

Hélène DAVID
sociologue, chercheure et consultante

Printemps 84

“L’action positive
et le mouvement syndical
au Québec.”

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES
CHICOUTIMI, QUÉBEC
<http://classiques.uqac.ca/>



<http://classiques.uqac.ca/>

Les Classiques des sciences sociales est une bibliothèque numérique en libre accès développée en partenariat avec l'Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.

UQAC

<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25^e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l'autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.

Jean-Marie Tremblay, sociologue
Fondateur et Président-directeur général,
[LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.](#)

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, bénévole,
Chomedey, Ville Laval, Qc. courriel: rtoussaint@aei.ca.

[Page web](#) dans Les Classiques des sciences sociales :

http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html

à partir du texte de :

Hélène DAVID

“L’action positive et le mouvement syndical au Québec.”

In revue **Interventions économiques pour une alternative sociale**, pp.
163-182. Montréal : Les Éditions Albert Saint-Martin, 1984, 296 pp.
Numéro intitulé : **EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**”.

[Madame Diane-Gabrielle Tremblay, économiste, et professeure à l'École des sciences de l'administration de la TÉLUQ (UQÀM) nous a autorisé, le 25 septembre 2021, la diffusion en libre accès à tous des numéros 1 à 27 inclusivement le 25 septembre 2021 dans Les Classiques des sciences sociales.]



Courriel : Diane-Gabrielle Tremblay : Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca

Professeure, École des sciences de l'administration

Université TÉLUQ

Tél : 1 800 665-4333 poste : 2878

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5” x 11”.

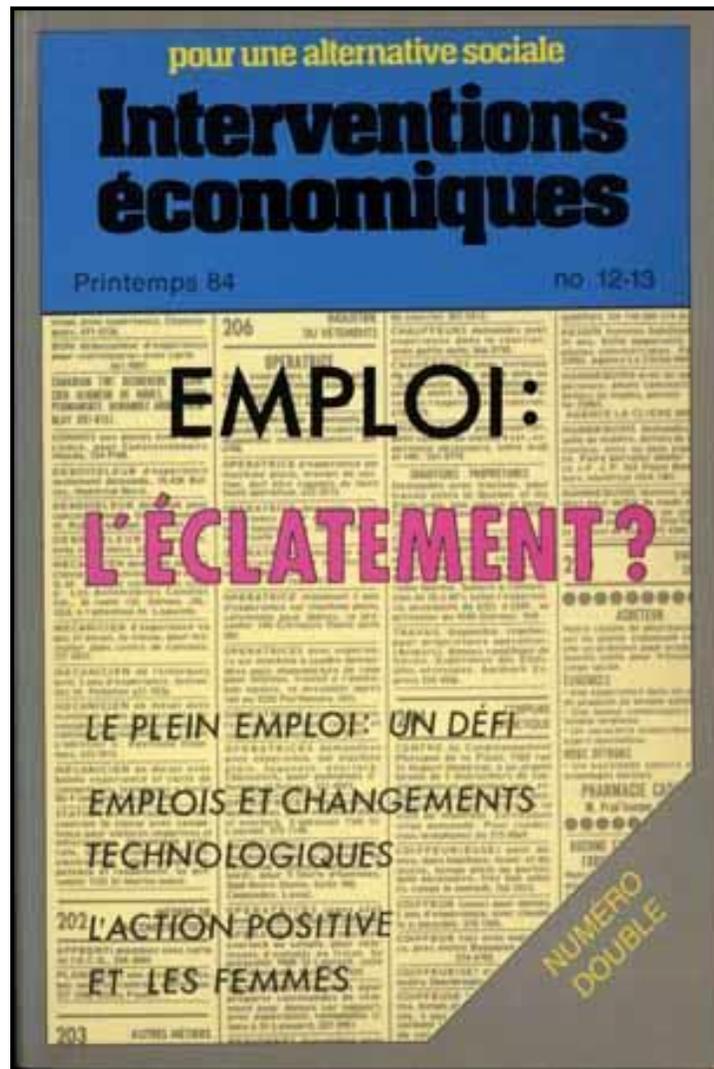
Édition numérique réalisée le 29 novembre 2022 à Chicoutimi, Québec.



Hélène DAVID

sociologue, chercheure et consultante

"L'action positive et le mouvement syndical
au Québec."



In revue *Interventions économiques pour une alternative sociale*, pp. 163-182. Montréal : Les Éditions Albert Saint-Martin, 1984, 296 pp. Numéro intitulé : **EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**."

Note pour la version numérique : La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l'édition d'origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l'édition papier numérisée.

[163]

Nos 12-13.

EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?

DOSSIER

Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?

**“ L'ACTION POSITIVE
ET LE MOUVEMENT SYNDICAL
AU QUÉBEC.” ***

Hélène DAVID

Fin décembre 1982, le gouvernement du Parti québécois adoptait une loi qui mettait fin unilatéralement à la négociation collective avec les travailleurs et travailleuses du secteur public et parapublic dont les deux tiers sont des femmes. La Loi 105 imposait à ces personnes un recul sur le plan des conditions de travail, des coupures de salaire, et suspendait le droit de grève. Au même moment, le gouvernement amendait la Charte des droits et libertés de la personne, permettant dorénavant aux tribunaux d'imposer des programmes obligatoires d'accès à l'égalité aux employeurs. Cela, dans le but de combattre la discrimination systémique à laquelle se butent, en particulier, les femmes. Dans ce contexte, il y a lieu de s'interroger sur la portée des nouvelles dispositions de la Charte québécoise ainsi que sur leur origine.

On verra, au cours des pages qui suivent, comment le gouvernement québécois en est venu à adopter un type de mesure qui n'existe dans

* La recherche qui a permis la rédaction de cet article a été réalisée à l'Institut de recherche appliquée sur le travail par l'auteure et donnera lieu prochainement à des publications par l'IRAT. Cet article est une version remaniée d'un chapitre du livre *Union Sisters, Women in the Labor Movement*, (Linda Brisikin et Lynda Yanz, éditrices, Women's Press, Toronto, 1983). Les documents cités peuvent être consultés sur demande au centre de documentation de l'IRAT.

aucune autre province du Canada et, aussi, pourquoi une grande partie du [164] mouvement syndical a soutenu la Commission des droits de la personne dans ses pressions auprès du gouvernement afin qu'il rende possible l'imposition de programmes d'action positive. Il y sera également question des enjeux de tels programmes dans le contexte d'une situation économique où il y a de moins en moins d'emplois pour les femmes.



L'action positive et la Charte des droits et libertés

Une situation unique parmi les provinces canadiennes

Les amendements à la Charte des droits et libertés de la personne que l'Assemblée nationale du Québec a adopté en décembre 1982 vont faire du Québec la seule province canadienne où des entreprises reconnues coupables de discrimination pourront se faire imposer des programmes d'action positive * par les tribunaux à la demande de la Commission des droits et libertés de la personne. Jusqu'alors, en effet, au Canada, seule la Loi canadienne sur les droits de la personne de 1977 (loi qui s'applique uniquement aux domaines de juridiction fédérale)

* Le texte de loi parle de « programmes d'accès à l'égalité » et certains groupes utilisent l'expression « programmes de redressement progressif ». Dans ce texte, ces différentes expressions sont considérées comme des synonymes de « programmes d'action positive ».

permettait de réclamer l'imposition d'un programme d'action positive à un employeur accusé de pratiques discriminatoires.

