES et les acteurs patronaux, en qualifiant les premiers de demandeurs et les seconds de payeurs, a contribué à délégitimer les arguments des défenseurs de cette loi ainsi qu'à raffermir la crédibilité des arguments se rapportant aux coûts formulés par les employeurs.

La stratégie du ridicule et de la moquerie nous a permis de voir que les détracteurs de la LES ont utilisé ce procédé afin de délégitimer le projet de loi alors que les acteurs favorables à la loi y ont surtout eu recours dans le but d'affaiblir la position des acteurs patronaux. Les acteurs libéraux, quant à eux, utilisent cette stratégie dans le but de souligner l'ambiguïté de la position du législateur dans ce dossier.

L'artifice de l'apparence de sympathie a surtout été l'apanage des acteurs les moins chauds face au projet de loi (les représentants patronaux et les acteurs étatiques libéraux) et a servi en quelque sorte de diversion permettant à ceux-ci de consolider leurs demandes visant à affaiblir la portée de la loi.

Enfin, le recours à l'hyperbole et à l'exagération a été utilisé différemment par les deux camps d'acteurs. Alors que les partisans (incluant la ministre Louise Harel) de la LES ont surtout eu recours afin de sensibiliser le législateur et le camp patronal à leur cause, les détracteurs l'ont utilisé dans le but premier d'inciter le gouvernement à se soustraire à leurs demandes.

Ce dernier chapitre de la thèse fournira des pistes de réponse à la question de recherche. La première partie identifiera les acteurs qui ont contribué à l'inscription des limites de la LES relevées par la littérature québécoise et féministe en équité salariale. Dans un deuxième temps, j'expliquerai en quoi la LES doit être perçue comme le résultat d'un assemblage de compromis réalisé par l'État québécois. La troisième partie de la conclusion traitera des rapports de force structurels qui ont vraisemblablement contribué à l'établissement des faiblesses de la LES, lesquels n'ont pas été traités dans cette thèse. La dernière partie exposera les faiblesses et les contributions de la thèse.

6.1 Les limites de la loi portées par les discours des acteurs

Dans cette première partie de la conclusion, je tenterai de répondre à ma question de recherche qui vise à établir dans quelle mesure les limites du cadre législatif de la LES sont inscrites à l'intérieur des discours mêmes des acteurs présents aux audiences publiques tenues en août 1996. Ce faisant, je m'intéresserai à savoir comment les discours des acteurs impliqués dans le débat sur l'équité salariale ont contribué à influencer la représentation du problème ainsi que les solutions proposées pour y remédier. Afin de répondre à cette question, j'ai choisi de présenter les acteurs qui ont porté les faiblesses de la LES telles que relevées par la littérature québécoise en équité salariale ainsi que la littérature féministe en équité salariale présentées au chapitre théorique. La première littérature traite directement des faiblesses de la LES, tandis que

l'autre fournit un support théorique nous permettant de mieux saisir les implications de la première littérature en plus de nous permettre d'approfondir l'évaluation des limites des lois sur l'équité salariale en général. Les six prochaines sections renvoient donc aux critiques de la LES soulevées par ces deux littératures.

Afin de mettre en évidence le rôle joué par les discours des acteurs et des rapports de force entre ceux-ci dans la détermination des limites de la LES, j'ai choisi de me baser sur une échelle à trois niveaux. Ces trois niveaux me permettront de mieux saisir la mesure dans laquelle ces discours ont été porteurs des faiblesses de cette loi. Le premier niveau est celui de l'*acceptation* et renvoie aux représentations et aux solutions proposées par les acteurs qui acceptent celles qui découlent du projet de loi et des analyses sur lesquelles il se base. Le second niveau est celui de l'*accommodation*. Celui-ci correspond aux moments où les acteurs ont tenté de négocier certaines propositions contenues dans le projet de loi. Ce dernier niveau concerne en quelque sorte les stratégies de marchandage par lesquelles les acteurs ont tenté de négocier certains points en acceptant tout de même la conceptualisation du problème animant le projet de loi. La stratégie d'*accommodation* nous permet de mettre en relief les points de tension entre les divers acteurs présents lors de ces journées parlementaires. Enfin, le troisième niveau, celui de la *contestation*, réfère aux propositions des acteurs qui tentent d'abolir ou de transformer certains points du projet de loi en imposant leur vision ou leur représentation du problème. Ces trois procédés me permettront de mieux cerner les moments clés où les différents acteurs et leurs discours ont joué un rôle dans la cristallisation des limites de la LES. En ce qui concerne les rapports de force, ces trois niveaux feront apparaître les moments et les

sujets autour desquels les acteurs se sont affrontés. De plus, cela me permettra de souligner quelles clauses de la LES doivent être comprises comme constituant un compromis entre les différents acteurs.

En effet, il est important de mentionner que, de prime à bord, l'existence même de la LES doit être perçue comme le résultat d'un compromis entre les acteurs favorables et défavorables à cette loi. Par ailleurs, ce compromis n'établit pas une distinction ferme entre les « perdants » et les « gagnants » puisqu'il s'est vu modulé par l'intégration des propositions provenant à la fois des acteurs pro *et* contre la LES. Je reviendrai sur la notion de compromis dans la deuxième partie de la conclusion.

6.1.1 L'universalité

Le principe de l'universalité, comme nous l'avons vu au chapitre théorique, renvoie à la couverture de la LES en regard des catégories d'entreprises ainsi que des catégories de travailleuses. Comme l'a démontré l'analyse du contenu des discours des acteurs, le projet de loi renferme quelques propositions qui vont à l'encontre de ce principe et qui ont suscité des réactions de la part de certains acteurs. Par exemple, tous les acteurs pro-LES ont contesté la proposition contenue dans le projet de loi prévoyant des mesures d'application variant selon la taille des entreprises. Ceux-ci souhaitaient que toutes les entreprises, peu importe leur taille, soient couvertes par la LES. Cependant, la LES, en excluant les entreprises de moins de 10 salariées, en prévoyant des obligations différentes selon la taille de l'entreprise et en permettant à certaines entreprises ayant amorcé un

programme d'équité salariale et de relativité salariale d'être exemptées de la loi, ne répond pas à cette demande des acteurs favorables à cette loi.

