|  |
| --- |
| Hélène DAVIDsociologue, chercheure et consultanteHiver 1988“La portée des luttescontre la discrimination systémique etpour l’égalité professionnelle en emploidans la conjoncture actuelle.”**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.



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

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25e 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](http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html) dans Les Classiques des sciences sociales :

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

à partir du texte de :

Hélène David

“***La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l’égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle***.”

In revue **Interventions sociales *pour une alternative sociale***, pp. 191-204. Montréal : Revue ***Interventions économiques*** *pour une alternative sociale,* no 20-21, hiver 1988, 316 pp. Numéro intitulé : “**FEMMES ET ÉCONOMIE**.”

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

Professeure à l’École des sciences de l'administration

Université TÉLUQ

Tél : 1 800 665-4333 poste : 2878

Hélène David : Helene David : helene.david@videotron.ca

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 30 mars 2022 à Chicoutimi, Québec.



Hélène DAVID

sociologue, chercheure et consultante

“***La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l’égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle***.”



In revue **Interventions sociales *pour une alternative sociale***, pp. 191-204. Montréal : Revue ***Interventions économiques*** *pour une alternative sociale,* no 20-21, hiver 1988, 316 pp. Numéro intitulé : “**FEMMES ET ÉCONOMIE**.”

**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.

[191]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE
TROISIÈME PARTIE**Égalité et emploi

“La portée des luttes contre
la discrimination systémique
et pour l’égalité professionnelle
en emploi dans la conjoncture actuelle.”

Hélène DAVID

Il me fallait toucher les Tables de la Loi qui m'avaient prise au mot. Il me fallait inventorier leurs règles, exorciser leurs rumeurs. (...) Patiemment, je remuai les archives, déplaçai les codes, (...) Des dogmes se transformaient en cendres. (...) Car je commençais à me déplacer dans le temps. Derrière moi, l'envers des signes révélait ses leurres.

*L'Échappée des discours de l’œil*, M. Ouellette-Michalska.

*Par l'examen des origines de la notion de discrimination systémique, on tentera de préciser jusqu'où peuvent mener les moyens d'action élaborés dans cette perspective. Puis, la comparaison avec les législations qui visent l'égalité professionnelle entre les sexes mettra en relief comment d'autres approches sont possibles et à quelles conditions. En dernier lieu, un recul critique, tant sur ces moyens d'actions que sur les méthodes d'analyse de la situation des femmes, permettra de situer les enjeux actuels de ces luttes dans le contexte de la transformation des formes de travail et d’emploi.*

[192]

Un certain nombre de décisions politiques et juridiques récentes ont pu porter à croire que la lutte pour la reconnaissance du caractère systémique de la discrimination à l'égard des femmes avait enfin porté fruit [[1]](#footnote-1).

Au Québec, la réglementation sur les programmes d'accès à l'égalité, légitimés par la reconnaissance de la discrimination systémique, est maintenant en vigueur. Au Manitoba et en Ontario, des législations sur la parité salariale vont au-delà d'une conception individualiste de la discrimination et innovent en imposant aux employeurs une démarche de redressement de la valeur — et donc des salaires — des emplois où sont concentrées les femmes.

Le gouvernement fédéral a aussi renforcé les dispositions de la Charte canadienne des droits de la personne en adoptant une loi sur l'équité en emploi, obligeant les grands employeurs sous juridiction fédérale à prendre des mesures concrètes pour promouvoir l’égalité en emploi dans leurs établissements. La Cour suprême, dans la cause d'« Action travail des femmes c. le Canadien national », a aussi reconnu sans tergiversation le bien-fondé du programme d'accès à l'égalité imposé au CN par la Commission canadienne des droits de la personne. Et, bien que timidement encore, certains gouvernements au Canada commencent à recourir à l'obligation contractuelle pour faire pression sur leurs fournisseurs.

Des programmes d'accès à l'égalité, obligatoires, volontaires ou négociés — qui sont actuellement à divers degrés d'élaboration — laissent aussi espérer qu’avec les instruments nécessaires en main, le redressement de la situation faite aux femmes en emploi ne sera plus qu'une question de temps.

Dans les pages qui suivent, par l'examen des origines de la notion de discrimination systémique, on tentera de préciser jusqu'où les moyens d'action élaborés dans cette perspective peuvent mener. Puis, la comparaison avec les législations qui visent l’égalité professionnelle entre les sexes mettra en relief comment d'autres approches sont possibles et à quelles conditions. En dernier lieu, un recul critique, tant sur ces moyens d'action que sur les méthodes d'analyse de la situation des femmes, permettra de situer les enjeux actuels de ces luttes dans le contexte de la transformation des formes de travail et d'emploi.