Avant qu'elle ne soit amendée, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, était plus restrictive que celles des autres provinces au sujet des programmes d'action positive. Les autres chartes provinciales, à l'exception de celle de Terre-Neuve, précisent en effet que les programmes d'action positive ne sont pas contraires à la loi. Au Québec, toute mesure d'action positive, même volontaire, était passible de contestation devant les tribunaux, faute d'une disposition de ce genre dans la Charte *.

Ce n'est pas la première fois que les choses se passent ainsi. Plus d'une fois, après avoir été considérablement en retard par rapport au reste du Canada ou à d'autres pays capitalistes avancés, le gouvernement du Québec a adopté des lois ou décrété des mesures sociales allant au-delà de celles qui sont généralement en vigueur ailleurs au Canada. Ce fut le cas, notamment, pour le congé de maternité, les garderies, pour la notion du droit à un salaire égal pour un travail équivalent, le [165] droit de grève dans la fonction publique ou encore pour l'uniformisation des salaires à travers tout le Québec dans l'industrie de la construction.

Bien que l'explication de ce phénomène déborde le cadre de cet article, mentionnons qu'il est lié à la spécificité des rapports de classe qui existent au Québec, à la traversée de toutes les luttes sociales par la question nationale, qui confère à l'État québécois un rôle de premier plan qu'il n'a pas dans les autres provinces. Cette situation est également le fruit du rôle politique qu'a joué l'Église catholique au Québec et de son idéologie réactionnaire qui prêchait la collaboration de classe ; elle justifiait également l'oppression des femmes en les consacrant gardiennes des valeurs morales au sein de la famille. Cela a donné lieu à des luttes qui ont dû prendre une ampleur considérable pour arriver à ce que les gouvernements cèdent aux revendications populaires. Et ce processus d'élargissement et d'amplification des luttes a amené les

* Comme ce fut le cas, notamment en 1982, au sujet d'un programme du ministère de l'Environnement, contesté par des employés de sexe masculin en Cour supérieure. Ceux-ci, invoquant la discrimination à rebours, ont demandé l'abolition du programme et ont eu gain de cause.

différents groupes qui luttèrent pour la reconnaissance de leurs droits à pousser plus loin leurs revendications.

Lorsque le gouvernement québécois promulgua la Charte des droits et libertés de la personne, le Québec était la seule province à n'avoir aucune législation interdisant spécifiquement la discrimination salariale^{*}. Les premières versions de la Charte contenaient la disposition « classique » qu'on retrouve dans toutes les autres provinces canadiennes, aux États-Unis¹ ainsi que dans plusieurs autres pays. Ce type de disposition interdit le paiement d'un salaire différent, selon le sexe, seulement dans le cas d'un travail *égal*, faisant ainsi fi de la convention internationale n° 100 adoptée par l'Organisation internationale du Travail depuis 1953 (et ratifiée par le Canada en 1972). Cette convention internationale reconnaît en effet le droit à la parité salariale pour des travaux *de valeur égale*.

Mais suite aux protestations du mouvement syndical et de plusieurs associations féminines, le gouvernement modifia sa formulation initiale^{*}. Conforme à la convention n° 100 de l'OIT, la notion *de travail équivalent* — qui a juridiquement la même portée que la notion de *travail de valeur égale* — fut retenue dans la version finale de la Charte des droits de la personne du Québec qui entra en vigueur en juin 1976.

Mais la Charte était à peine adoptée et les premiers cas concernant la discrimination salariale à l'égard des femmes à peine réglés, que la Commission des droits de la personne elle-même, ainsi que le mouvement syndical et plusieurs groupes défendant les droits des femmes, soulignaient les limites auxquelles la Charte astreignait la Commission dans ses interventions et réclamaient des amendements à la Charte sur plusieurs points.

* La loi sur la discrimination en emploi de 1964 interdisait « la discrimination dans l'embauchage, la promotion, la mise à pied, le renvoi ou les conditions de travail », mais ne mentionnait pas le salaire explicitement.

¹ Lorna R. Marsden, « The rôle of the National Action Committee on the Status of Women in facilitating equal pay policy in Canada », dans Ronnie Ratner Steinberg, *Equal Employment Policy for Women*, Temple University Press, Philadelphie, 1980, p. 250-255.

* Quelques années plus tard, le même scénario s'est répété au niveau fédéral lors de l'adoption de la Loi canadienne des droits de la personne. À ce sujet, voir la note 1.

En décembre 1980, en réponse à un projet d'amendements à la charte qu'elle jugeait insatisfaisants, la Commission demandait au gouvernement [166] d'apporter d'autres amendements à la Charte. La Commission voulait pouvoir recommander l'adoption d'un programme d'action positive destiné à empêcher, éliminer ou réduire toute forme de discrimination à l'égard d'un groupe de personnes, suite à une plainte ou à une enquête de sa propre initiative, et pouvoir l'imposer aux parties récalcitrantes par voie des tribunaux. La Commission réclamait également le droit d'élaborer une réglementation qui déterminerait la portée et le contenu des programmes et celui de surveiller leur mise en application. Le respect de la réglementation serait exigé des différents organismes comme condition d'obtention de contrats, permis, licences ou subventions gouvernementales. Le non-respect de la réglementation élaborée par la Commission serait considéré comme une infraction à la Charte et serait ainsi passible de poursuites. Enfin, la Commission recommandait également que la Fonction publique québécoise soit tenue de mettre sur pied un programme d'action positive ². À cause des positions de la Commission des droits et libertés de la personne et des revendications de nombreux groupes, une commission parlementaire tint des séances à l'automne 1981 pour entendre les parties et, en juin 1982, un nouveau projet de loi remplaça les premiers amendements.

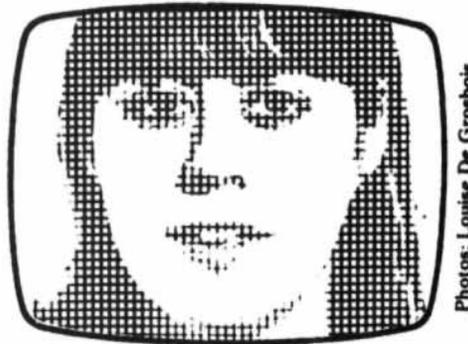
*Les programmes d'accès à l'égalité
et la Charte amendée*

La partie III (article 86) de la Charte, finalement adoptée par l'Assemblée nationale en décembre 1982 donne à la Commission des droits de la personne le pouvoir de recommander ou de demander au tribunal d'imposer des programmes d'accès à l'égalité. La Commission reçoit également le pouvoir d'enquêter, d'approuver les programmes, de surveiller leur application et d'exiger des rapports. Le gouvernement s'est cependant attribué le pouvoir de réglementation au sujet de laquelle il doit consulter la Commission. Il a aussi soustrait toute la Fonction

² Commission des droits de la personne du Québec, *L'Action positive et la Charte des droits et libertés de la personne*, décembre 1980, p. 44-45.

publique à l'autorité de la Commission ; tout en mentionnant que le gouvernement doit implanter des programmes d'accès à l'égalité dans ses ministères, il ne précise pas dans quels délais. Aucune obligation particulière n'a été imposée non plus aux entreprises faisant affaire avec le gouvernement.