Toujours en rapport avec le principe d'universalité, trois acteurs pro-LES ont aussi demandé que la définition de salarié inclue les étudiantes travaillant dans le cadre de leurs études (la Centrale des syndicats démocratiques); d'autres ont demandé que la loi protège les travailleuses cycliques, à temps partiel, temporaires et occasionnelles (la Centrale des syndicats démocratiques et la Fédération des travailleurs du Québec) alors que certains ont proposé d'inclure les policiers et les pompiers (la Centrale de l'enseignement du Québec). Ces demandes visaient à favoriser un maximum de comparaisons entre les emplois à prépondérance féminine et masculine susceptibles de mener à une rectification à la hausse des salaires féminins. Cependant, la LES ne respecte pas la totalité des demandes formulées par ces trois acteurs puisque l'article 8 de la loi n'inclut que les travailleuses temporaires, occasionnelles et à temps partiel dans la définition de salarié.

Enfin, la majorité des acteurs pro-LES (la Centrale des syndicats démocratiques, la Confédération des syndicats nationaux, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec, la Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale de l'éducation du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) ont aussi contesté l'exemption des entreprises qui ont amorcé un programme de relativité salariale. Cependant, ils témoignent d'un certain niveau d'accommodation face à cette possibilité

en tentant de négocier que les entreprises exemptées soient obligées de rédiger et de faire parvenir des rapports précis à la Commission de l'équité salariale afin qu'elle puisse juger de la conformité de cette démarche. À ce sujet, le chapitre IX de la LES, prévoyant l'exemption des entreprises ayant inauguré des programmes d'équité et de relativité salariale, montre bien que le législateur n'a pas tenu compte de cette négociation.

À leur tour, les acteurs issus du monde patronal ont aussi contesté certaines clauses du projet de loi découlant du principe d'universalité. Par exemple, plusieurs de ces acteurs ont demandé que la LES s'applique seulement à certains secteurs de l'économie (au public et au parapublic). La LES contrevient à cette revendication puisqu'elle s'applique autant aux entreprises du secteur privé qu'à celles des secteurs public et parapublic.

Toujours concernant les clauses contrevenant au principe d'universalité, deux représentants patronaux (l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec et le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)) ont tenté de négocier afin que les salariées occasionnelles, temporaires et saisonnières soient exclues de cette loi. Dans la même veine, le CQCD a aussi demandé que les étudiantes travaillant la fin de semaine restent exclues de cette définition. La LES ne respecte qu'une partie de ces demandes puisqu'elle n'exclut pas les travailleuses occasionnelles, temporaires et saisonnières, bien que la définition de salarié qu'elle comprend empêche les étudiantes travaillant la fin de semaine d'être protégées par la LES. Enfin, les représentants des employeurs acceptent la clause du projet de loi traitant de la relativité salariale, ce qui contrevient aussi à ce principe d'universalité en vertu du chapitre IX de la LES.

6.1.2 La participation des salariées

Comme nous l'avons vu dans le chapitre théorique, les chercheur(e)s québécois(es) s'intéressant à l'équité salariale ont souligné à quel point il est important d'assurer la participation des travailleuses à cette démarche, notamment à travers les comités d'équité salariale. À ce sujet, il est intéressant de noter que certains acteurs orientent leurs propositions dans le sens d'une plus grande participation des salariées afin de remédier à l'affaiblissement du principe d'universalité qu'introduisent certaines clauses du projet de loi. Par exemple, c'est principalement parce que ce projet de loi érige des distinctions entre diverses catégories d'entreprises que plusieurs acteurs pro-LES (la Centrale de l'enseignement du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Centrale des syndicats démocratiques, la Confédération des syndicats nationaux, la Fédération des travailleurs du Québec, et le Conseil du statut de la femme) souhaiteraient que la participation des salariées syndiquées et non-syndiquées et des associations accréditées au sein des entreprises de moins de 99 salariées ainsi que dans les entreprises comptant entre 10 et 49 salariées, lorsque les salariées en font la demande, soit assurée par la LES. Cette demande n'a pas été retenue dans le projet de loi qui ne prévoit la participation des salariées (mais ne la limite pas) que pour les entreprises comptant 100 employé(e)s et plus.

Nous avons aussi vu dans le chapitre 4 que dans bon nombre d'entreprises (notamment dans les entreprises comptant moins de 50 salariées ne possédant qu'une obligation de résultat), la participation des salariées dépend de leur accès à l'information. C'est donc

dans le but de s'assurer que ces travailleuses puissent jouir de leur droit à l'équité salariale que certains acteurs (la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération des travailleurs du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, ainsi que le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) demandent que les employeurs de ces entreprises soient tenus d'afficher les informations décrivant les mesures qu'ils entendent prendre afin de réaliser l'équité. Ces demandes ont été partiellement exaucées à l'article 35 de la loi qui prévoit que l'employeur doit afficher dans des endroits visibles et faciles d'accès aux salariées les ajustements salariaux qu'il a déterminés. Cependant, la loi n'oblige pas l'employeur à afficher les mesures qu'il a prises pour réaliser la démarche d'équité, ou un avis qu'aucun ajustement n'a été nécessaire dans cette entreprise.

Les parties patronales, en réponse à ces demandes, ont, en majorité, contesté la mise sur pied de comités d'équité salariale puisque cela contrevient à leur idéal de non-ingérence de l'État dans l'économie et la gestion des entreprises. Cette protestation a été partiellement écoutée par le législateur puisque la LES prévoit la mise sur pied de comités d'équité salariale, mais seulement dans les entreprises de 100 employé(e)s et plus. De plus, comme l'ont aussi démontré les résultats du chapitre 4, les acteurs patronaux ont refusé la règle d'affichage avancée par les acteurs pro-LES en déclarant que ce genre de pratique va à l'encontre du mode de gestion des PME. Cette opposition face à l'affichage dans les PME n'a pas été respectée par le législateur puisque la loi prévoit que l'employeur doit afficher les résultats de ses démarches en équité salariale.