LA NOTION DE DISCRIMINATION
SYSTÉMIQUE

La loi n'a pas pour objet de punir la faute, mais bien de prévenir la discrimination,

la Cour suprême du Canada dans la cause « Action travail des femmes c. le Canadien national », 1987.

[193]

Onze ans après l’adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne (1976), la décision récente de la Cour suprême du Canada dans la cause « Action travail des femmes c. le Canadien national » peut se comparer en importance à celle de la Cour suprême des États-Unis dans la cause « Griggs c. Duke » en 1971. En effet, c'est cette décision, rendue par le plus haut tribunal américain, qui est à l'origine de la doctrine de la discrimination systémique. Celui-ci, reprenant à son compte l'argumentation des groupes défendant les droits des Noirs, a établi à cette occasion les trois éléments fondamentaux de cette conception élargie de la discrimination :

• la preuve de la discrimination porte sur les effets des actes posés et non sur les intentions ;

• cette preuve ne porte pas sur le sort fait à un individu, mais sur la situation collective faite au groupe dont il fait partie ;

• les effets discriminatoires actuels et futurs sur les membres d'un groupe minoritaire sont aussi pertinents que les actes discriminatoires antérieurs.

Au cours des années qui ont suivi, les décisions des tribunaux, l'argumentation des parties et les décisions des tribunaux se sont toutes situées par rapport à cette décision majeure. Il n'y a pas eu unanimité pour autant. Les décisions des tribunaux étaient le plus souvent partagées et de nombreuses causes ont donné lieu à des décisions contradictoires d’un tribunal à l'autre et malgré le poids considérable de la décision « Griggs » dans la mise en œuvre de mesures légitimées par la reconnaissance du caractère systémique de la discrimination, ce jugement de la Cour suprême n'a pas suffi pour faire reculer et disparaître complètement les conceptions et les pratiques qui véhiculent une conception étroite de la discrimination.

Au Canada, les tenants des diverses conceptions de la discrimination se sont fortement appuyés sur les décisions des tribunaux américains et les tribunaux ont ici aussi rendu des décisions fort contradictoires et souvent divisées. La cause d'« Action travail des femmes » est exemplaire à cet égard. La première décision, rendue par la Commission canadienne des droits de la personne en 1984, donnait raison aux plaignantes et imposait, pour la première fois au Canada un programme d'accès à l'égalité à une entreprise. À la demande du Canadien national, la Cour d'appel fédérale renversait cette décision en 1985. Saisie de cette cause, la Cour suprême du Canada, renversait la décision de la Cour d'appel en 1987 et rétablissait à l'unanimité la décision de la Commission.

Dans ce jugement historique, la Cour suprême du Canada affirme en premier lieu fonder son interprétation sur l'objet même de la législation sur les droits de la personne, qui est de supprimer la discrimination. Récusant ainsi explicitement toute la problématique de l'intentionnalité, la Cour se penche alors sur les effets discriminatoires dont elle identifie les origines et les mécanismes de perpétuation :

[194]

la discrimination systémique en matière d'emploi, c’est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion dont ni l'une ni l’autre n’a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l’exclusion favorise la conviction, tant à l’intérieur qu'à l'extérieur du groupe, quelle résulte des forces « naturelles », par exemple que les femmes « ne peuvent tout simplement pas faire le travail ».

À partir de l'équivalence qu'elle établit entre les effets discriminatoires et la nature systémique de la discrimination, la Cour affirme que le fondement théorique d'un programme d'accès à l'égalité est de « rompre le cercle vicieux de la discrimination systémique ». C'est pourquoi il comporte trois aspects distincts :

En premier lieu en contrecarrant les effets cumulatifs de la discrimination systémique, un tel programme rend vaine toute discrimination supplémentaire. (...) En second lieu, en plaçant des membres du groupe antérieurement exclu dans le milieu de travail et en leur permettant de prouver leurs capacités, le régime d'équité en matière d'emploi s'attaque au problème des attitudes stéréotypées. (...) En troisième lieu, un programme d'équité en matière d'emploi facilite la création de ce qu'on a appelé une « masse critique » du groupe antérieurement exclu de ce milieu de travail.