Ces amendements ont donc très peu fait place aux recommandations de la Commission des droits de la personne et aux revendications des groupes qui l'appuyaient. Il faudra toutefois attendre l'adoption de la réglementation par le gouvernement pour savoir si le gouvernement vient de doter la Commission d'un instrument plus efficace qu'auparavant pour mettre fin à de nombreuses pratiques discriminatoires et redresser les torts faits à des membres de groupes opprimés comme les femmes, ou s'il s'agit d'un enterrement de première classe de l'action positive *. L'importance des ressources humaines, financières et techniques que la Commission obtiendra pour s'acquitter de ses nouvelles responsabilités le sera tout autant. On ne peut donc [167] pas encore évaluer la portée de ce recours contre la discrimination systémique. Il est toutefois utile de comprendre pourquoi plusieurs groupes qui défendent les droits des femmes au travail ont revendiqué aussi vigoureusement l'adoption de ce nouveau recours et de s'interroger sur les conditions de son utilisation.



* La première version de la réglementation élaborée par le ministère de la Justice, dont on ne prévoit pas le dépôt en chambre avant le printemps 84, augure plutôt mal.

Pourquoi le mouvement syndical revendique-t-il des programmes d'action positive ?

Ce sont les comités de la condition féminine des différentes centrales et syndicats qui sont à l'origine des positions de leurs organismes respectifs sur l'action positive. Positions présentées ou proposées par ces comités, mais débattues et adoptées démocratiquement par les instances décisionnelles de ces organisations.

Depuis 1975 environ, les comités de la condition féminine ont joué un rôle très important dans les diverses composantes du mouvement syndical au Québec. De plus, ces comités ont développé des liens entre eux dans le cadre des négociations du secteur public ainsi que dans le cadre d'une première coalition beaucoup plus large, formée à leur initiative, pour revendiquer une législation sur le congé de maternité.

Cette volonté d'action commune des comités de la condition féminine syndicaux et leur préoccupation d'étendre leur unité d'action à tous les groupes qui défendent les droits des femmes s'est poursuivie, malgré des heurts inévitables et le retrait de certains groupes *. Elle a connu son apogée en 1979 alors qu'à deux reprises, au cours de l'année, ont eu lieu les États généraux des travailleuses salariées québécoises. Celles-ci y ont adopté une plateforme commune qui concrétisait les revendications pour la reconnaissance réelle du droit des femmes au travail social (c'est-à-dire à un travail rémunéré et en dehors de la maison). Des comités d'action ont produit des documents de travail qui ont permis de préciser davantage les perspectives partagées et d'étoffer les revendications de principe. Ce travail commun a été à la base des actions revendicatives autour desquelles des fronts communs « ad hoc » se forment selon les besoins du moment. Ce fut et c'est encore le cas, notamment pour la question des garderies ainsi que pour celle de l'accès à la syndicalisation qui est particulièrement cruciale pour les femmes ³. Au

* Après avoir participé à la mise sur pied du comité inter-centrales de la condition féminine en 1977, pour laquelle il avait obtenu l'accord de la direction de la FTQ, le comité de la condition féminine de la FTQ n'a pas pu participer à la convocation des États généraux des travailleuses salariées québécoises, n'ayant pu obtenir l'accord de la direction, cette fois.

³ Voir notamment, *Les Travailleuses et l'accès à la syndicalisation*, produit par le comité d'action des États généraux II des travailleuses salariées

cours des années, les revendications et les acquis des travailleuses et des travailleurs syndiqués du secteur public ont continué à créer des pré-

[168]

Les revendications du mouvement syndical et de certains groupes défendant les droits des femmes au travail

L'accord des organisations syndicales avec la position de la Commission concernant les programmes d'action positive ne signifiait pas pour autant un appui inconditionnel. Leurs recommandations étaient assorties de revendications concernant leur droit de regard sur le contenu des programmes. Dans leurs mémoires on insistait sur les engagements que le gouvernement du Québec devrait prendre à l'égard des femmes pour que les programmes d'action positive ne servent pas à dissimuler son inaction dans des dossiers cruciaux. La position de ces groupes peut donc se caractériser comme étant celle d'un appui critique. Dans chacun de ces mémoires, on souligne en effet les limites de ce moyen pour combattre la discrimination systémique et la nécessité de l'accompagner d'une série d'autres mesures politiques nécessaires pour assurer aux femmes une égalité réelle.

Ainsi, pour la Centrale de l'enseignement du Québec, les programmes d'action positive sont :

un outil de justice et d'égalité parmi d'autres, limités mais utilisables (parce que) ce n'est pas par la magie des quotas et des échéanciers que l'on redressera la situation ; il faut la mise en œuvre concurrente de politiques touchant des domaines comme l'organisation du travail, la désexiation des structures et des contenus de formation, les services à la famille et les équipements collectifs (garderies, etc.), la redéfinition des rapports femmes/hommes et bien d'autres encore ⁴.

Pour le Conseil du Québec du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), les programmes d'action positive peuvent être un « élément de solution aux problèmes de discrimination dont sont victimes les femmes sur le marché du travail ». Mais ce syndicat revendique simultanément le plein emploi en affirmant que la société plus égalitaire, non sexiste, que les amendements à la Charte devraient contribuer à édifier, « ne peut se concevoir tant qu'on acceptera le gaspillage des ressources qu'implique l'existence de chômeurs ⁵ ».

⁴ Centrale de l'enseignement du Québec, *L'Action syndicale au service des droits humains*, mémoire soumis à la Commission parlementaire de la justice portant sur la Charte des droits de la personne du Québec, octobre 1981, p. 95-96.

⁵ Conseil du Québec du Syndicat canadien de la fonction publique. *Mémoire présenté à la Commission parlementaire de la justice sur la Charte des droits et libertés de la personne*, octobre 1981, p. 1-5.

Dans son mémoire, la Confédération des syndicats nationaux précise comment elle entrevoit les rôles respectifs de la Commission et du syndicat dans une entreprise où il y a lieu d'implanter un programme d'action positive, touchant ainsi toute la question de la place que revendiquent les organisations syndicales dans la mise en œuvre de ces programmes. Expliquant que la Commission devrait avertir les entreprises visées qu'elles doivent mettre en œuvre un programme de redressement, leur fixer des objectifs à atteindre, déterminer le bassin de main-d'œuvre de référence, approuver les programmes et surveiller leur application, elle revendique que le syndicat puisse négocier le contenu du programme avec l'employeur et détenir un droit de veto en cas de désaccord avec celui-ci ⁶.

[169]

D'autres groupes qui défendent les droits des femmes au travail ont également réclamé des réformes allant dans le même sens, mais en insistant particulièrement sur certaines modalités. Ainsi le groupe « Au bas de l'échelle », qui défend les droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués recommande une réglementation de portée plus générale et l'établissement d'objectifs plus précis. Dans son mémoire, ce groupe, qui considère les programmes de redressement progressif comme « une des formes les moins inefficaces de lutte contre la discrimination systémique » propose l'imposition de programmes d'action positive non seulement au niveau de l'entreprise, mais également au niveau du marché du travail d'une région donnée, dans certains secteurs d'activité économique et dans certaines catégories d'emploi précises. Cette perspective, quelque peu différente de celle des centrales syndicales, vise à tenir compte de la situation des travailleuses non syndiquées. Celles-ci n'étant pas représentées collectivement et n'ayant aucun des droits habituellement assurés par une convention collective ⁷, « Au bas de l'échelle » estime que des mesures sectorielles sont nécessaires.

Le groupe « Action-travail des femmes », qui a entrepris diverses actions pour obtenir que les femmes aient accès à des emplois et des programmes de formation professionnelle non traditionnels, défend sensiblement le même point de vue. Cet organisme, qui a déposé la première demande d'imposition d'un programme d'action positive au Canada en vertu de la Loi (fédérale) sur les droits de la personne en accusant le Canadien national de discrimination systémique, revendique que les programmes d'action positive soient obligatoires dans toutes les entreprises. Il considère également que de tels programmes doivent

⁶ Confédération des syndicats nationaux. *Mémoire devant la Commission parlementaire permanente de la justice. Charte des droits et libertés de la personne*, octobre 1981, p. 4-5.