6.1.3 La conception de l'équité/l'égalité

J'ai souligné, dans la section sur les théories féministes de l'équité salariale du chapitre théorique qu'il existait un vide théorique, autour des notions d'équité et d'égalité dans la LES. En effet, la notion d'équité adoptée dans le projet de loi contrevient à la conception libérale de la justice puisqu'elle vise à inclure, dans le calcul de la valeur des emplois typiquement féminins, les « différences » dont l'invisibilité contribue à la discrimination salariale. Les acteurs partisans de la LES acceptent le concept d'équité gouvernant le projet de loi et, par le fait même, contestent la piètre valeur attribuée aux salaires féminins. Selon ceux-ci, l'égalité des sexes dans le monde du travail passe avant tout par l'équité puisque c'est celle-ci qui permet de revoir la quantification de la valeur attribuée aux corps d'emplois féminins. Par contre, le choix de réaliser l'équité salariale à travers l'outil des évaluations d'emploi, reconnu pour être à la fois une source du problème et une solution aux écarts salariaux entre les sexes, nous permet de déduire que ces acteurs ont dû s'accommoder de ce procédé afin de réaliser l'équité. De ce fait, on peut voir que les acteurs pro-LES acceptent, dans une certaine mesure, l'idée voulant que le salaire masculin soit la norme permettant de mesurer s'il y a ou non discrimination. Dans un même élan, comme le souligne Bacchi (1999), le salaire masculin reste non problématisé puisque la conceptualisation du problème fait en sorte que c'est l'écart existant entre les salaires féminins et masculins qui semble causer préjudice aux travailleuses. Ainsi, puisque les acteurs favorables à la LES acceptent la dimension normative du salaire masculin, il devient impossible de contester les mécanismes du marché déterminant à la fois le salaire « normal » et les salaires injustes que reçoivent les femmes.

Les acteurs patronaux, quant à eux, contestent le principe d'équité inhérent au projet de loi en le taxant de favoritisme contrevenant au principe libéral d'égalité.

6.1.4 La discrimination systémique

Comme nous l'avons vu, la LES découle du constat de la place importante qu'occupe la discrimination systémique dans l'existence d'écart salariaux entre les sexes au Québec. La littérature québécoise souligne la nécessité d'avoir recours à une solution du même ordre (systémique) afin de s'attaquer à ce problème. L'objectif proactif de la LES émane d'ailleurs de cette ligne de pensée. À cet effet, comme nous l'avons vu dans les chapitres 3 et 4, les acteurs en faveur de la LES acceptent tous l'idée de la nature systémique du problème. C'est d'ailleurs pourquoi la majorité d'entre eux (la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec, le Conseil du statut de la femme, la Coalition en faveur de l'équité salariale, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, et la Centrale des syndicats démocratiques) s'est opposée à l'ouverture que fait le projet de loi à l'établissement d'une pluralité de programmes d'équité salariale au sein d'une même entreprise. Selon ceux-ci, l'existence de programmes distincts, en amoindrissant le bassin d'emplois pouvant être comparés entre eux afin de réaliser l'équité, va à l'encontre de la reconnaissance de la discrimination systémique en plus de ne pas considérer le rôle que joue la segmentation sexuelle des marchés dans le maintien des écarts salariaux. Par ailleurs, le fait que certains acteurs demandent qu'il y ait au moins une harmonisation de ces programmes au sein de l'entreprise témoigne d'un certain niveau d'accommodation de la part de ceux-ci.

Cependant, l'article 10 de la loi, en permettant à l'employeur d'établir des programmes distincts au sein de son entreprise, ne tient pas compte de l'importance que joue la segmentation sexuelle des marchés en plus de ne pas satisfaire aux demandes des protagonistes de l'équité salariale voulant un seul programme par entreprise ou au moins une harmonisation de ceux-ci.

En ce qui concerne les acteurs patronaux, les résultats de l'analyse de contenu présentés dans les chapitres 3 et 4 montrent à quel point ceux-ci ont contesté l'ampleur du rôle que joue la discrimination systémique dans le problème des écarts salariaux. C'est d'ailleurs pourquoi ils ont proposé de continuer de traiter ce problème selon l'approche traditionnelle par plaintes. C'est donc à la lumière de cette proposition que l'on doit interpréter leur acceptation de la clause du projet de loi traitant de la mise sur pied d'une Commission indépendante de l'équité salariale. Cependant, en vertu du fait qu'ils rejettent l'analyse du rôle que joue la discrimination systémique dans ce problème, les parties patronales ont entrevu le mandat de cette Commission d'un œil différent que ne l'ont fait les partisans de la LES. Par exemple, comme je l'ai mentionné dans le chapitre 4, la plupart des acteurs patronaux (l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Chambre de commerce du Québec, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ) et l'Association des industries forestières du Québec Ltée (AIFQ), le Conseil du Patronat et le Conseil québécois du commerce de détail) souhaitaient voir le dossier de l'équité salariale revenir en arrière en incluant au mandat de cet organisme le rôle de documenter l'existence de la discrimination systémique. Cette demande provient de la perception

patronale à l'effet qu'il soit possible que la discrimination systémique soit un facteur contribuant aux écarts salariaux bien que celle-ci soit peut-être limitée à certain(s) secteur(s) de l'économie. C'est pourquoi ils ont demandé que la Commission traite les plaintes des travailleuses se croyant victimes de discrimination salariale en plus de réaliser des études dans divers secteurs de l'économie avant que le législateur n'opte pour une loi proactive. Comme en témoigne l'existence de la LES, ces demandes n'ont pas été retenues par le législateur québécois.

Dans un autre ordre d'idées, c'est aussi parce qu'ils ont contesté l'importance de la discrimination systémique que les acteurs patronaux ont proposé d'autres solutions au problème de l'inéquité salariale, mais hors du cadre de la LES. Par exemple, ces acteurs conçoivent les faibles salaires que reçoivent les femmes comme étant le produit d'un plus faible investissement dans leur capital humain. C'est pourquoi certains de ceux-ci ont suggéré d'instituer des mesures de conciliation travail-famille afin de permettre aux femmes d'investir davantage dans cette forme de capital. De plus, ils ont aussi conseillé, comme moyen d'affaiblir les écarts salariaux entre les sexes, de prendre des démarches incitant les femmes à se réorienter dans des domaines professionnels et des secteurs d'emplois différents. À ce sujet, nous avons vu qu'un acteur patronal (la Fondation de l'entrepreneurship du Québec) a d'ailleurs proposé que les femmes deviennent des entrepreneures afin d'accéder à une situation égale aux hommes.