Ajoutons que la Cour a aussi tenu à préciser que dans le cas du CN, les objectifs devaient être établis non pas en termes d'embauches, mais d'emplois, pour contrecarrer les pratiques discriminatoires qui ont des effets systémiques dans le milieu de travail.

Toutefois, malgré le tournant historique que constitue cette décision de la Cour suprême du Canada, elle ne suffira pas pour que se généralise à court terme à travers toutes les institutions sociales une telle conception de la discrimination et de la nécessité de recourir à des correctifs systémiques, c'est-à-dire à des programmes d'accès à l'égalité (ou d'équité en emploi, comme les appelle le tribunal canadien). La notion de discrimination systémique est le fruit de longues années de luttes pour la reconnaissance des droits de groupes traités en minorités, en particulier aux États-Unis. La reconnaissance de la nature collective et concrète des effets de la discrimination par les tribunaux reflète la transformation d'un rapport de force sur laquelle ces groupes ont pu et peuvent encore prendre appui pour poursuivre leur action. Mais la partie n'est jamais gagnée, comme le [195] démontrent clairement les reculs de ces dernières années, tant au Québec qu’aux États-Unis, sous l'ère Reagan [[2]](#footnote-2).

Actuellement, aux États-Unis et au Canada, les tribunaux se démarquent des gouvernements par une conception plus large de la discrimination sur laquelle s’appuient leurs décisions d'imposer des mesures précises aux entreprises, telles que des objectifs numériques et des échéanciers. Par contre, les groupes qui défendent les droits des femmes et qui sont activement intervenus au cours des années passées pour revendiquer les outils nécessaires à la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité, centrent actuellement davantage leurs luttes autour de la parité salariale [[3]](#footnote-3) tandis que les gouvernements maintiennent leur attitude d'inertie.

[196]

Il ne suffit toutefois pas, après une décennie de luttes menées et de victoires arrachées, de situer la notion de discrimination systémique par rapport à la conjoncture politique et économique. Le recours à cette notion pour combattre la discrimination à l’égard des femmes et revendiquer l'égalité a toujours soulevé des questions d'un autre ordre qui sont reliées à son ambiguïté fondamentale. C'est, en effet, dans un contexte d'ébullition sociale et d'expansion économique que s'est forgée devant les tribunaux à la fin des années soixante et au début des années soixante-dix la notion de discrimination systémique. Au sein d'une société fondée sur le libéralisme économique, comme les États-Unis, la reconnaissance de cette notion a manifesté la capacité des groupes défendant les droits des Noirs et des femmes de faire reconnaître les fondements *collectifs* de la discrimination ainsi que le *poids des pratiques institutionnelles* dans sa perpétuation. Ce passage d'une conception morale (l'intention) à une conception sociale (les pratiques institutionnelles) a constitué sans aucun doute une étape majeure. De même que le fait d'avoir amené les tribunaux à ne pas se limiter à indemniser des victimes pour des torts subis dans le passé (la discrimination étant ainsi assimilée à des rapports de propriété qui font l'objet du droit civil), mais à imposer des lignes de conduite pour le présent et le futur (ce qui relève d'une philosophie des droits de la personne).

Cependant, la notion de discrimination systémique a tourné court et n'est pas allée jusqu'au bout des possibilités que recèle le qualificatif de systémique parce que, implicitement, les personnes qui l'utilisent continuent à se référer à la notion de « minorité ». Stratégiquement, cette approche, fréquemment utilisée pour défendre les revendications de différents groupes ou différentes catégories sociales, a une connotation idéologique humanitaire de justice sociale qui rend celles-ci plus acceptables aux autorités, soulignent certains auteurs, mais cela a aussi pour conséquence d'occulter les composantes structurelles génératrices et perpétuatrices d'un rapport inégal au pouvoir, au revenu, au travail et ainsi qu’à différentes autres ressources sociales [[4]](#footnote-4). Il en découle aussi des revendications et un mode d’évaluation des progrès accomplis fondés sur une conception statique et quantitative de la place qui est faite aux membres des groupes en cause, ainsi que de celle qu'ils et elles revendiquent. Ainsi, le but de la lutte contre la discrimination systémique est essentiellement d'arriver à obtenir une « place » quantitativement proportionnelle à celle qu'occupent les membres des catégories sociales qui ne subissent pas de discrimination [[5]](#footnote-5) à chacun des échelons de la [197] stratification sociale. Pourtant, seule une conception de la discrimination qui repose sur une analyse des rapports sociaux qui se nouent entre les différents groupes sociaux peut permettre de saisir que la modification de la place des femmes sur le marché du travail doit nécessairement correspondre à des transformations d'ordre structurel.