⁷ Au Bas de l'échelle, *Mémoire sur la Charte des droits et libertés de la personne à la Commission permanente de la justice*, Québec, septembre 1981, p. 42-47-52.

comprendre des échanciers ainsi qu'un ensemble de mesures spécifiques telles que des quotas d'embauche et de mises à pied, des programmes de recrutement, de formation professionnelle et d'avancement ⁸.

La plupart des organisations syndicales considèrent donc que la Commission devrait avoir le pouvoir de recommander directement ou d'imposer par la voie des tribunaux des programmes de redressement aux entreprises ainsi qu'à la Fonction publique. La Fédération des travailleurs du Québec s'est toutefois opposée à ce que la Commission des droits de la personne dispose de pouvoirs coercitifs. Considérant que s'en remettre à la Commission équivaut à « admettre la faillite du syndicalisme et de la négociation collective comme outils de défense et de promotion des travailleurs », la FTQ préfère la perspective du premier projet de loi qui ne faisait que permettre l'établissement de programmes volontaires d'action positive. Elle aurait toutefois souhaité le voir assorti de dispositions reconnaissant le « rôle essentiel du syndicat dans tout ce qui touche à l'établissement des conditions de travail ⁹ ».

Alors que la majorité des organisations syndicales et des groupes défendant les droits des femmes soutenait la Commission, réclamait des mesures encore plus coercitives, le Conseil du patronat du Québec s'opposa aux recommandations de la Commission des droits de la personne. Il déclara en effet en commission parlementaire que « le pouvoir de réglementation réclamé par la Commission des droits de la personne représenterait une intrusion inacceptable dans la gestion interne de l'entreprise ¹⁰ ».

⁸ Action-travail des femmes, *Action positive pour les femmes : une nécessité pour atteindre l'égalité en emploi, mémoire à la Commission parlementaire de la justice*, Charte des droits de la personne, septembre 1981, 7 pages et *Les Programmes d'accès à l'égalité : le projet de loi 86 suffit-il ?*, octobre 1982, 6 pages.

⁹ Fédération des travailleurs du Québec, *Mémoire à la Commission permanente de la justice sur la Charte des droits et libertés de la personne*, octobre 1981, p. 4-6.

¹⁰ Conseil du patronat du Québec, *Mémoire à la Commission parlementaire de la justice sur des projets d'amendements à la Charte des droits et libertés de la personne*, septembre 1981, p. 5.

[170]

cédents — dont le congé de maternité payé et le congé parental — et à constituer une force d'entraînement pour le secteur privé.

Le poids de la discrimination

Toutefois, en ce qui a trait à la revendication d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, si la connaissance des divers mécanismes qui maintiennent les femmes dans une situation de surexploitation au travail s'est beaucoup développée, la situation concrète des femmes, loin de s'améliorer, est en voie de détérioration *. Cela n'est évidemment pas particulier au Québec, mais c'est à partir de ce constat que les comités de la condition féminine ont été amenés à considérer, comme le dit la CEQ, que malgré leurs limites, les programmes d'action positive peuvent avoir une certaine utilité.



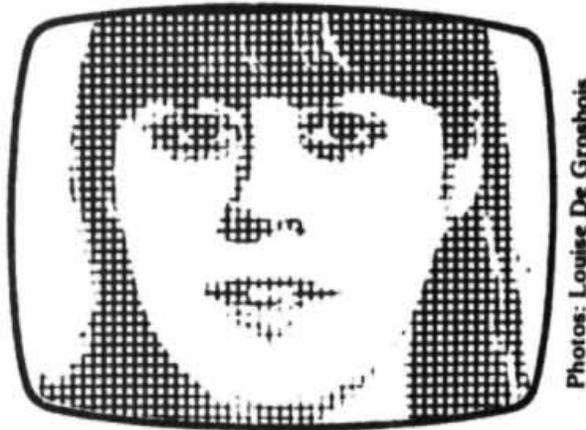
* Comme en témoignent notamment l'agrandissement de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, l'importance croissante du travail à temps partiel et de diverses formes d'emplois précaires, ainsi que le taux de chômage plus élevé que connaissent les travailleuses.

Dans leurs mémoires présentant [171] leurs positions au sujet de l'action positive, les différentes organisations syndicales affirment tour à tour que : 1) bien que les formes les plus évidentes de discrimination, telles des salaires différents et des listes d'ancienneté séparées selon le sexe, soient en voie de disparition, les mécanismes de discrimination plus systémiques — qui sont devenus plus évidents — demeurent inébranlés ; 2) les moyens actuels dont dispose le mouvement syndical pour combattre ces formes de discrimination sont peu efficaces, souvent à cause des limites juridiques qui lui sont imposées ; 3) les luttes menées ces dernières années pour faire reconnaître les droits des femmes amènent beaucoup d'employeurs à embaucher moins de femmes puisque c'est maintenant moins avantageux et que cela peut devenir une source de nouvelles revendications et donc de conflits ¹¹.

Ainsi, par exemple, dans le secteur public, le syndicat des professionnels du gouvernement du Québec tente sans succès en négociation, depuis plusieurs années, de faire redresser les échelles salariales d'un certain nombre de professions qui sont des ghettos d'emplois féminins ; il s'agit des bibliothécaires, des diététistes, des traductrices, des agentes culturelles, des agentes d'information et des travailleuses sociales qui, à scolarité égale, gagnent moins que leurs collègues qui sont dans des professions plus « masculines ». Le syndicat a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne à ce sujet en vertu de l'article 19 de la Charte québécoise qui impose à tout employeur l'obligation de payer un salaire égal pour un travail équivalent. Le SPGQ souligne de plus que les femmes sont deux fois plus nombreuses qu'elles devraient l'être dans les catégories salariales les plus basses et que cette situation est demeurée inchangée malgré l'instauration par leur employeur, qui est le gouvernement du Québec, d'une « politique d'égalité en emploi pour les femmes dans la Fonction publique ¹² ».

¹¹ Voir les mémoires syndicaux cités précédemment.

¹² Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec, *Mémoire*, p. 3.



En usine

Dans le secteur manufacturier, la question se pose différemment. Dans les usines où il y a environ un quart à un tiers du personnel qui sont des femmes, au fil des ans, l'employeur a bien souvent automatisé ou fermé certains départements. Malgré une ancienneté assez élevée, les femmes se sont souvent retrouvées en chômage parce que, pour supplanter quelqu'un qui avait moins d'ancienneté qu'elles dans un autre département, elles devaient postuler l'emploi qui est au bas de la ligne de promotion. Plus souvent qu'autrement, il s'agit d'un emploi de journalier dont la charge physique dynamique est élevée. Les femmes font aussi souvent partie de la « réserve », travaillant et chômant alors au gré de l'employeur. Lorsqu'on fait partie de la réserve, on ne travaille en effet [172] que sur appel de l'employeur, sans savoir, d'une semaine ou même d'une journée à l'autre, combien d'heures on travaillera.

Deux cas récents où des femmes ont décidé de prendre les moyens nécessaires pour s'assurer d'un travail régulier à temps plein permettent d'illustrer les problèmes auxquels les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats font face quand elles et ils décident de passer aux actes pour mettre fin à une situation discriminatoire.

