

ÉDITION DE LA FEMME

MARS- 2017



Les succès et défis du féminisme dans le secteur professionnel au Québec par Jhasua Daniel Gatica-Chacon

La société québécoise peut souvent se vanter d'être fervent défenseur des droits de la femme et ce, même dans la société occidentale. Sans nécessairement l'exprimer de manière explicite, ses normes, ses règles et même sa culture affichent une composante particulièrement féministe, que nous allons ici définir comme étant un « mouvement politique qui prône l'égalité réelle entre les hommes et les femmes dans la vie privée et dans la vie publique. Au sens large, le féminisme inclut l'ensemble argumentaire qui dénonce les inégalités faites aux femmes et qui énonce des modalités de transformation de ces conditions. Il comprend des réflexions théoriques, des études empiriques et des propositions politiques et sociales. »^[1]

Comment cette volonté féministe se traduit-elle? Tout d'abord, elle est clairement explicitée dans les articles 15 et 18 de la Charte canadienne des droits et libertés, mais aussi dans les articles 10 et 50.1 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. L'article 15 et 10 mentionne, en résumé, que toute personne a droit à la même protection sans discrimination sur plusieurs critères, dont le sexe. Les articles 28 et 50.1, eux, indiquent que les droits et libertés mentionnés dans les Chartes concernent à la fois les hommes et les femmes. Rappelons-nous que les Chartes sont les textes légaux qui se situent au sommet de la hiérarchie, ce qui veut dire que l'ensemble des lois proposées par nos gouvernements doivent, au préalable, respecter les principes mentionnés dans les Chartes, ce qui inclut l'égalité homme-femme.

Plus concrètement, comment l'égalité entre les hommes et les femmes se traduit-elle dans le secteur professionnel? En fait, tout employeur doit utiliser deux principes. La première règle est celle-ci : à travail égal, salaire égal. Découlant directement de la Charte des droits et libertés de la personne, elle stipule que, pour les mêmes qualifications, les expériences similaires et les mêmes conditions de travail, homme et femme doivent toucher au même

salaire s'ils réalisent le même travail. L'autre principe est celui-ci : à travail équivalent, salaire égal. Provenant de la Loi sur l'équité salariale, indique que l'employeur doit verser un salaire non seulement pour le même travail, mais aussi pour un travail équivalent.

Un instant. On parle désormais d'équivalence et non d'égalité. Comment et pourquoi expliquer la différence entre ces termes qui, aux premiers abords, peuvent paraître semblables, et c'est bien le cas. Toutefois, ces mots ne sont pas des synonymes, ce qui veut dire que leurs sens sont, au final, bien différents.

L'égalité, c'est lorsque, dans les deux bords d'une équation mathématique, nous retrouvons exactement la même valeur. L'équivalence, quant à elle, fait davantage référence à l'aspect analogue, ce qui fait qu'un élément, bien que fondamentalement différent à un autre, peut être tout de même comparé par le fait qu'il y a un rapprochement entre les deux éléments.

Pour en faire une analogie, l'égalité, en formule mathématique, peut être représenté comme suit : $3+2 = 2 + 3$. L'équivalence, elle, représente davantage la figure suivante : $3^2 = 3 \times 3$.

Et si on laissait tomber les chiffres pour tenter de comprendre la manière dont pourrait s'appliquer le principe *À travail équivalent, salaire égal* chez la femme? En fait, c'est fort simple. Il a été constaté que, malgré l'idéal égalitaire qui prédomine la société québécoise, la réalité dans le marché du travail n'est pas démontrée comme les Chartes le voudraient. Il existe des catégories d'emploi où l'on retrouve une prédominance féminine et d'autres où, à l'inverse, une majorité d'hommes. Selon ce que l'on peut constater dans le rapport du Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années, réalisé par l'Institut de la Statistique du Québec, il y a d'énormes disparités de la présence homme-femmes selon les différents regroupements professionnels. Par exemple, en 2015, un peu plus de 8 employés sur 10 (80,2%) œuvrant dans le secteur de la santé étaient des femmes. Les femmes prédominent également dans le secteur de l'enseignement, des droits et services sociaux communautaires et gouvernementales, avec 70,2% des employés étant des femmes. À l'inverse, les femmes sont sous-représentées dans le domaine des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, où un peu moins d'un employé sur 4 (24,1%) sont des femmes. À peine 5,7% des employés travaillant dans le domaine des métiers, du transport, de la machinerie et domaines apparentés sont des femmes.

C'est précisément là, la faille du système. Bien que la Loi sur l'équité salariale permette d'appliquer le principe *À travail équivalent, salaire égal* au sein d'une entreprise, il est difficile, voire même impossible, pour un employeur ou pour tout évaluateur, de comparer deux tâches dans des domaines de regroupements professionnels qui peuvent être si distincts. Comment peut-on mesurer une équivalence entre deux travaux, en apparence équivalentes, mais qui peuvent être tout à fait différents, par exemple un camionneur et une chauffeuse d'autobus?

Le défi n'est pas seulement de comparer deux tâches pour vérifier si elles sont équivalentes pour vérifier si l'on droit attribuer le même salaire. En fait, il faudrait trouver une façon de rendre l'accessibilité aux différents secteurs du travail beaucoup plus accessibles et équitables aux deux sexes. En d'autres termes, il faudrait que les secteurs traditionnellement féminins aient une plus grande présence masculine, et vice-versa.

Le but de ce texte n'est pas de fournir la solution pour résoudre le défi d'équilibrer le ratio femme-homme dans les différents secteurs professionnels, car il comporte un très grand nombre de facteurs (pour ne pas dire une infinité) pouvant expliquer les raisons individuelles et sociales qui peuvent amener une personne à œuvrer dans un métier particulier ou dans un secteur professionnel déterminé.

L'objectif de ce texte est de présenter les lois et règlements mis en place pour lutter en faveur du féminisme dans le marché du travail, dans le but de favoriser la pleine intégration des femmes dans toutes les sphères de celui-ci ainsi que dans la société québécoise. Après tout, « il faut maintenir le cap afin que toutes et tous aient des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits et développer leur potentiel. Hommes et femmes : mêmes droits, mêmes devoirs, mêmes responsabilités, mêmes priviléges. La société québécoise a besoin de l'énergie, de l'intelligence et du dynamisme de tous ses membres sans exception, sans distinction aucune. » [2]

Références

Équipe Perspective monde. (2017). Féminisme. Repéré à <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMDictionnaire?iddictionnaire=1503>

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine. (2009). *À parts égales, à part entière : L'Égalité entre les femmes et les hommes au Québec*. Repéré à http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/A-parts-egales-a-part-entiere_fr.pdf

Institut canadien d'information juridique. (2016). *Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12*. Repéré à http://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/lrq-c-c-12/derniere/lrq-c-c-12.html#art86_smooth

LégisQuébec. (2016). *Loi sur l'équité salariale*. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr>ShowDoc/cs/E-12.001>

[1] <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMDictionnaire?iddictionnaire=1503>

[2] À part égales, à part entière. L'Égalité entre les femmes et les hommes au Québec.