

### FICHE 3 : L'ÉQUITÉ ET LE DILEMME ÉGALITÉ-ÉQUITÉ

#### L'équité

Selon le document *L'analyse différenciée selon les sexes : approches gouvernementales et paragouvernementales*

---

« Du latin *æquitas*, proportion, loyauté. Sentiment supérieur de la justice tendant à faire accomplir la loi dans son esprit, par-delà la lettre et parfois contre la lettre de celle-ci. (Tiré de *Vocabulaire de la philosophie*, de Régis Jolivet, Lyon Emmanuel Bitte éditeur, 1957, p. 69). La règle de l'équité introduit dans l'administration de la justice un souci de proportionnalité visant à ajuster contribution et redistribution dans les échanges entre individus ou groupes. »<sup>1</sup>

En d'autres termes, l'équité tente de ramener l'égalité entre deux personnes ou deux groupes de personnes en introduisant des mesures particulières qui tiennent compte des inégalités de départ. Tous les programmes d'accès à l'égalité en emploi et l'équité salariale sont, de fait, des mesures d'équité.

#### Le dilemme égalité-équité

---

L'objectif d'égalité entre les sexes se bute au dilemme de l'égalité et de l'équité puisque chacun de ces deux concepts, appliqué isolément, ne permet pas d'atteindre pleinement l'égalité entre les femmes et les hommes. Voyons d'un peu plus près les avantages et désavantages de chacun d'entre eux.

D'un côté, le concept d'**égalité** vise à éliminer les « divisions, dominations ou hiérarchies sociales, [à] corriger les injustices ou déséquilibres introduits par différents systèmes tels le patriarcat, le capitalisme, le racisme. L'égalité constitue en quelque sorte la base des droits : ? tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la

loi ? (Préambule de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec). Elle a donc clairement une assise ou une connotation juridique et, en ce sens, est moins susceptible d'interprétation subjective que l'équité. »<sup>2</sup>

Si l'égalité vise à éliminer les dominations, elle ne tient pas compte, dans son application, des discriminations de départ vécues par un groupe donné — que ce soit les femmes, les personnes d'origines diverses, etc. Ainsi, les mesures d'égalité appliqueront des **normes égales** tant aux hommes qu'aux femmes, sans tenir compte du fait que les femmes vivent des situations d'inégalité sociale et accusent un retard historique qui les placent en position d'infériorité par rapport aux hommes. Par exemple, les femmes étant encore les principales responsables des soins donnés aux enfants et aux personnes non autonomes, elles ont souvent des démarches professionnelles qui présentent des moments d'arrêt de travail. Or, au moment de la sélection du personnel, les employeurs chercheront la meilleure candidature — qui peut se définir selon la continuité au travail, l'expérience accumulée, etc. — sans nécessairement chercher à savoir pourquoi les femmes présentent davantage de discontinuités professionnelles. L'évaluation des curriculum vitae se fera souvent en fonction d'une grille qui s'applique également, en apparence, à toutes et à tous, mais qui ne tient pas compte des contraintes concrètes des femmes.

D'autre part, le concept d'**équité**, tout en visant à rééquilibrer les situations d'inégalité, ne questionne pas les hiérarchies sociales à l'origine des inégalités. Certes, les programmes d'équité tenteront de mettre en place des mesures correctives qui pallieront, autant que faire se peut, aux inégalités sociales et historiques vécues par une personne ou un groupe de personnes. Afin de corriger les inégalités de départ, il faudra nécessairement établir des correspondances, des équivalences qui introduisent une dimension subjective plus importante : « l'équité inclut la notion de différences, d'équivalence, de proportion, de justice (ex. : l'équité salariale impliquant un salaire égal pour un emploi équivalent). »<sup>3</sup>

Par contre, les mesures d'équité n'agissent pas sur les causes des inégalités vécues par les femmes. Par exemple, l'équité salariale permet de revoir la valeur qu'on accorde à un travail traditionnellement occupé par une femme mais n'agit pas sur la division sexuelle du travail qui est à l'origine de la dévaluation des emplois dits féminins.

La division sexuelle du travail signifie que ce sont principalement les femmes qui assument le travail domestique<sup>4</sup> non rémunéré (la sphère privée) alors que les hommes occupent très

majoritairement le marché de l'emploi rémunéré et la vie politique (la sphère publique). Cette division sexuelle du travail a un double effet sur les conditions d'emploi des femmes. D'une part, les femmes sont très majoritairement confinées dans des corps d'emploi qui font appel aux qualités dites féminines, majoritairement des emplois dans le secteur des services. Ces emplois se situent dans le prolongement du rôle de maternage assigné aux femmes dans le cadre du travail domestique. Or, la dévaluation du travail domestique ? celui-ci étant qualifié de non-travail et n'étant pas rétribué ? se répercute dans la sphère marchande en offrant une rétribution moins importante pour les emplois dits « féminins ». Ainsi, le travail domestique échoit encore largement aux femmes<sup>5</sup>, les obligeant à concilier travail domestique et travail salarié, voire à sacrifier la part consacrée au deuxième<sup>6</sup>; à occuper des emplois moins bien rémunérés et moins variés<sup>7</sup>. Ces thèses sont maintenant bien documentées et généralement admises.