* Chez *Kruger*, une usine de boîtes de carton qui compte environ 250 personnes à son emploi, toutes les femmes faisaient partie de la réserve, c'est-à-dire qu'elles ne travaillaient que sur appel. La convention collective prévoyait que leur ancienneté ne leur donnait ni le droit de supplanter quelqu'un d'autre qui avait moins d'ancienneté qu'elles,

ni de postuler un poste vacant. De plus, pour les mêmes classifications, il y avait des titres d'emplois féminins et masculins auxquels correspondaient des écarts de salaire de 0,25 \$ l'heure ($\pm 4\%$).

Une de ces femmes déposa une plainte à la Commission des droits de la personne. Sa plainte ne portait que sur les restrictions aux droits d'ancienneté des membres de la réserve qui l'empêchaient d'obtenir un poste régulier. Mais lors de son enquête, la Commission, constatant qu'il y avait des catégories d'emplois sexués et des différences de salaire discriminatoires, estima que ces dispositions étaient également illégales. Et bien que le syndicat (CSN) ait soutenu les plaignantes et demandé à la Commission de faire enquête pour que la convention soit en conformité avec la Charte, la Commission décida que les parties signataires de la convention étaient également responsables de cette situation. Elle demanda donc au tribunal que les frais encourus en perte de salaires soient défrayés à part égale par les parties. Etant donné que la convention avait été signée, du côté syndical, par le syndicat local et la fédération professionnelle à laquelle il est affilié, le partage des frais signifiait en fait que la partie syndicale devait assumer les deux tiers de ces frais.



À aucun moment la Commission ne s'est arrêtée aux conséquences que pourrait avoir sa recommandation d'éliminer les catégories d'emplois et de salaires sexués. Cette manière de procéder entraîna plusieurs conséquences désastreuses tant pour les femmes de cette usine que pour le syndicat local, sans compter la perte de confiance à l'égard de la Charte et de la Commission.

L'imposition de la parité salariale a rompu l'entente implicite en vertu de laquelle l'employeur ne demandait pas aux femmes d'aller travailler à certains postes qui demandent plus d'efforts physiques

dynamiques. Maintenant qu'elles font un salaire égal à celui des hommes, elles sont obligées d'aller où on les envoie, sans préavis ni entraînement, sous [173] peine de perdre leur emploi *. D'autre part, le fait que la Commission ait fait porter la plus grande part de responsabilité sur la partie syndicale a été une source de conflit dans le syndicat ainsi qu'entre les femmes qui avaient porté plainte et les autres employées. Enfin, le milieu syndical a conclu qu'il était mieux de compter sur ses propres moyens pour combattre la discrimination plutôt que de faire appel à la Commission.

* C'est ce qui s'est passé en 1981 chez *Perkins*, une usine de produits de papier, où ce sont avant tout les règles qui régissent les mouvements de personnel ainsi que le contenu de certaines tâches qui ont un effet discriminatoire à l'égard des femmes. Celles-ci, qui représentent environ le tiers des 150 travailleurs et travailleuses de l'usine, ont des emplois réguliers. Mais elles sont concentrées dans trois catégories d'emplois à l'intérieur d'un seul et même département et ces emplois commandent les plus bas salaires de toute l'usine. Elles veulent donc en sortir pour obtenir de meilleurs salaires, pour ne pas être mises à pied

* S'il est vrai que les capacités musculaires ont tendance à être un peu plus développées chez les hommes, il faut voir que tout le processus de socialisation accentue ce phénomène puisqu'il amène les enfants à développer des capacités différentes selon leur sexe dès leur tout jeune âge. Une fois devenus adultes, les hommes comme les femmes ont plus de facilité à exécuter des tâches demandant certains types d'efforts plutôt que d'autres et ont donc, par voie de conséquence, un seuil de tolérance plus élevé pour endurer un effort soutenu sollicitant certaines capacités particulières.

Si on discute habituellement de ce phénomène en pensant uniquement aux difficultés qu'ont les femmes à fournir de manière continue les efforts exigés de certains travaux habituellement réservés aux hommes, c'est parce que ces travaux sont plus attirants. Ils sont plus valorisés, donc mieux payés. Mais la même situation existe pour les hommes face aux exigences des emplois habituellement réservés aux femmes. Ils en trouvent les contraintes — telles que la monotonie, la cadence, la précision et la vitesse — rapidement insupportables. Mais comme ces emplois « de femmes » sont dévalorisés, sous-payés, on ne se demande guère si les hommes sont capables ou non de répondre aux exigences de ces tâches.

Pour éliminer vraiment tous les éléments discriminatoires du milieu de travail, il est indispensable d'adopter des mesures concrètes (comme l'entraînement physique, la formation professionnelle, l'aménagement des postes de travail par exemple) qui tiennent compte de ces différences.

et, aussi, pour avoir accès à d'autres postes qu'elles trouvent plus intéressants. Mais comme l'accès aux postes se fait selon l'ancienneté départementale, si elles changent de département, elles doivent commencer au bas de l'échelle dans l'autre département. Et ce sont les emplois au bas de l'échelle qui les bloquent alors qu'elles pourraient facilement satisfaire aux exigences de la plupart des autres emplois. Les emplois au bas de l'échelle exigent des efforts physiques souvent excessifs même pour des hommes qui doivent être au maximum de leur force physique pour tenir le coup.

Les femmes qui étaient à l'origine de la remise en question de cette situation ont analysé les exigences de chacun des emplois de l'usine. Cela s'est fait avec l'ensemble des travailleuses de l'usine avec l'aide du comité de la condition féminine de la CSN. Elles ont ensuite réparti ces emplois selon leur accessibilité pour les femmes et selon la nature des modifications qu'il faudrait apporter aux tâches [174] (degré de difficulté technique des modifications à apporter, coûts, etc.). Elles en ont conclu qu'un bon nombre d'emplois ne présentait aucune difficulté particulière, que plusieurs autres n'exigeaient que des modifications mineures, extérieures au processus mécanique. Seuls quelques emplois exigeaient des modifications plus coûteuses parce qu'elles impliquaient le changement de pièces plus importantes à certaines machines. Quelques autres emplois, enfin, dont celui de manœuvre, n'apparaissaient pas accessibles à court terme. Suite à cette analyse, les travailleuses ont formulé un ensemble de revendications qui furent présentées en assemblée générale, avec l'appui de l'exécutif du syndicat.

L'essentiel des ces revendications consistait : 1) à revendiquer certains des changements techniques identifiés comme nécessaires ; 2) à proposer l'élimination des lignes de progression à l'intérieur des départements pour permettre à une personne de changer de département sans être obligée de commencer par l'emploi du bas de l'échelle, habituellement un emploi de journalier ; 3) et à demander de remonter les salaires des emplois où sont concentrées les femmes au même niveau que les salaires des emplois d'entrée dans les départements de production où il y a presque seulement des hommes.

Bien que la discussion ait été ardue et que tous les préjugés y sortirent, plusieurs hommes reconnurent que les changements proposés amélioreraient aussi leurs conditions de travail. Ces conditions sont

souvent trop dures et usent les travailleurs prématurément ou leur causent des problèmes de santé chroniques.

Dans le contexte de crise économique que l'on connaît, le syndicat n'a rien obtenu concernant les changements techniques. Par contre, l'employeur a accepté d'éliminer les lignes de progression, ce qui va permettre aux femmes qui ont beaucoup d'ancienneté d'obtenir des postes d'aides-opérateurs et d'opérateurs dès qu'il y aura des ouvertures de postes.