La première propriété d'un système, en effet, est de se transformer lorsqu'un de ses éléments est modifié. Si la discrimination existe depuis aussi longtemps et qu'elle est aussi difficile à enrayer, on peut supposer (et on le sait !) qu'elle sert à quelques-uns ou à quelque chose. Dès lors, si on peut observer un certain recul de la discrimination, il faut s'interroger sur les conséquences que cela entraîne au niveau du système. De deux choses l'une : ou bien la discrimination est moins nécessaire qu'avant, ce qu’il faudrait démontrer et savoir pourquoi ; ou bien le rôle que la discrimination jouait auparavant a été remplacé par d'autres mécanismes qui génèrent des résultats équivalents. Les transformations récentes du marché du travail et de l'emploi portent à supposer que les différentes formes d'éclatement du rapport à l’emploi pourraient l'avoir permis en grande partie. Précarité, travail à temps partiel, contrats individuels, dédoublement des échelles salariales sont autant d'aspects du rapport actuel au travail qui ne visent plus explicitement les membres de groupes considérés comme minoritaires mais qui touchent, en fait, une proportion particulièrement élevée des membres de ces mêmes groupes. Ces phénomènes contribuent souvent à démanteler les acquis des luttes contre la discrimination systémique et à mettre en péril les programmes d'accès à l'égalité [[6]](#footnote-6).

LES POLITIQUES
D’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE
LES SEXES ET LES LUTTES SYNDICALES
POUR LA PARITÉ SALARIALE

Depuis le début des années quatre-vingts, plusieurs gouvernements ont adopté des législations sur l’égalité professionnelle entre les sexes (Suède, 1980 ; France, 1983 ; Manitoba, 1985 ; Ontario, 1987). Ce n'est que tardivement que les partis sociaux-démocrates, qui ont été à l'origine de ces législations, ont accepté de [198] reconnaître que la source des inégalités sociales ne réside pas uniquement dans les rapports de production, mais aussi dans les rapports de reproduction, ce qui implique une division sociale du travail inégale selon le genre sexuel. Jusqu'alors les politiques social-démocrates avaient davantage privilégié des mesures générales qui visaient à réduire les écarts entre les mieux nantis et les membres des catégories sociales plus dépourvues, dont on considérait que les femmes faisaient partie. Les négociations nationales sur les salaires en Suède, au cours desquelles le mouvement syndical défendait une réduction des écarts entre les plus hauts et les plus bas salarié-e-s, en est l'exemple le plus connu [[7]](#footnote-7).

Sans s’attarder aux caractéristiques spécifiques de ce type d'approche, on peut, en la comparant à celle qui repose sur la notion de discrimination systémique, en dégager les différences principales. Elles peuvent se résumer en quatre points :

1. La mise en œuvre des mesures prévues par ces lois (analyse de la place des femmes dans l'entreprise, analyse des politiques susceptibles d'être à la source de cette situation, négociation de mesures correctrices, etc.) ne repose pas sur la nécessité d'une preuve préalable qu’il y a effectivement discrimination systémique dans l’entreprise ; cela évite du même coup le recours préalable aux tribunaux ainsi que les délais considérables que cela entraîne nécessairement.

2. De telles lois adoptées par un gouvernement, ont pour effet de faire reconnaître que la répartition inégale du travail entre les genres sexuels doit maintenant être corrigée. Il est pris pour acquis que cette inégalité existe et ces lois imposent des obligations immédiates aux employeurs pour corriger la situation. Elles ont donc un impact que ne peuvent avoir les législations antidiscriminatoires de type libéral qui ne font que permettre à des individus ou, au mieux, à un groupe de personnes qui travaillent pour le même employeur, de déposer une plainte pour tenter de mettre fin à une situation que tous les autres arrangements institutionnels sanctionnent et renforcent

3. Ces lois reconnaissent aussi la nécessité d'une action collective pour arriver à renverser la vapeur. Leurs dispositions sont habituellement intégrées aux lois du travail et obligent les employeurs à négocier avec les représentants des personnes à leur emploi, c'est-à-dire les syndicats dans la plupart des cas.

4. La conséquence de l'ensemble de ces dispositions est d'orienter les priorités vers l'amélioration collective des emplois où sont actuellement concentrées les femmes plutôt que de privilégier l'élimination des barrières à la promotion d'une minorité d'individus.