6.1.5 La régulation de l'administration de la LES

Le chapitre théorique nous a permis de voir que les auteurs s'intéressant à l'équité salariale ont porté une attention particulière : à la rapidité de détermination et de versement des ajustements salariaux, à l'existence d'un organisme administratif indépendant doté de moyens permettant de s'acquitter efficacement de ses fonctions d'information, de soutien et de contrôle, ainsi qu'à la présence d'un mécanisme de sanction à caractère dissuasif. Les propos des acteurs favorables à la LES présentés au chapitre 4 nous montrent qu'ils ont accepté l'établissement d'une Commission indépendante de l'équité salariale. Par ailleurs, certains d'entre eux ont contesté la clause contenue dans le projet de loi voulant que la LES s'applique progressivement selon la taille des entreprises. Afin de contrer cette mise en application par étapes, certains des acteurs favorables à la LES avaient demandé que les articles de la loi touchant la Commission de l'équité salariale prennent vie six mois avant les autres articles de la loi. Cette demande avait pour but d'assurer que la Commission dispose d'un délai suffisant pour informer et conseiller les employeurs sur les démarches qu'ils auraient à prendre pour réaliser l'équité avant la mise en vigueur des articles de la loi. Bien que la LES n'ait pas respecté cette demande de mise en vigueur des articles de la Commission avant les autres articles de la loi, elle a cependant respecté l'opposition de ces acteurs quant à l'application de la loi par étapes variant selon la taille des entreprises puisqu'elle accorde un délai de quatre ans pour déterminer les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale (10 à 49 salariées) ainsi que pour avoir complété un programme d'équité salariale (50 et plus) à tous les employeurs, sans égard à la taille de leur(s) entreprise(s).

Toujours en ce qui concerne l'administration de la LES, plusieurs acteurs favorables à la LES (le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, la Fédération des travailleurs du Québec, la Centrale d'enseignement du Québec, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition en faveur de l'équité salariale, et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) ont contesté le montant de l'amende prévue en cas de non-application de la loi. Ceux-ci ont demandé que ce montant soit augmenté afin de s'assurer de la coopération des employeurs. Le projet de loi n'a pas respecté cette demande puisqu'il maintient le montant maximal de l'amende prévu en cas de dérogation à la LES à 25 000\$.³⁴

6.1.6 Les autres solutions : l'utopie radicale

Comme nous avons pu le voir dans le cadre de cette thèse, l'ensemble des acteurs présents ont accepté certains présupposés tacites entourant la conceptualisation du problème des écarts salariaux. Notamment, tous les acteurs présents ont semblé accepter, du moins implicitement : la persistance d'une division sexuelle des tâches domestiques, l'idée qu'une distribution hiérarchique des emplois ainsi que l'attribution des positions et des salaires par l'entremise du principe de mérite correspondent à des procédés justes. Par contre, certains acteurs partisans de la LES ont aussi proposé quelques solutions dépassant le cadre conceptuel du projet de loi en équité salariale. Par exemple, la proposition du Syndicat de la fonction publique du Québec, visant à modifier le code du

³⁴ Il est intéressant de noter, cependant, que l'avant-projet de loi prévoyait un montant maximal de 10 000\$ pour les employeurs ne respectant pas leurs obligations sous la LES. L'augmentation de ce montant à 25000 \$ dans le projet de loi comporte peut-être déjà une réponse du législateur à une demande antérieure des acteurs favorables à la LES à cet effet (voir L'avant-projet de loi, *Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives*, chapitre X article 73).

travail afin de faciliter la syndicalisation des groupes d'emplois majoritairement féminins, peut être interprétée comme une forme de contestation de la différence de pouvoir de négociation existant entre les syndicats masculins et féminins. Enfin, la solution d'étendre l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe aux conventions collectives et aux décrets de convention collective, offerte par la Fédération des travailleurs du Québec, témoigne aussi d'une contestation de la définition étroite du problème des écarts salariaux comme étant principalement le fruit d'échelles d'évaluation d'emploi aveugles aux particularités du travail féminin.

De plus, puisque le problème des faibles salaires que perçoivent les femmes, comparativement aux hommes, a été présenté de façon à ce que ce soit la discrimination salariale et non la discrimination émanant du marché de l'emploi qui semble causer préjudice à ces dernières, certains facteurs importants sont restés en dehors du débat sur l'équité salariale. L'un des facteurs omis par les protagonistes de l'équité concerne l'idée que les mécanismes de marché déterminant les salaires féminins et les salaires masculins constituent des mesures neutres et objectives de la valeur des emplois. De ce fait, certaines solutions auxquelles j'ai fait allusion dans le chapitre théorique sont, elles aussi, restées en dehors du champ du possible. Par exemple, l'idée de la démocratie en milieu de travail, proposée par Young aurait pu constituer un remède intéressant à l'oppression des femmes et d'autres groupes marginalisés puisque les travailleuses auraient eu, sous ce modèle, la chance de participer directement aux décisions qui les affectent.

Dans un autre ordre d'idées, j'ai aussi parlé de la solidarité salariale dans le chapitre théorique. Ce concept renvoie à un ensemble de stratégies visant à améliorer le salaire que reçoivent les personnes occupant la base de la hiérarchie des salaires (Bacchi, 1999). Or, deux acteurs favorables à la LES (la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), ont proposé des solutions aux problèmes des écarts salariaux relevant de ce type de stratégies en revendiquant l'augmentation du salaire minimum afin d'aider les femmes à ne pas sombrer dans la pauvreté.

6.2 La LES : une fenêtre sur les compromis de l'État moderne

Comme je l'ai mentionné dans la première partie de la conclusion, l'adoption même de la LES ainsi que les clauses qu'elle contient témoignent de la complexité du compromis qu'a dû faire l'État afin de satisfaire certaines des demandes et des objections verbalisées par les acteurs présents lors de ces journées de débats. C'est dans ce sens que la LES peut être comprise comme une instance d'accommodation par l'État québécois entre, d'une part, les intérêts portés par les groupes de femmes, les syndicats, les acteurs étatiques institutionnels ainsi que les acteurs du Parti Québécois et d'autre part, les intérêts des représentants patronaux et des représentants du Parti Libéral. À cet effet, on peut conclure que cette loi représente un compromis apparié aux revendications des groupes en faveur d'une loi en équité salariale tout en introduisant, par ailleurs, une série de clauses répondant aux demandes et aux préoccupations exprimées par les parties patronales.