Mais les dépenses d'énergie énormes que l'ensemble de ce processus a pris, les limites liées aux droits de gérance auxquelles s'est vite heurté le syndicat en négociation, font qu'il est impossible d'envisager de généraliser cette approche dans le mouvement syndical sans avoir l'appui d'une législation qui impose des programmes d'action positive aux employeurs récalcitrants. Des mesures de soutien sont également nécessaires car les syndicats n'ont pas suffisamment de ressources pour mener à bien dans chaque cas tout le travail d'enquête et d'analyse qui est nécessaire pour identifier les mécanismes discriminatoires à la source et proposer des pratiques égalitaires pour les remplacer.

La question de l'embauche des femmes est aussi devenue cruciale ; en plus des obstacles qu'on connaît, les femmes font maintenant face à des décisions délibérées des employeurs de ne plus les embaucher, décisions qui se raffermissent d'autant plus qu'elles ont réussi à améliorer leurs conditions de travail dans l'entreprise ¹³. Dans les deux usines dont il a été question précédemment, on n'embauche plus de femmes depuis plusieurs années et c'est actuellement le cas dans bien d'autres. Dans les hôpitaux, par [175] exemple, la réaction des administrateurs à la fusion des catégories de préposés qui étaient auparavant sexuées est de n'embaucher que des hommes, sous prétexte que ceux-ci sont indispensables pour lever les patients ¹⁴. De plus, l'automatisation accélère ce processus dans les usines parce que les femmes sont souvent concentrées dans des départements de finition, d'inspection et d'emballage où le travail se fait encore manuellement ou mécaniquement ; ce sont les seuls départements qui restent à automatiser.

¹³ Confédération des syndicats nationaux. *Mémoire*, p. 1-3.

¹⁴ À ce sujet voir Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec, *Il ou elle*, juin 1983.

C'est donc pour toutes ces raisons qu'au Québec, la plus grande partie du mouvement syndical a apporté un soutien conditionnel et critique — mais néanmoins un soutien important — aux revendications de la Commission des droits de la personne pour que le gouvernement accorde aux tribunaux le pouvoir d'imposer des programmes d'action positive pour enrayer la discrimination. Mais il est clair que pour les syndicats, la partie ne sera gagnée qu'avec les amendements à la Charte et l'adoption d'une réglementation rigoureuse. Cela ne fera que leur donner les armes pour livrer un combat de longue haleine contre des formes complexes et multiples de discrimination. Discrimination qui ne peut être combattue isolément et qui ne peut être dissociée de la lutte contre l'exploitation de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

Une arme mais à double tranchant

Il est évident que les moyens actuels pour combattre la discrimination à l'égard des femmes sont peu nombreux et peu efficaces. Pour une grande partie du mouvement syndical, l'adoption d'une loi plus contraignante sur laquelle il pourrait s'appuyer pour apporter des changements importants à des conditions de travail qu'il négocie déjà (règles d'ancienneté, classifications, salaires, par exemple) est devenu une nécessité parce que, à son avis, les employeurs n'accepteront pas de procéder à ces changements sans y être obligés. L'imposition de programmes d'action positive à des entreprises reconnues coupables de discrimination permettrait, de plus, d'imposer des mesures de redressement sur des aspects sur lesquels les syndicats n'ont actuellement à peu près aucun contrôle, notamment le recrutement, la sélection, l'embauche, l'entraînement et la formation professionnelle. L'expérience américaine a amplement démontré que les pratiques de gestion du personnel des entreprises, malgré qu'elles soient neutres en apparence, ont souvent des effets discriminatoires ¹⁵.

¹⁵ Voir, par exemple, A. Phyllis Wallace, *Equal Employment Opportunity and the AT & T Case*, MIT Press, Cambridge, 1976.



C'est également le cas en ce qui a trait à l'organisation même du travail qui doit souvent être modifiée pour que ce ne soit pas que les « superfemmes » qui puissent accéder aux emplois plus intéressants et mieux payés dont elles sont actuellement [176] exclues. Les aspects de l'organisation du travail à changer peuvent avoir trait à la disposition physique du poste de travail, souvent conçu en fonction de « l'homme moyen » qui est un peu plus grand, un peu plus lourd, un peu plus large que la « femme moyenne ^{16*} » ¹⁷ ; cela peut suffire pour rendre une charge de travail convenable absolument insupportable pour une femme parce qu'elle a à déployer toute une série d'efforts supplémentaires dans son travail. Il peut aussi s'agir de modifications à la manière de travailler, aux instruments de travail, aux outils et même aux caractéristiques des produits fabriqués. Par exemple, dans des tâches de maintenance sans outillage technique, le format de boîtes à soulever et à empiler ou la hauteur des étagères où il faut les placer, peuvent constituer des obstacles suffisants pour empêcher une femme de prendre un emploi parce qu'elle est un peu moins grande et que ses bras sont un

* C'est ce qu'une étude américaine réalisée auprès des femmes qui sont dans des emplois non traditionnels dans l'aviation a démontré au sujet d'outils manuels courants ; ceux-ci étaient trop larges, trop gros ou trop lourds pour beaucoup de femmes. Étant donné les différences de taille entre individus et entre les deux sexes, l'auteur de cette recherche estime que pour appliquer la norme de 90 pour cent (i.e. que la conception d'un outil doit convenir à 90 pour cent de ses usagers et usagères) il faut concevoir des outils, des machines et de l'équipement qui sont *flexibles* (voir note 16 : [la suivante dans cette édition numérique. JMT]).

¹⁷ Philip J. Bolalek et al, *A Study to Determine the Adequacy of the Tools and Equipment Used by Air Force Women in the Craft Skills*, Air Force Institute of Technology, 1975.

peu moins longs que ceux des hommes à partir desquels les normes standardisées ont été conçues.

Toutefois, malgré la nécessité de recourir à d'autres moyens que ceux qui sont actuellement utilisés pour combattre la discrimination, le recours à l'action positive n'est pas sans danger. Ces dangers sont essentiellement liés aux conditions de mise en œuvre des programmes d'action positive ainsi qu'à la manière dont le mouvement syndical articulera son action dans le cadre de cette nouvelle législation avec certaines autres priorités de son action.

Dans cette perspective, quelques points sont particulièrement cruciaux pour le mouvement syndical dans la mise en œuvre de programmes d'action positive :

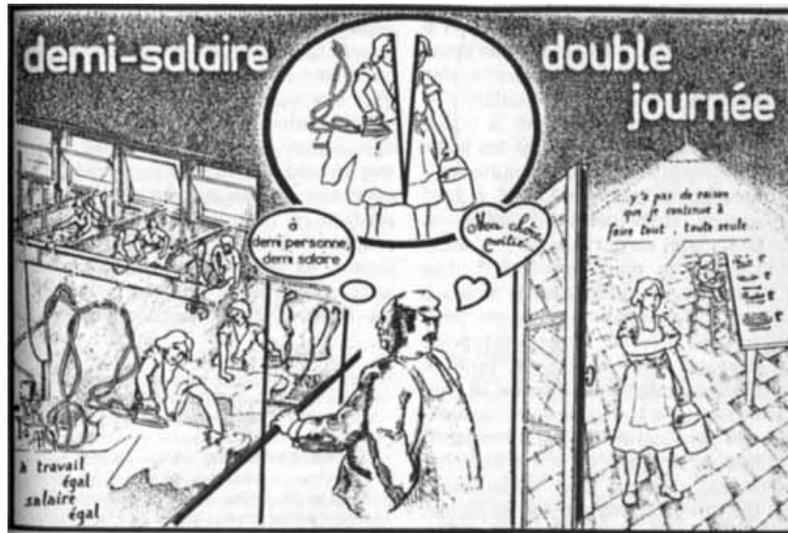
- Si les revendications du mouvement syndical pour réduire le chômage et exercer un certain contrôle sur les changements technologiques demeurent sans réponse, la mise sur pied de programmes d'action positive risque de se transformer en une lutte entre femmes et hommes, dans un contexte de pénurie, pour l'obtention d'emplois déjà trop peu nombreux. Une telle situation, qui dresse les travailleurs et les travailleuses les uns contre les autres, rend ensuite la mobilisation unitaire autour d'enjeux globaux tels que le plein emploi beaucoup plus difficile. Les changements technologiques sont non seulement une cause importante de la diminution du nombre d'emplois disponibles, mais ils affectent souvent en tout premier lieu les femmes. En vouant à la disparition des catégories entières d'emplois auxquelles les femmes viennent à peine d'accéder, les changements technologiques peuvent en très peu de temps effacer tous les effets d'un programme d'action positive ¹⁸.