[199]

En Amérique du Nord — exception faite des législations récentes adoptées au Manitoba et en Ontario [[8]](#footnote-8) l'initiative est venue du mouvement syndical, faute de loi-cadre. Aux États-Unis, depuis le début des années quatre-vingt, c'est le principal syndicat dans le secteur public encore faiblement syndiqué, AFSCME, (American Federation of State County and Municipal Employees) qui a été à l'initiative des luttes pour la parité salariale (enjeu qu'on nomme, aux États-Unis, « comparable worth » et qui réfère à la partie salariale pour un travail *équivalent*). Il a obtenu de certains employeurs qu'ils fassent évaluer les systèmes d'évaluation en vigueur, puis d’en négocier les redressements qui s’imposaient. Dans certains cas, le syndicat a dû s'adresser aux tribunaux, les employeurs refusant de poursuivre les négociations. Dans d'autres cas, après des décisions défavorables rendues par les tribunaux, il a repris la lutte par les moyens syndicaux classiques : grèves, négociations. Dans le contexte politique actuel aux États-Unis, cet enjeu est devenu la source d'une bipolarisation des forces sociales. D'un côté, la Commission des droits civiques, dominée par des personnes nommées par l'administration Reagan, a pris position contre la politique de la parité salariale et est allée jusqu’à recommander aux organismes administratifs chargés d'appliquer les législations anti-discriminatoires, ainsi qu'aux tribunaux, de refuser cette approche et de revenir à la conception traditionnelle du salaire égal pour un travail égal.

De l'autre côté, un comité national sur l'équité salariale a été formé par les principales organisations qui défendent le principe de la parité salariale : plusieurs syndicats parmi les plus importants aux États-Unis, les principales organisations qui défendent les droits des femmes et des minorités et différents organismes qui luttent pour le respect des droits civiques. Ce front commun revêt d’autant plus d’importance à l'heure actuelle, que la décision dans le cas de l'État de Washington, rendue par les tribunaux en 1985, a fait prendre conscience aux groupes impliqués dans cette lutte qu'ils ne pouvaient plus compter sur l'appui des tribunaux [[9]](#footnote-9). C'est donc sur le terrain syndical que les luttes pour la parité salariale devront se poursuivre. Luttes autour d'un enjeu majeur puisqu'on estime que l'obtention de la parité salariale réduirait de 15 à 20 pour cent l'écart salarial entre les femmes et les hommes sans que celles-ci ne changent d'emploi [[10]](#footnote-10).

[200]

Au Québec, cette stratégie commence aussi à être utilisée par le mouvement syndical face, notamment, à la faiblesse des amendements apportés à la Charte des droits de la personne et à l’inertie de la Commission des droits de la personne du Québec qui a pour politique de ne pas prendre l'initiative de demander aux employeurs fautifs de modifier leurs pratiques d’emploi. Ainsi, à l'issue des dernières négociations dans le secteur public, chacune des trois centrales syndicales a convenu avec le Conseil du Trésor (selon des modalités différentes) d'examiner la position relative des emplois des femmes dans le but de négocier, ensuite, des modifications aux échelles salariales en vigueur, ce qui se fera au cours des prochaines négociations qui débutent en 1988 [[11]](#footnote-11).

LES LIMITES DES STRATÉGIES ACTUELLES
POUR ASSURER AUX FEMMES
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

La ligne de partage des sexes passe de plus en plus par les formes d’emploi. M. Maruani et C. Nicole, Voyages à l'ombre d'un doute, 1986.

Toute tentative d'évaluer la portée de ces deux types de stratégies doit situer celles-ci dans leur contexte économique, politique et social, car leur efficacité relative est largement à la merci de dynamiques sociales qui les englobent et dont elles font partie.