Du même coup, cette thèse me permet d'étoffer le débat sur les théories féministes de l'État en précisant la nature complexe du compromis que représente la LES. Notamment, cette thèse me permet de différencier entre deux niveaux de compromis consentis par l'État québécois dans le cadre de la LES. Le premier niveau renvoie à un compromis au sein des intérêts de l'État lui-même. Comme l'ont démontré les NTFÉ, l'analyse des compromis de l'État moderne doit aussi prendre en compte l'hétérogénéité ainsi que le caractère potentiellement contradictoire des intérêts de celui-ci.

Dans le cas de la LES, le compromis entre les divers intérêts de l'État a pris deux formes, soit entre le rôle de législateur que joue l'État québécois dans un système démocratique et son rôle dans le soutien de l'économie capitaliste québécoise, ainsi qu'entre son rôle de législateur et son rôle d'employeur. Le second niveau de compromis implique l'État et la société civile et doit lui aussi être compris comme regroupant deux types de compromis, soit entre les intérêts de l'État et ceux de la société civile, ainsi qu'entre les intérêts des acteurs de la société civile en présence.

Traisons d'abord du compromis réalisé par l'État québécois en fonction de ses rôles de législateur et de régulateur de l'économie capitaliste. L'étude des discours des acteurs impliqués montre que l'État québécois a dû tendre une oreille attentive, d'une part aux discours des acteurs étatiques institutionnels et des acteurs du Parti Québécois qui ont interpellé l'État à titre de défenseur de la justice et, d'autre part à ceux du Parti Libéral qui ont rappelé à l'État qu'il a aussi un rôle à jouer dans le bon fonctionnement de l'économie québécoise. Ce compromis marque la tension entre le rôle que joue l'État en

tant que législateur dans un système démocratique où une grande partie de sa légitimité dérive de son habileté à faire régner la justice et à défendre les intérêts de ses citoyens et son rôle de soutien à l'accumulation capitaliste. À cet effet, l'existence de la LES, jumelée à l'introduction de clauses allant à l'encontre de l'objectif d'universalité, entre autres, permettent de voir comment l'État a su s'adapter à l'hétérogénéité des intérêts portés par la diversité des acteurs étatiques qui l'habitent. Chicha résume bien ce dilemme entre les divers intérêts de l'État:

« Ce dilemme se greffait sur un clivage entre deux tendances opposées : l'une néolibérale, dominante, favorable à la poursuite de la déréglementation et de la privatisation [l'État régulateur de l'économie], l'autre, minoritaire, insistant sur le rôle important de l'État en termes de solidarité et d'égalité [l'État législateur] ». (Chicha, 2002, 89; crochets miens).

Cependant, le débat sur l'équité salariale a aussi placé l'État québécois dans une position paradoxale où il a dû agir en tant que législateur devant redresser l'injustice que subissent les femmes discriminées sur le plan salarial, et où il était aussi impliqué en tant qu'employeur de la fonction publique québécoise. Par exemple, Chicha (2002) soutient que le Conseil du Trésor a réussi à faire inscrire un double régime dans la LES, soit un régime général et un régime d'exception sous le titre de « Dispositions applicables aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours ». Ce dernier étant très souple et plutôt vague, il permet à certaines entreprises, notamment au Conseil du Trésor, de se soustraire à un certain nombre d'obligations. Chicha décrit spécialement bien l'incompatibilité des positions que l'État a dû concilier :

« Le Conseil du Trésor, voulant éviter de reprendre cet exercice qui aurait pu se solder par une hausse de la masse salariale, avait donc réussi à faire inclure dans la loi des dispositions spécifiques traitant des programmes de relativité salariale » (Chicha, 2002 :90).

Passons maintenant au compromis qui s'est établi dans la relation entre l'État et la société civile. Ces journées parlementaires témoignent du fait que l'État s'est trouvé dans une position où, en plus de devoir concilier les intérêts des diverses instances de pouvoir qui l'animent, il a aussi été obligé de tenir compte des intérêts portés par la société civile. C'est donc en qualité de législateur démocratique et par la perméabilité à la société civile dont il fait preuve que celui-ci s'est vu contraint d'arrimer les demandes de ces acteurs à ses intérêts propres.

Enfin, concernant toujours le rapport qu'entretient l'État à la société civile, la section 6.1 a démontré comment l'ouverture du débat sur l'équité salariale aux acteurs civils a fait en sorte que le législateur a aussi dû tenter de satisfaire les intérêts souvent divergents des acteurs en présence lors de ces journées parlementaires, soit les représentants des groupes de femmes, des syndicats et des patrons. C'est ici que l'aspect structurel de la sélectivité de l'État apparaît le plus clairement. Cette sélectivité a fait en sorte que bien que l'État ait témoigné une ouverture envers les intérêts de divers groupes dans le débat sur l'équité salariale, ce dernier a tout de même manifesté son allégeance aux intérêts capitalistes portés par les groupes dominants, dans ce cas-ci des représentants patronaux (voir Skocpol, 1990 et Jessop, 1990).

6.3 Les limites et les contributions de la thèse

La principale faiblesse de cette thèse concerne l'impossibilité, compte tenu du cadre de celle-ci, de fournir une mesure exhaustive des rapports de force s'étant déployés entre

tous les acteurs étatiques institutionnels. Le choix méthodologique de l'étude des discours des acteurs présents lors de ces trois journées de débats n'a pu tracer la dynamique des rapports de force entre la totalité des acteurs ayant pu avoir une incidence sur le cadre législatif de cette loi. Par exemple, l'attention portée aux discours des acteurs uniquement présents lors de ces journées de débats rend difficile l'évaluation du rôle qu'ont pu jouer d'autres acteurs, occupant parfois une place centrale au sein de la structure gouvernementale québécoise, sur l'inscription des faiblesses au cadre de la LES. À cet effet, contentons-nous de nommer deux acteurs étatiques institutionnels qui ont probablement exercé une influence importante sur les limites introduites au cadre législatif de la LES. Le premier de ces acteurs est le Conseil du Trésor. Comme je l'ai mentionné précédemment, cet organisme a eu un effet décisif sur l'établissement du régime d'exception inscrit dans la LES. Ce dernier lui a d'ailleurs permis de se soustraire à l'obligation d'avoir à instaurer un programme d'équité³⁵ et d'épargner ainsi des sommes importantes.