¹⁸ C'est ce que constate Sally Hacker après un examen minutieux des résultats du programme d'action positive de trois ans imposé à AT & T en 1972 par le Equal Employment Opportunity Commission. Voir « Sex stratification, technology and organizational change : a longitudinal case study of AT & T », *Social Problems*, vol. 26, n° 5, juin 1979. Voir aussi Brigid O'Farrell et Sharon Harlan, *Job Integration Strategies : Today's Programs and Tomorrow's Needs*, Working paper for the Committee on Women's Employment and Related Social Issues, National Research Council, Center for Research on Women, Wellesley College, Wellesley, 1982.

- Si les luttes que le mouvement syndical mène pour l'amélioration des conditions de travail des plus démunies et pour l'accès à la syndicalisation [177] de tous ceux et celles qui ne peuvent actuellement se syndiquer ne débouchent pas, les emplois précaires se multiplieront, le marché secondaire de l'emploi continuera à se consolider. Dans ce contexte, les programmes d'action positive n'amélioreront que le sort d'une très petite proportion de femmes en regard de l'ensemble des travailleuses surexploitées et sous-payées au travail ¹⁹. — Si le mouvement syndical est écarté du processus de mise sur pied et de négociation du contenu des programmes d'action positive, comme cela s'est fait aux États-Unis, les négociations se dérouleront alors entre un organisme paragouvernemental et les employeurs. Les règles normatives du contrat de travail négociées par le syndicat — en particulier tous les droits reliés à l'ancienneté — risquent alors d'être considérés comme des

¹⁹ Aux États-Unis, par exemple, les syndicats qui ont le plus activement combattu la discrimination en ayant recours à la section VII du Civil Rights Act (qui autorise les programmes d'action positive) considèrent maintenant qu'ils doivent simultanément mener des luttes pour obtenir la parité salariale pour des emplois de valeur égale. À ce sujet, voir Winn Newman (General Counsel, IUE and CLUW), *The New Concept (? ? ?) — Equal Pay for Work of Equal Value*, communication présentée au colloque annuel de l'American Bar Association de 1980, 22 pages. On constate par ailleurs que, parmi les pays capitalistes avancés, le pays où les écarts de salaire entre femmes et hommes est le moindre n'avait pas (jusqu'à tout récemment) de législation antidiscriminatoire comme on en connaît ailleurs ; les écarts de salaires ont été réduits par voie de négociations nationales entre le mouvement syndical et le patronat à partir des revendications pour une société plus égalitaire défendues par le mouvement syndical. Il s'agit de la Suède où un gouvernement social-démocrate a été au pouvoir pendant près de quarante ans. Voir Alice H. Cook, « Collective bargaining as a strategy for achieving equal opportunity and equal pay : Sweden and Germany », dans Ronnie Ratner Steinberg, *op. cit.*, p. 53-78. Enfin, notons qu'en conclusion à une recherche récente portant sur les différences entre les employeurs qui embauchent surtout des femmes et ceux qui embauchent surtout des hommes, pour des emplois de bureau semblables en comptabilité, les auteurs concluent que la syndicalisation et l'amélioration des conditions de travail par la négociation d'une convention collective contribueraient beaucoup plus à éliminer le type de discrimination qu'elles ont analysé que les législations antidiscriminatoires. Voir Ginette Dussault et Ruth Rose-Lizée, *La Discrimination à l'égard des femmes et la ségrégation sur les marchés du travail : le cas des employées de bureau à Montréal*, communication présentée à la Conférence sur les revenus au Canada, Winnipeg, 1979.

obstacles à l'égalité en emploi pour les minorités, dont les femmes. La jurisprudence américaine a largement appuyé cette interprétation défendue par les employeurs et parfois même par le Equal Employment Opportunity Commission aux États-Unis. Les décisions des tribunaux opposent en effet souvent les droits des travailleurs syndiqués et leurs organisations aux droits des groupes minoritaires ²⁰, sans remettre en cause, évidemment, les droits de gérance, les formes prédominantes d'organisation du travail ou les mécanismes du marché.



- Il faut également souligner un aspect de cette question qui ne fait habituellement pas partie des préoccupations syndicales. Dans le mouvement syndical, bien que ce ne soit pas toujours sans résistance au [178] début, une bonne partie des hommes en sont venus à appuyer les revendications des femmes. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'améliorer la situation des femmes au niveau de l'emploi, de hausser leurs salaires, de leur assurer l'accès à des emplois dont les hommes avaient le

²⁰ Cet état de fait est amplement documenté dans International Union of Electrical, Radio and Machine Workers and Coalition of Labor Union Women, *Statement (to the Equal Employment Opportunity Commission Task Force on Collective Bargaining)*, juin 1979. Voir aussi Winn Newman et Carole W. Wilson, « The union role in affirmative action », *Labor Law Journal*, vol. 32, n° 6, juin 1981 ainsi que Brigid O'Farrell, « Women's job choices, barriers, and the role of a union local », *The New England Sociologist*, vol. 3, n° 1, 1981 et *Women and Nontraditional Blue Collar Jobs : a Case Study of Local 1*, Center for Research on Women, Wellesley College, Wellesley, 1980.

monopole auparavant, les principes d'égalité se heurtent à des résistances particulièrement fortes. Il n'y a pas lieu de s'en étonner mais il faut reconnaître que ces résistances existent pour pouvoir y faire face. Elles ont trait au fait que les revendications des femmes pour avoir accès aux emplois dits « d'hommes » remettent en question plus que la sécurité d'emploi, les chances de promotion et les augmentations de salaires auxquelles les hommes sont habitués. Dans notre société, la « virilité » — c'est-à-dire une conception de ce que c'est que « d'être un homme » — est étroitement associée au travail rémunéré à l'extérieur de la maison et à certains types d'emplois ; c'est pourquoi l'accès des femmes à des emplois considérés « masculins » — aussi peu fondé que ce soit en réalité — est souvent ressenti par les hommes non seulement comme une menace à leur emploi et à leur salaire, mais constitue également une remise en question de leur identité sur le plan personnel ²¹. Les syndicats impliqués dans la mise sur pied de programmes d'action positive au niveau d'une entreprise devront donc mettre en lumière l'existence de telles attitudes, de conceptions de la virilité et de la féminité qui viennent de toute une tradition culturelle et de la vie dans une société sexiste et tenter de les modifier par des programmes de formation et d'information appropriés. Sinon, des comportements qui traduisent l'hostilité ouverte ou latente des hommes à ce que des femmes occupent des emplois qu'ils étaient les seuls à obtenir avant ou à ce qu'elles travaillent à leurs côtés, risquent de se manifester et rendre la vie des femmes qui accèdent à des emplois non traditionnels très difficile.