Sur le plan économique, deux points majeurs doivent être soulignés. D'une part, on assiste, en ce qui a trait aux femmes en particulier, à un glissement des enjeux du travail vers ceux de l'emploi où un redéploiement important de la division sexuelle des formes d'emploi est notoire [[12]](#footnote-12). Non seulement « la flexibilité a-t-elle un sexe » [[13]](#footnote-13), mais dans la mesure où les diverses formes de précarité touchent davantage ceux et celles qui entrent actuellement sur le marché du travail ; elles affectent démesurément les femmes. D'autre part, les politiques gouvernementales actuelles confrontent le mouvement ouvrier à des choix majeurs qui affecteront nécessairement les conditions dans lesquelles se poursuivra la lutte pour l'égalité en emploi pour les femmes. Dans les [201] économies libérales, où le dualisme connaît un essor sans précédent à la faveur de la déréglementation, le mouvement ouvrier est acculé à la défensive. Et dans des économies où le plein emploi a eu priorité, le prix de la concertation nationale entre l'État, les patrons et les syndicats a souvent été des concessions de la part de la fraction de la classe ouvrière la plus organisée, sans qu'elles profitent aux plus désavantagé-e-s. La fin de la période de forte croissance économique que les pays capitalistes avancés ont connue depuis la fin de la deuxième guerre mondiale remet donc en question l'efficacité des stratégies antérieures du mouvement ouvrier [[14]](#footnote-14). Cela soulève alors toute la question des choix qui s'imposent et qui feront ou non que le mouvement ouvrier, le mouvement des femmes et plusieurs autres groupes populaires pourront reprendre l'offensive.

Sur le plan politique, la crise — et peut-être l'impasse [[15]](#footnote-15) de l'État-providence soulève également des enjeux majeurs pour les femmes dans la mesure où toutes les politiques qui affectent les mécanismes de redistribution et qui touchent la sphère de la reproduction sociale affectent nécessairement leur situation en emploi [[16]](#footnote-16). Sur ce terrain, les luttes menées par différents groupes qui défendent les droits et les intérêts des personnes dont le rapport de dépendance à des revenus de redistribution est fondamental (prestataires de l'aide sociale, personnes en chômage, âgées ou retraitées) ne sont pas sans conséquence sur l'ampleur que pourra prendre la lutte pour l'égalité en emploi pour les femmes.

CONCLUSION

La reconnaissance du droit des femmes à l'emploi ne se gagnera pas sur le seul terrain de l'entreprise ; elle se gagnera dans la bataille plus générale des droits des femmes en faisant de ces droits non seulement le support de revendications, mais aussi la pierre de [202] touche de propositions positives pour la gestion de la société dans son ensemble [[17]](#footnote-17).

Les luttes menées pour l'accès des femmes à l’égalité en emploi sont indissociables des autres enjeux majeurs concernant la distribution du pouvoir, de l'emploi, du travail et des ressources entre les différents groupes sociaux. Analyser les gains récents des femmes en matière d'emploi en se limitant à la nomenclature des législations récemment adoptées ou, encore, aux statistiques sur les taux de participation à la main-d'œuvre active masque le fait que ce sont presqu'exclusivement les femmes qui détiennent des emplois réguliers à temps complet qui peuvent tirer avantage de ces mesures. Ainsi, bien que plus de 50 pour cent des femmes soient maintenant sur le marché du travail, il faut en soustraire notamment celles qui travaillent à temps partiel, pour des contrats à durée déterminée, ou qui sont en chômage [[18]](#footnote-18). Si les décisions récentes des tribunaux et les nouvelles législations sur l'équité en emploi constituent des acquis importants sur lesquels le mouvement des femmes peut prendre appui, il ne faut toutefois pas oublier de tenir compte de l’importante proportion des femmes qui font les frais de la flexibilité. Lorsqu'on tente d'évaluer la portée des mesures actuelles et de développer des stratégies efficaces, il faut donc tenir compte davantage qu'au moment où les luttes pour l'équité en emploi ont débuté, de l'importance du clivage fondamental que constitue de plus en plus le rapport à l'emploi dans la division sexuelle du travail.

[203]

MESURES LÉGISLATIVES
ET JURISPRUDENCE RÉCENTES
SUR L’ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR
LES FEMMES AU QUÉBEC
ET AU CANADA

Au Québec

1985 — Le gouvernement met en vigueur la Partie III de la Charte des droits et libertés de la personne qui porte sur les programmes d’accès à l’égalité, sauf le deuxième aliéna de l'article 86.2. Cela a pour effet de soustraire à l'autorité de la Commission les programmes volontaires d'accès à l'égalité.

1986 — Le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité est adopté.

1986 — Le gouvernement adopte une directive sur l'obligation contractuelle. Celle-ci recommande que les entreprises de cent personnes employées et plus, et dont les contrats avec le gouvernement sont de 100 000 dollars et plus, s'engagent à implanter un programme d'accès à l'égalité, engagement que le gouvernement reconnaît par l'attribution d'un certificat. Pour l'instant, les entreprises de construction ne sont pas couvertes par cette directive.