### Comment résoudre le dilemme égalité-équité Selon Micheline De Sève

---

Les lacunes respectives des mesures d'égalité et d'équité font dire à Micheline De Sève que l'on ne peut s'enligner uniquement sur l'un ou l'autre des programmes. Il faut, selon elle, appliquer les deux à la fois :

« En fait, pour le meilleur et pour le pire, l'une comme l'autre notion [l'égalité et l'équité] sont des éléments indispensables à la formulation d'une perspective féministe en ce qui a trait à l'approche différenciée selon les sexes. Un traitement équitable permet d'améliorer le sort des femmes grâce à des pressions constantes dans le cadre de réclamations spécifiques, mais ne garantit pas de mettre un terme à la domination d'un sexe sur l'autre. Des droits égaux permettent aux femmes d'accéder au pouvoir et à la richesse, privilège jusqu'ici réservé aux hommes, mais laissent intacte la surcharge de travail qui incombe aux ? aidantes naturelles ?.

Sans la volonté de réaliser à la fois l'égalité de droit et celle de fait entre les hommes et les femmes, des mesures différenciées selon le sexe viendront renforcer la division traditionnelle entre rôles féminins et masculins. Les mesures de conciliation ? travail/famille ? visent plus souvent l'adaptation des femmes à la double journée de

travail que la redistribution des tâches entre les femmes et les hommes. La reconnaissance de la différence sexuelle a légitimé historiquement le dispositif qui s'accompagne en général de la domination d'un sexe sur l'autre. D'un côté, traiter les hommes et les femmes de la même manière fausse les résultats du jeu. Sans le recours à l'équité, le principe d'égalité reste lettre morte puisque le poids des handicaps sociaux et des discriminations structurelles empêche plus de femmes que d'hommes d'exercer certains choix ou d'atteindre des résultats comparables à ceux des hommes. »<sup>8</sup>

<sup>1</sup> Kurtzman, Lyne et Micheline de Sève (dir.). *L'analyse différenciée selon les sexes. Approches gouvernementales et paragouvernementales. Nouveaux enjeux, nouvelles stratégies en vue d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes*. Montréal : ARIR et Relais-femmes, p. 195.

<sup>2</sup> Groupe des 13. *Quelques réflexions sur l'avenir du Conseil du statut de la femme et du Secrétariat à la condition féminine*. Décembre 2003, p. 5.

<sup>3</sup> Groupe des 13. *Quelques réflexions sur l'avenir du Conseil du statut de la femme et du Secrétariat à la condition féminine*. Décembre 2003, p. 5.

<sup>4</sup> Le travail domestique comprend les soins donnés aux personnes — enfants et adultes —, les tâches ménagères et tout le travail nécessaire au maintien et à la reproduction de la vie humaine effectués dans le cadre de la famille.

<sup>5</sup> Selon Statistique Canada, en 1992, à l'échelle du Québec, « les femmes fournissent **65% du temps consacré quotidiennement au travail domestique**. Dans les ménages avec « **au moins un enfant de moins de 5 ans** » où les deux parents sont en emploi, les **mères fournissent 61%** du temps consacré aux tâches domestiques et aux soins des personnes, soit 5 heures 16 minutes par jour, comparativement aux pères qui y consacrent 3 heures 26 minutes (Moisan, Lise. 2000. *Êtes-vous du genre? Un portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de l'île de Montréal*. Conseil régional de développement de l'île de Montréal. p. 14, note 3).

<sup>6</sup> Les femmes occupent davantage d'emploi à temps partiel. Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2002 les emplois à **temps plein** étaient occupés à 40,8% par des femmes et à 59,2% par des hommes, alors que les **emplois à temps partiel** étaient occupés à 68,4% par des femmes et à 31,6% par des hommes (Institut de la statistique du Québec. *Nombre d'emplois selon la catégorie, le statut et la permanence, et répartition selon le sexe, Québec, 1991-2002*. Consultation du site [www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march.trav1\\_remnr/](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march.trav1_remnr/) le 7-01-04).

<sup>7</sup> 85% de la main d'œuvre féminine se concentre dans le secteur des services, un secteur où l'on retrouve le plus grand nombre d'emplois au salaire minimum. Les femmes occupent seulement 15% du secteur de la production des biens (Coalition de groupes de femmes du Québec. Mars 2003. *Plate-forme pour l'égalité des femmes. Les enjeux concernant l'égalité des femmes et des hommes, et l'égalité des femmes entre elles : engagement pour une société juste et solidaire*, p. 22).

<sup>8</sup> De Sève, Micheline. 2001. « Retour au débat sur deux valeurs de base du féminisme : l'égalité et l'équité ». In *L'analyse différenciée selon les sexes. Approches gouvernementales et paragouvernementales. Nouveaux enjeux, nouvelles stratégies en vue d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes*, sous la dir. de Lyne Kurtzman et Micheline De Sève. Montréal : ARIR et Relais-femmes, p. 98-99.