Cela peut avoir pour effet de court-circuiter complètement les objectifs que le syndicat a fixé à un programme d'action positive et qu'il

²¹ C'est ce qu'a expliqué Judith Long-Laws lors de l'enquête sur AT & T et elle a également suggéré des moyens simples et efficaces pour modifier cette situation. Voir « Psychological dimensions of labor force participation of women » et « The Bell Telephone System : a case study », chap. 6 et 7 dans Phyllis A. Wallace, *op. cit.*, Brigid O'Farrell et Sharon Harlan ont constaté l'importance qu'avaient les comportements des collègues masculins de travail à l'égard des femmes qui ont accédé à des emplois précédemment réservés aux hommes dans « Craftworkers and clerks : the effect of male co-workers hostility on women's satisfaction on non-traditional jobs », *Social Problems*, février 1982.

tente d'atteindre en modifiant les modes de fonctionnement de l'employeur^{*}.²²

Conclusion

Enfin, pour conclure, il est certain que ces dernières remarques font nécessairement surgir l'épineuse et complexe question de la place des femmes dans le mouvement syndical. À l'intérieur de celui-ci, cette question a été abordée dans un premier temps sous l'angle de la sous-représentation quantitative des femmes à tous les niveaux²³. Mais à mesure qu'elles se sont impliquées davantage, soit en militant dans leur syndicat ou dans des comités de la condition féminine syndicaux, les femmes en sont venues à relier leur sous-représentation tant aux priorités d'action qu'au fonctionnement [179] interne du mouvement syndical et à en remettre en question plusieurs aspects²⁴.

En ce sens, l'issue des enjeux mentionnés précédemment est en grande partie liée au sort que fera le mouvement syndical aux revendications de ses membres qui sont des femmes et aux mesures qu'il décidera de prendre pour leur assurer la place qu'elles devraient y avoir.

* Aux États-Unis, par exemple, on a noté que la formation qui doit se faire formellement et informellement lorsque quelqu'un arrive à un nouveau poste de travail était boycottée lorsqu'il s'agissait de femmes et il s'agissait là d'une des raisons importantes pour lesquelles certains programmes avaient donné peu de résultats (voir la note 21) [Dans cette édition numérique, voir la note suivante. JMT.].

²² À ce sujet et pour voir comment un syndicat peut se situer au niveau local dans le cadre d'un programme d'action positive, voir Brigid O'Farrell, *Women and nontraditional Blue-Collar Jobs : a Case of Study of Local I*, op. cit.

²³ Voir par exemple Serge Carlos et Alberte Archambault, *La Participation syndicale des membres féminins de la CEQ*, Centre de sondage de l'Université de Montréal pour le Comité Laure Gaudreault de la CEQ, 1977.

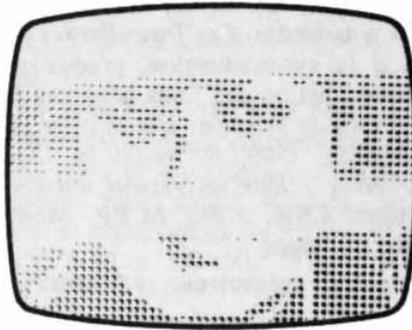
²⁴ Voir document d'information *Les Femmes à la FTQ : 1 sur 3*, document n° 10, 17^e congrès de la FTQ, 1981 ainsi que le quatrième rapport du comité de la condition féminine de la CSN, *À la CSN, les femmes n'ont plus les moyens de reculer*. 1982. Sur toute cette question, consulter également le document plus général de Hélène Paré, *Les Comités de la condition féminine dans les syndicats au Québec*, Secrétariat d'État, région de Québec, Programme de promotion de la femme, Montréal, 1983.

L'absence de perspective et de plan d'action sur des problèmes économiques et politiques cruciaux qui touchent encore plus les femmes que les hommes, tels que le chômage et l'accélération des changements technologiques, par exemple, ou encore l'inertie concernant les jugements de valeur qui sont à la base de la dévalorisation des emplois où sont concentrées les femmes pourraient amener les femmes, déçues du peu de soutien que leur apporte le mouvement syndical, à n'y voir qu'une manifestation de plus d'une société chauvine et sexiste et à abandonner le mouvement syndical comme véhicule de la lutte contre leur oppression.

Mais si, au contraire, le mouvement syndical se fait porteur des revendications pour mettre fin à l'oppression des femmes, l'apport de celles-ci peut être un levier puissant dans ses luttes qui concernent l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Et cela, tout simplement parce que la double oppression que vivent les femmes leur font ressentir plus vivement les liens qui existent entre l'exploitation au travail et l'oppression présente dans tous les aspects de la vie sociale. Et lorsqu'elles se mettent en mouvement, cette conscience aiguë amène souvent les travailleuses à aller plus loin dans la remise en question de leurs conditions de travail et d'emploi ²⁵.

La question de l'action positive soulève donc pour le mouvement syndical des questions qui dépassent largement le cadre d'une loi et qui renvoient aux fondements mêmes de l'action syndicale.

²⁵ À ce sujet, voir Margaret Maruani, *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros, Paris, 1979 et Anni Borzeix, « Lutttes des femmes, lutttes d'O.S. », dans *Syndicalisme et organisation du travail*, CNAM, Paris, 1980, p. 149-160.

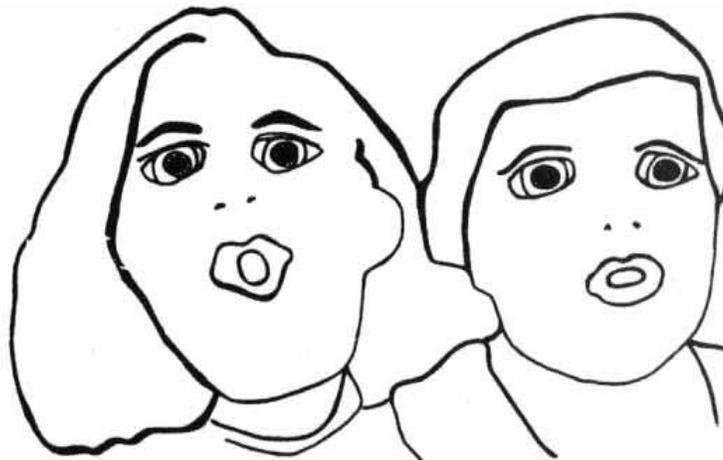


NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[180]

[181]



[182]

**Nous voulons
la journée de 8 heures
sans diminution
de salaires**

TRAVAILLEURS !

Si vous désirez profiter des joies de la famille et de la vie ;
Si vous voulez un peu plus de bien-être et de liberté ;
Si, las des longues journées de travail, vous voulez voir diminuer votre joug afin de vous instruire et de vous éduquer ;
Si, enfin, vous êtes d'avis de diminuer le chômage meurtrier auquel vous êtes tous contraints :

Préparez-vous à mettre en application la journée de 8 heures pour le 1^{er} mai 1906.

Souvenez-vous que l'on n'obtient que ce que l'on impose.

**8 heures de travail
8 heures de loisirs
8 heures de repos**



L'Ouvrier syndiqué et son patron

us à Bon Marché du "PROGRÈS" — Paris-Havre