1986 — Programme pilote de soutien financier et technique auprès de 20 entreprises qui acceptent de mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité, sous la direction du Secrétariat à la condition féminine.

Dans les provinces canadiennes

1985 — Le Manitoba adopte une loi sur la parité salariale obligeant la Fonction publique, les établissements du secteur para-public, les municipalités et les commissions scolaires à évaluer leurs emplois et à négocier cette évaluation, ainsi que les redressements de salaire qui en découlent, avec les syndicats qui représentent les personnes employées dans ces établissements (*Pay Equity Act*).

1987 — L'Ontario innove aussi en imposant aux employeurs, par voie législative, des mécanismes qui ont pour but d'atteindre la parité salariale entre les femmes et les hommes dans les secteurs public, para-public et privé ; ils doivent aussi négocier de bonne foi avec les syndicats présents (*Pay Equiry Act* ).

Au niveau fédéral

1986 — Le gouvernement fédéral adopte la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui impose aux employeurs de cent personnes et plus, sous juridiction fédérale, et aux sociétés de la Couronne des mesures pour mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi.

1986 — Un programme d’obligation contractuelle oblige aussi les fournisseurs du gouvernement fédéral qui comptent cent personnes et plus à leur emploi de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi avant de soumissionner pour des contrats de 200 000 dollars et plus.

[204]

1987 — Décision de la Cour suprême du Canada qui confirme le bien-fondé du programme d'accès à l'égalité imposé par la Commission canadienne des droits de la personne au Canadien National, suite à la plainte de Action travail des femmes.