De plus, la complexité de l'État québécois fait en sorte qu'il est bien possible que d'autres acteurs moins visibles dans ce débat aient tout de même contribué à porter les failles du cadre législatif de la LES. Par exemple, il serait intéressant de mesurer et d'expliquer le rôle qu'a joué le Groupe conseil sur l'allégement réglementaire du gouvernement du Québec dans l'établissement de la LES. En effet, il se pourrait bien que cet acteur ait joué un rôle dans l'établissement de cette loi. Ainsi, ce groupe chargé de

³⁵ Cependant, il est à noter que bien que le programme de relativité salariale ait été approuvé par la Commission de l'équité par des décisions rendues en décembre 2000 et mai 2002, la Cour Suprême, dans une décision datant du 9 janvier 2004, invalidait ce chapitre et obligeait le Conseil du Trésor à reprendre son exercice d'équité salariale sous l'égide du chapitre II de la loi (voir le site du Secrétariat du Conseil du Trésor : http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/ress_humaine/conditions/equite.asp).

conseiller le gouvernement sur les orientations et les actions à entreprendre en vue d'alléger le fardeau réglementaire et administratif des entreprises s'est prononcé à au moins deux reprises sur les effets contraignants de cette loi pour les entreprises québécoises (Groupe sur l'allégement réglementaire, 1998; 2000). Par exemple, dans un rapport publié en 1998, ce groupe avançait que : « Cette loi, qui apparaît la plus contraignante en Amérique du Nord et peut-être dans le monde occidental, soulève la perspective d'effets administratifs énormes qu'il importe de minimiser » (Groupe sur l'allégement réglementaire, 1998 :20).

Enfin, une dernière limite de cette thèse a trait au fait qu'en se concentrant uniquement sur les audiences publiques tenues en 1996, elle omet d'autres moments importants de ce débat, comme les consultations publiques tenues en mars 1991, la consultation tenue en 1995 auprès de plusieurs organismes ainsi que la consultation publique en Commission parlementaire de février 1996. De plus, en se limitant à la consultation publique d'août 1996, cette thèse ne rend pas compte des changements importants qu'a subis la LES depuis son adoption en 1996. Par exemple, l'un de ces changements, comme je l'ai d'ailleurs souligné à la page précédente, concerne une décision récente rendue par la Cour Suprême du Canada obligeant le Conseil du Trésor à reprendre son exercice d'équité salariale sous l'égide du chapitre II de la loi³⁶.

Finalement, il convient d'évoquer un élément qui n'a pas été étudié dans cette thèse, mais sur lequel il est légitime de se questionner. Cet élément concerne l'effet qu'a pu avoir le

³⁶ (Voir le site du Secrétariat du Conseil du Trésor : http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/ress_humaine/conditions/equite.asp)

peu de ressources octroyées à la Commission de l'équité salariale en plus de l'intégration d'anciens fonctionnaires qui furent les instigateurs des programmes de relativité salariale du Conseil du Trésor au sein de celle-ci (voir Chicha, 2002) sur les décisions et les actions qu'elle a pu entreprendre pour remplir son rôle dans l'administration de la LES. Notamment, on peut s'interroger sur la neutralité de la décision qu'elle a rendue le 20 décembre 2000 où elle a approuvé la couverture du programme de relativité salariale (à l'exclusion du mode d'estimation des écarts salariaux où le Conseil a choisi les emplois – comparateurs masculins – recevant les salaires les plus faibles pour estimer les écarts salariaux) du Conseil du Trésor protégeant les travailleuses syndiquées, et où elle a passé sous silence les autres aspects discriminatoires comme la méthode d'évaluation, les outils utilisés et la démarche suivie par cet organisme (Chicha, 2002 : 92).

En terminant, j'aimerais finalement rappeler les principales contributions sociologiques de cette thèse. Tout d'abord sur le plan empirique, cette thèse a documenté les différentes catégories d'acteurs impliquées dans le débat sur l'équité salariale au Québec. Cela nous a permis de voir que ce débat s'est joué entre cinq types d'acteurs, soit entre des représentantes des groupes de femmes, des représentant(e)s syndicaux, du monde patronal, des acteurs étatiques institutionnels ainsi que des acteurs étatiques des partis Québécois et Libéral. Ensuite, l'utilisation de la méthode de l'analyse de contenu a permis de décrire les différentes représentations et solutions proposées au problème des écarts salariaux entre les sexes portées par ces diverses catégories d'acteurs et d'en préciser l'argumentaire. Un autre aspect important de la contribution empirique a été de démontrer comment les représentations du problème et des solutions véhiculées par ces

acteurs ont contribué à l'inscription de clauses, dans le cadre de la loi, affaiblissant la portée proactive de la LES. Enfin, les résultats de l'analyse de discours ont présenté certains procédés rhétoriques issus du discours des acteurs et, ce faisant, ont contribué à la description des discours des différents acteurs en ouvrant une fenêtre sur les rapports de pouvoir qui se sont joués entre ces derniers.

Sur le plan théorique, cette thèse, en s'intéressant au processus par lequel les différentes représentations des acteurs se sont transposées dans certaines clauses de la loi allant parfois à l'encontre des intérêts de certains groupes et même de certains intérêts de l'État, a permis d'approfondir le caractère complexe du compromis que représente la LES. Par exemple, j'ai avancé que cette loi peut être interprétée comme le fruit de deux grands types de compromis, soit entre les divers intérêts de l'État d'une part, et entre l'État et la société civile d'autre part. Dans un même ordre d'idées, ces deux types de compromis doivent aussi être distingués : en effet, dans un premier temps, un compromis de l'État entre ses rôles de législateur défendant la justice et de défenseur des préceptes gouvernant l'économie capitaliste québécoise, dans un second temps, entre ses rôles de législateur et d'employeur. Enfin, la LES représente un compromis où l'État a dû arrimer ses intérêts à ceux des acteurs de la société civile en plus d'accommoder les différents intérêts portés par les acteurs civils.

Enfin, une dernière contribution de la thèse a trait au débat visant à élucider si l'État doit être compris comme un allié ou un ennemi des intérêts des femmes et des groupes minoritaires en général. Dans ce cas-ci, la nature des divers compromis consentis par

l'État dans l'établissement de la LES nous permet de voir qu'il est quelque peu simpliste de concevoir l'État à travers des termes aussi polarisés puisque ce dernier peut potentiellement jouer le rôle d'allié des intérêts des femmes, bien que ce rôle reste avant tout modulé par la présence des acteurs en cause (y compris l'État lui-même) ainsi que des intérêts qu'ils portent. Dans ce cas-ci, on peut conclure que l'État a contribué à l'avancement des intérêts des femmes bien que cette prise de position ait été influencée par d'autres intérêts (néo-libéraux) propres à l'État québécois ainsi qu'à d'autres acteurs de la société civile impliqués dans ce débat.

Bibliographie

- Allen, J. (1990), « Does feminism need a theory of “the state”? », dans S. Watson (dir.), *Playing the State: Australian Feminist Interventions*, London: Verso.
- Armstrong, Pat (1997), “The State and Pay Equity: Juggling similarity and difference, meaning and structures”, dans (dir.), Patricia Evans et Wekerle, *Women and the Canadian Welfare State: Challenges and Change*, Toronto: University of Toronto Press, p.246-264.
- Armstrong, Pat et Hugh Armstrong (1991), “Limited Possibilities and Possible Limits for Pay Equity: Within and Beyond the Ontario Legislation”, dans Fudge, Judy et Patricia McDermott, *Just Wages. A Feminist Assessment of Pay Equity*, University of Toronto Press, p. 110-121.
- Armstrong, Pat et Hugh Armstrong (1990), *Theorizing Women’s Work*, Network basic series, Toronto.
- Bacchi, Carol Lee (1999), *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*, Sage Publications: London.
- Bardin, Laurence (1989), *L’analyse de contenu*, Paris : Presses universitaires de France.
- Benston, Margaret (1969), “The Political Economy of Women's Liberation”, *Monthly Review*, 21, 4 (September 1969).
- Bourdieu, Pierre (2001), *Langage et pouvoir symbolique*, Paris : Seuil.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse, *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, consulté le 25 août 2005 sur le site de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse : <http://www.cdpcdj.qc.ca/fr/communiqués/index.asp?noeud1=1&noeud2=2&cle=0>
- 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 », dans *Lien social et Politiques – RIAC*, 47, Le genre des politiques publiques : des constats et des actions, Printemps 2002, p.85-95.
- Chicha, Marie-Thérèse (2001), « Les politiques d’égalité professionnelle et salariale au Québec : l’ambivalence du rôle de l’État québécois », dans *Recherches féministes*, 14, 1, p. 63-82.
- Chicha, Marie-Thérèse (2000), *L’équité salariale : Mise en œuvre et enjeux*, (2^{ième} édition), Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc.

Chicha-Pondbriand, Marie-Thérèse (1989), *Discrimination systématique : fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Cowansville Éditions Yvon Blais.

Commission permanente des affaires sociales, Les travaux parlementaires, 35^{ième} législature, 2^{ième} session (25 mars 1996 au 21 octobre 1998), *Journal des débats*, 22 août 1996, consulté le 25 août 2005 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, Les travaux parlementaires, 35^{ième} législature, 2^{ième} session (25 mars 1996 au 21 octobre 1998), *Journal des débats*, 21 août 1996, consulté le 25 août 2005 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, Les travaux parlementaires, 35^{ième} législature, 2^{ième} session (25 mars 1996 au 21 octobre 1998), *Journal des débats*, 20 août 1996, consulté le 25 août 2005 sur le site de l'Assemblée Nationale du Québec : <http://www.assnat.qc.ca/Archives-35leg2se/fra/Publications/debats/journal/cas/960820.htm>

Déom, Esther et Jacques Mercier (2001), « L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent », dans *Recherches féministes*, 14, 1, p.49-61.

Dussault, G. (1987), « À travail équivalent, salaire égal » : la portée de la revendication, Montréal, IRAT.

Evans M. Patricia et Gerda R. Wekerle (1997), (dir.), *Women and the Canadian welfare state: challenges and change*, Toronto: University of Toronto Press.

Findlay, Sue (1985), « Representation and Regulation: The Role of State Bureaucracy in Limiting Equal Employment Opportunities for Women », *Canada Woman's Studies*, 6, 4, Hiver 1985, p.30-34.

Fischer, Frank (2003), *Reframing public policy: discursive politics and deliberative practices*, Oxford; New York: Oxford University Press.

Fouquet, Annie (2001), « Le travail domestique : du travail invisible au « gisement » d'emplois, chap.5 dans J. Laufer et al. (dir.), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris : PUF, p. 99-127.

Fraser, Nancy (1989), *Unruly Practices: Power, Discourse, and Gender in Contemporary Social Theory*, Minneapolis, University of Minnesota Press.

- Gaskell, Jane (1991), "What Count as Skill? Reflections on Pay Equity", dans Fudge et McDermott (dir.), *Just Wages*, Toronto: University of Toronto Press, p. 141-159.
- Goffman, Erving (1977), « L'arrangement des sexes », Paris, *La Dispute*, 2002, p.41-116.
- Groupe sur l'allégement réglementaire (1998), *Rapport du Groupe Conseil sur l'allégement réglementaire au Premier Ministre du Québec*, Ministère du Conseil exécutif, 29 mai 1998, consulté le 25 août 2005 sur le site WEB du Ministère du Conseil exécutif : <http://www.mce.gouv.qc.ca/allegement/rapports.htm>
- Groupe sur l'allégement réglementaire (2000), *Simplifier les formalités administratives, Rapport au Premier Ministre*, Ministère du Conseil exécutif, juin 2000, consulté le 25 août 2005 sur le site WEB du Ministère du Conseil exécutif : <http://www.mce.gouv.qc.ca/allegement/rapports.htm>
- Guillaumin, C. (1992), *Sexe, Race et pratique du pouvoir : L'idée de Nature*, Paris, Côté-femmes.
- Haignere, L. (1991), "Pay Equity Implementation: Experimentation, Negotiation, Mediation, Litigation and Aggravation", dans Fudge et McDermott (dir.), *Just Wages*, Toronto: University of Toronto Press, p. 160-171.
- Hajer, Maarten A. et Hendrik Wagenaar (2003) (dir.), *Deliberative Policy Analysis: Understanding Governance in the Network Society*, Cambridge University Press: UK.
- Hamel, Pierre (1999), « Le tournant communicationnel dans la gestion publique à la lumière des enjeux démocratiques », *Espaces et Sociétés*, 97-98 :199-219.
- Henry Frances et Carol Tator (2002), *Discourses of Domination: Racial Bias in the Canadian English-Language Press*, Toronto: University of Toronto Press.
- Jenson, Jane (1989), "Paradigms and Political Discourse: Protective Legislation in France and the United States", *Canadian Journal of Political Science*, 22, 2: 235-258.
- Jessop, Bob (1990), *State Theory: Putting States in their Place*, Cambridge, Polity Press.
- Kainer, Jan (2002), *Cashing in on Pay Equity?: Supermarket Restructuring and Gender Equality*, Toronto: Sumach Press.
- Knuttila, Murray et Wendee Kubik (2000), *State Theorie: Classical, Global, and Feminist Perspectives*, 3ième éd., Halifax: Fernwood Publishing Ltd.
- Landry, Réjean (2000), "L'analyse de contenu", chap. 14 dans Benoît Gauthier (dir.), *Recherche Sociale : De la problématique à la collecte de données*, Ste-Foy : Presse de l'Université du Québec, p. 329-356.