1. Pour plus de précisions voir l'Annexe à la fin de cet article. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ainsi au Québec, malgré les demandes de la Commission des droits de la personne du Québec, appuyée par de nombreux groupes qui défendent les droits des personnes, le gouvernement n'a amendé la Charte que bien timidement en 1982 afin de permettre l'imposition de programmes d'accès à l'égalité par les tribunaux. Ce n'est que trois ans plus tard qu'il en a promulgué les règlements qui ont restreint du même coup encore davantage le rôle de la Commission (pour plus de détails, voir H. David, Femmes et emploi, le défi de l'égalité, Québec, PUQ-IRAT, au chapitre 6). Aux États-Unis, depuis l'arrivée au pouvoir de Reagan, les principaux organismes chargés de l'application de la loi (l'Equal Employment Opportunity Commission et la Commission on Civil Rights) ont subi d'importantes coupures budgétaires et de nombreuses ingérences politiques qui se sont traduites par des changements majeurs d'orientation dans l'application des législations antidiscriminatoires. Des politiques de compensation des torts subis par des individus ont remplacé les poursuites dans des causes collectives de nature systémique ; le refus de s'impliquer en faveur de la politique de la parité salariale (« comparable worth »), ou même une opposition ouverte à cette approche au nom des principes de la libre détermination des salaires se sont manifestés. On remarque aussi, dans certaines revues universitaires, une tendance à remettre en question la notion de discrimination systémique et un appel à revenir à une conception plus individualiste et intentionnaliste de la discrimination (Pour plus de détails, voir Kozaria, K.S. (1987) « Women and work : the evolving policy », dans Women and Work. Past, Present, Future, sous la direction de K.S. Kozaria, K.S. Moskow, M.H et Tanner, L.D. Washington, BNA ; Gold, M.E. (1985) « Grigg's Folly : an essay on the theory, problems, and origin of the adverse impact definition of employment discrimination and a recommendation for reform ». Industrial Relations Law *Journal*, vol. 7, n° 4, p. 429-598. Ainsi que la réponse de Thomson, K.J. (1986) « The disparate impact theory : Congressional Intent in 1972 — A response to Gold », dans le n° 1 du vol. 8 de la même revue (p. 105-119). [↑](#footnote-ref-2)
3. Pour plus de détails sur la situation au Canada et au Québec, voir Burt, S. (1986) « Les questions féminines et le mouvement féministe au Canada depuis 1970 » dans Les dimensions politiques du sexe, de l'ethnie et de la langue au Canada, sous la direction de A. Cairns et C. Williams, réalisé pour le compte de la Commission royale sur l'unité économique et les perspectives de développement du Canada. [↑](#footnote-ref-3)
4. McIrwin Abu-Laban, S. et Abu-Laban, B. (1980) « Women and the aged as minority groups : a critique » dans Aging in Canada, Social Perspectives, sous la direction de V.W. Marshall, Toronto, Fitzhenry and Whiteside. [↑](#footnote-ref-4)
5. Des évaluations toutes récentes des gains fait par les femmes au cours de la dernière décennie, aux États-Unis, constituent un exemple significatif de cette conception. Deux chercheures, complètement acquises à la nécessité d'avoir des moyens pour imposer des mesures permettant aux femmes d'avoir leur juste place au travail, évaluent les progrès récents uniquement à partir de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein toute l'année, ou, encore, analysent le taux de ségrégation des emplois sans se préoccuper de la division du travail que recouvrent les titres d'emploi. Voir Blau, F.D., et M.A. Ferbe, M.A. « Women's Progress in the labor market : should we rest on our laurels ? » et Hartmann, H.I. et Reskin, B., « Sex segregation on the job : trends and remedies » dans Proceeding of the Thirty-Ninth Annual Meeting, Industrial Relations Research Association, New-Orléans, 1987. [↑](#footnote-ref-5)
6. Voir à ce sujet le résumé de l'étude récente de B. Anderson sur l'action positive aux États-Unis dans la conjoncture économique actuelle, dans le numéro de septembre-octobre 1987 du Industrial Relations Center Newsletter de l'Université d'Hawaï à Manoa. [↑](#footnote-ref-6)
7. Pour plus de détails, voir le chapitre 3 dans H. David, op. cit. [↑](#footnote-ref-7)
8. C.C.H. Canadian Labour Law Reporter, Pour obtenir des documents sur la mise en œuvre de la Loi au Manitoba, on peut s'adresser au Pay Equity Bureau, Manitoba Labour, Manulife House, 386, ave. Broadway # 609, Winnipeg, Manitoba, R3C 3R6. [↑](#footnote-ref-8)
9. Pour une bonne analyse politique des enjeux autour de la notion de parité salariale aux États-Unis, voir : Levine, M.J. (1987) « Comparable worth in the 1980s : will collective bargaining supplant legislative initiatives and judicial interprétations ? », Labor Law Journal, vol. 38, n° 6. [↑](#footnote-ref-9)
10. Sorensen, E. (1987), « Effects of comparable worth policies on eamings », Industrial Relations, vol. 26, n° 3, automne 1987. [↑](#footnote-ref-10)
11. Au sujet de l'équité salariale, voir l'article de Ginette Dussault dans ce même numéro. [↑](#footnote-ref-11)
12. Voir l'article de M. Maruani dans ce même numéro. Voir aussi Maruani, M. et Nicole, C. (1987), « Du travail à l'emploi : l'enjeu de la mixité ». Sociologie du travail, 2/87 ; Craig, C., Garnsey, E., et Rubery, J. (1985), « Le cloisonnement du marché du travail et l'emploi des femmes : le cas du Royaume-Uni », Revue internationale du travail, vol. 124, no. 3 ; Nouvelles questions féministes, (1986), « Femmes, modes d'emploi », coordonné par M. Maruani, n° 14-15. [↑](#footnote-ref-12)
13. Découflé, A.-C. et Maruani M. (1987), « Pour une sociologie de l'emploi ». Revue française des affaires sociales, 41 : 3. [↑](#footnote-ref-13)
14. Goldthorpe, J. (1985), « The end of convergence : corporatist and dualist tendencies in modern western societies », New Approaches to Economic Life, sous la direction de B. Roberts, R. Finnegan et D. Gallie, Manchester, Manchester University Press, 124-153. [↑](#footnote-ref-14)
15. Myles, J. (1987) Décline or Impasse ? The Current State of the Welfare State, communication à la Conférence sur l'avenir de la social-démocratie. Centre de recherche sur les politiques de rechange, Ottawa. [↑](#footnote-ref-15)
16. Acker, J., (1981), Towards a Theory of Gender and Class, Working Paper, Stockholm, Swedish Center for Working Life ; Thibault, M.-N. (1986), « Politiques familiales, politiques d'emploi », Nouvelles questions féministes, n° 14-15. [↑](#footnote-ref-16)
17. M.N. Thibault, « Politiques familiales, politiques d'emploi ». Nouvelles questions féministes, n° 14-15, hiver1986. [↑](#footnote-ref-17)
18. Pour des données sur l'importance de ces formes d'emploi chez les femmes, voir l'article de Marcel Pépin (tableau II) dans le n° 19 Interventions économiques : « Flexibilité du travail et de l'emploi ». [↑](#footnote-ref-18)