Lewis, Debra J. (1988), *Just Give Us the Money: a Discussion of Wage Discrimination and Pay Equity*, Vancouver: Women's Research Centre.

Mackinnon, Catherine (1989), *Toward a Feminist Theory of the State*, Cambridge: Harvard University Press.

Mackinnon, Catherine (1983), "Feminism, Marxism, method and the state: towards a feminist jurisprudence", *Signs*, 8, 2: 635-58.

Marcil-Lacoste, Louise (1989), « Égalité et justice : Paramètres d'une dissociation », communication présentée dans le cadre du colloque international « Droits, liberté, démocratie » organisé par l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française, à Montréal, le 16-18 mai 1989, cahier no.8913.

Maruani, Margaret (2003), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

Maruani, Margaret (2001), « L'emploi féminin dans la sociologie du travail : longue marche à petit pas », chap.2 dans J. Laufer et al. (dir.), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF, p.43-56.

Masson, Dominique (1999), « Repenser l'État : Nouvelles perspectives féministes », dans *Recherches féministes*, 12, 1, p.5-24.

Masson, Dominique (1997), « Language, Power and Politics: Revisiting the Symbolic Challenge of Movements », dans William K. Carroll (dir.), *Organizing Dissent: Contemporary Social Movements in Theory and Practice*, 2e éd., Toronto, Garamond Press: 57-75.

McIntosh, M (1978), "The State and the Oppression of Women", dans A.Kuhn et A.M Wolpe (dir.), *Feminism and Materialism*, London: Routledge.

Morton, Peggy (1972), "Women's Work is Never Done" dans *Women Unite*, Toronto: Women's Press.

Mouffe, Chantal (2000), « Féminisme, citoyenneté et démocratie plurielle », dans Ballmer-Cao, Thanh-Huyen, Véronique Mottier et Lea Sgier (dir.), *Genre et politique. Débats et perspectives*, Paris : Gallimard, p.167-199.

Mouffe, Chantal (1992), (dir.), *Dimensions of Radical Democracy: Pluralism, Citizenship, Community*, London, New York: Verso.

Mucchielli, Roger (1998), *L'analyse de contenu des documents et des communications*, Paris : ESF.

Pateman Carol (1989), *The Disorder of Women: Democracy, Feminism and Political Theory*, Cambridge: Polity Press.

Polachek, S.W. (1981), « Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure », dans *Review of Economics and Statistics*, vol.58, p. 60-69.

Polachek, S.W (1984), “Women in the Economy: Perspectives on Gender Inequality”, dans *Comparable Worth: Issues for the 80's*, vol.1, Washington, D.C.U.S. Commission on Civil Rights.

Pringle Rosemary et Sophie Watson (1992), “Women’s interests and the post structuralist state” dans M. Barrett et A. Phillips (dir.), *Destabilizing Theory: Contemporary Feminist Debates*, Cambridge: Polity Press.

Québec, *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (L.Q. 1996, c.43), Québec : Éditeur officiel du Québec, 1996.

Québec, *Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives*, Québec: Éditeur officiel du Québec, 1995.

Rancière, Jacques (1995), « Le tort: politique et police », dans *La méésentente*, Paris, Galilée.

Randall, Melanie (1988) « Feminism and the State: Questions for Theory and Practice », *Resources for Feminist Research*, 17, 3, September 1988, p.10-16.

Rankin, Pauline et Jill Vickers (2001), « Les mouvements de femmes et le féminisme d'état : intégrer la diversité à l'élaboration des politiques gouvernementales », Ottawa : Condition féminine Canada, Étude financée par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada p.1-45.

Secrétariat du Conseil du Trésor, *Rapport sur les principaux événements*, consulté le 25 août 2005 sur le site WEB du Secrétariat du Conseil du Trésor : http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/ress_humaine/conditions/equite.asp

Silvera, Rachel (1998), « Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs? », chap. 9 dans M. Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris : La Découverte, p. 127-138.

Skocpol, Theda (1990), « Bringing the State Back In », dans Macridis, Roy C. et Bernard E Brown (dir.), *Comparative politics. Notes and Readings*, 7th Edition, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publ. Co., p.58-67.

Sorensen, Elaine (1994), *Comparable Worth. Is it a Worthy Policy?* Princeton, Princeton University Press.

Steinberg, R. (1991), "Job Evaluation and Managerial Control: The Politics of Technique and The Techniques of Politics", dans Fudge et McDermott (dir.), *Just Wages*, Toronto: University of Toronto Press, p.193- 218.

Yeatman, Anna (1990), *Bureaucrats, Femocrats, Technocrats: Essays on the Contemporary Australian State*, Sydney: Allen & Unwin.

Young, Iris Marion (1990), « Affirmative Action and the myth of merit », dans *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, N-J: Princeton University Press, p.192-225.

Van Dijk, Teun A. (1993), «Principles of critical discourse analysis », *Discourse and Society*, 4, 2: 249-283.

Varikas, Eleni (2000), "Égalité", dans Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : PUF.

Walker, Gillian, (1990), *Family Violence and the Women's Movement: the Conceptual Politics of Struggle*, Toronto: University of Toronto Press.

Watson, Sophie (1990), (dir.), *Playing the State: Australian Feminist Interventions*, London: Verso.

Waylen, Georgina (1998), "Gender, Feminism and the State", dans Randall et Waylen (dir.), *Gender, Politics and the State*, New York: Routledge, p.1-17.

Weiner, N. et Morley Gunderson (1990), *Pay Equity: Issues, Options and Experiences*, Toronto, Butterworth.

Weiner, N (1991), "Job Evaluation Systems: A Critique", *Human Resource Management Review*, 1, 2, p.119-132.